

ÍNDICE

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial e outras e texto consolidado 4
- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF - Alteração salarial e outras 50
- Acordo coletivo entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outro - Alteração salarial e outras 57
- Acordo de empresa entre a SATA Internacional - Azores Airlines, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Revisão global 60
- Acordo de empresa entre a Parques Tejo, EM e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 135
- Acordo de empresa entre a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outro - Revisão global 159
- Acordo de empresa entre a BIOTEK, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras 183
- Acordo de empresa entre a BIOTEK, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outra - Alteração salarial e outras 192
- Acordo de empresa entre a LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outra 202
- Acordo de empresa entre a Casco Pet Portugal, L.^{da} e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras 205

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

- Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte - Eleição 211

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- Associação dos Transitários de Portugal - APAT - Alteração 212
- Associação Portuguesa das Indústrias de Mobiliário e Afins - APIMA - Alteração 228

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

- MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Substituição 235

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Águas do Tejo Atlântico, SA - Convocatória 236

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Groz-Beckert Portuguesa, Unipessoal L.^{da} - Eleição 237

Aviso:

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

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

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

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

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

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.

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Contrato coletivo de trabalho para a indústria da metalurgia e metalomecânica celebrado entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2010, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2013, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2015, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2016, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2017, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2019, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2020, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2023, com publicação de alterações e texto consolidado.

Cláusula 1.^a

Área geográfica e âmbito

1- (*Redacção atual.*)2- (*Redacção atual.*)3- (*Redacção atual.*)

4- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2, do mesmo código, as partes estimam ficar abrangidos pela presente convenção 10 000 trabalhadores e 1000 empregadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- (*Redacção atual.*)2- (*Redacção atual.*)3- (*Redacção atual.*)

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a tabela salarial e demais cláusulas pecuniárias não indexadas produzem efeitos a 1 de abril de cada ano.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1- (*Redacção atual.*)2- (*Redacção atual.*)

3- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de pelo menos três meses relativamente ao termo do prazo de vigência do contrato.

4- O contrato denunciado cessa os seus efeitos nos termos da lei.

Cláusula 12.^a**Objeto do dever de informação**

- 1- (*Redacção atual.*)
 - a) (*Redacção atual.*)
 - b) O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;
 - c) A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes;
 - d) (*Redacção atual;*)
 - e) Termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;
 - f) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;
 - g) Os prazos de aviso prévio e os requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;
 - h) O valor, a periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;
 - i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;
 - j) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;
 - l) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se houver, e a designação das respetivas entidades celebrantes;
 - m) A identificação do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), previsto em legislação específica;
 - n) No caso de trabalhador temporário, a identificação do utilizador;
 - o) A duração e as condições do período experimental, se aplicável;
 - p) O direito individual a formação contínua;
 - q) No caso de trabalho intermitente, a informação prevista nos termos legais;
 - r) Os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de Segurança Social;
 - s) Os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.
- 2- A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f) a i), o), p) e r) do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do presente contrato coletivo de trabalho, ou do regulamento interno de empresa.

Cláusula 13.^a**Meio de informação**

- 1- A informação prevista na cláusula anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um só ou de vários documentos, nos termos do número 4 da presente cláusula.
- 2- Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles deve conter os elementos referidos nas alíneas a) a e), h), i), o) e q) do número 1 da cláusula anterior.
- 3- O dever previsto no número 1 da cláusula anterior considera-se cumprido quando a informação em causa conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho, nos termos do número seguinte.
- 4- A informação constante dos documentos referidos nos números 1 e 2 da presente cláusula deve ser comunicada ao trabalhador em suporte papel ou em formato eletrónico nos seguintes prazos:
 - a) Até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, no caso das informações a que alude o número 2 da presente cláusula;
 - b) No prazo de um mês contado a partir do início da execução do contrato, quanto às demais informações.
- 5- O empregador deve conservar prova da transmissão ou receção das informações constantes dos documentos referidos nos números anteriores.

Cláusula 14.^a**Informação relativa a prestação de trabalho no estrangeiro**

1- Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua atividade no território de outro Estado por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:

- a) Identificação do Estado ou Estados onde o trabalho deve ser prestado e a duração previsível do período de trabalho a prestar;
- b) Moeda e lugar do pagamento das prestações pecuniárias e, se aplicável, das prestações em espécie;
- c) Possibilidade de repatriamento e respetivas condições;
- d) Acesso a cuidados de saúde;
- e) Retribuição a que tem direito nos termos da lei aplicável no Estado de acolhimento, em situações de destacamento;
- f) Subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, de alojamento e de alimentação, quando aplicável;
- g) Sítio oficial na Internet do Estado de acolhimento, criado nos termos da legislação específica aplicável ao destacamento.

2- A informação referida nas alíneas b), c) ou e) do número anterior podem ser substituídas por referência a disposições de lei, pelo presente contrato coletivo de trabalho ou regulamento interno de empresa que regulem a matéria nela referida.

Cláusula 15.^a**Informação sobre alterações**

1- Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 1 da cláusula 12.^a ou no número 1 da cláusula anterior, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, e, no máximo, até à data em que a mesma começa a produzir efeitos.

2- *(Redacção atual.)*

3- *(Redacção atual.)*

Cláusula 16.^a**Noção**

1- *(Redacção atual.)*

2- *(Redacção atual.)*

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou para trabalhadores com elevado grau de responsabilidade na empresa ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança e ainda para trabalhadores que estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

3- *(Redacção atual.)*

4- *(Redacção atual.)*

5- O período experimental é reduzido consoante a duração do estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

Cláusula 18.^a**Denúncia**

1- *(Redacção atual.)*

2- *(Redacção atual.)*

3- No caso de o período experimental ter durado mais de 120 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 30 dias.

4- *(Redacção atual.)*

Cláusula 20.^a**Exercício de funções**

1- (*Redacção atual.*)

2- (*Redacção atual.*)

3- (*Redacção atual.*)

4- (*Redacção atual.*)

5- O disposto no número 3 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das eventuais vantagens previstas neste contrato para a atividade temporariamente desempenhada.

6- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, que não deve ultrapassar 2 anos entendendo-se sempre justificada uma alteração não superior a 6 meses.

Cláusula 25.^a**Deveres dos empregadores**

1- (*Redacção atual.*)

(...)

k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

2- (*Redacção atual.*)

3- (*Redacção atual.*)

4- (*Redacção atual.*)

5- (*Redacção atual.*)

6- O empregador deve publicitar, nomeadamente através de afixação, nas instalações da empresa, toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno, consagrar na mesma toda essa legislação.

Cláusula 27.^a**Garantias do trabalhador**

É proibido ao empregador, designadamente:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-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 em que haja acordo do trabalhador e autorização da autoridade competente, nos casos previstos neste contrato e ainda nos previstos na lei;

e) Mudar o trabalhador para profissão de nível inferior, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no presente contrato ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos especialmente previstos na lei e neste contrato;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;

l) A empresa deve abster-se de contactar o trabalhador no seu período de descanso, ressalvadas situações de força maior ou imperiosas da empresa.

Cláusula 28.^a**Formação contínua**

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 horas de formação contínua ou, sendo

contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

2- (*Redacção atual.*)

Cláusula 29.^a

Direito à atividade sindical na empresa

1- (*Redacção atual.*)

2- (*Redacção atual.*)

3- (*Redacção atual.*)

4- (*Redacção atual.*)

5- (*Redacção atual.*)

6- As estruturas representativas dos trabalhadores subscritoras da presente convenção têm o direito de afixar em local disponibilizado, para o efeito, no portal interno da empresa convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição por via de lista de distribuição de correio eletrónico para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, disponibilizada pelo empregador.

7- (*Anterior número 6.*)

Cláusula 30.^a

Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 33.^a é o seguinte:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - Um;

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - Dois;

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - Três;

d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - Seis;

e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - Número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + [(n - 500) : 200]$$

representando n o número de trabalhadores.

2- (*Redacção atual.*)

3- (*Redacção atual.*)

Cláusula 33.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

1- Cada delegado dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a quarenta e oito horas por semestre, não podendo exceder 24 horas seguidas, salvo motivos preponderantes da atividade sindical, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2- O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de seis horas por semestre, em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

3- (*Redacção atual.*)

4- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus responsáveis diretos com a antecedência, sempre que possível, de quatro horas, devendo entregar, posteriormente à falta, comunicação subscrita pelo sindicato.

Cláusula 35.^a

Admissibilidade do contrato

1- O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2- Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apre-

ciação da licitude de despedimento;

- c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;
- f) Acréscimo excecional de atividade da empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento.

3- Além das situações previstas no número 2, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para:

- a) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento nos termos e condições previstas na lei;
- b) Contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego.

4- O contrato de trabalho pode ainda ser celebrado a termo em todas as outras situações previstas na lei.

Cláusula 36.^a

Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo

1- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado, ou da duração previsível do contrato e do respetivo motivo justificativo consoante se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;
- f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

2- (*Redacção atual.*)

3- (*Redacção atual.*)

Cláusula 37.^a

Sucessão de contratos de trabalho a termo

1- A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou atividade profissional, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto ou atividade, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

2- (*Redacção atual.*)

3- (*Redacção atual.*)

Cláusula 39.^a

Duração de contrato de trabalho a termo certo

1- Sem prejuízo do previsto na cláusula 41.^a, a duração máxima do contrato de trabalho a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder a prevista na lei.

2- Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele que exceda o prazo de duração ou de renovações previsto neste contrato.

Cláusula 40.^a**Celebração de contrato de trabalho a termo certo por prazo inferior a seis meses**

- 1- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação:
- a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
 - b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;
 - c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
 - d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
 - e) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;
 - f) Acréscimo excecional de atividade da empresa;
 - g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

Cláusula 41.^a**Renovação de contrato de trabalho a termo certo**

- 1- (*Redacção atual.*)
- 2- (*Redacção atual.*)
- 3- (*Redacção atual.*)
- 4- O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes, no entanto, a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele.
- 5- (*Anterior número 4.*)
- 6- (*Anterior número 5.*)

Cláusula 42.^a**Contrato de trabalho a termo incerto**

- 1- (*Redacção atual.*)
- 2- (*Redacção atual.*)
- 3- Considera-se sem termo o contrato a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.
- 4- Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele que exceda o prazo de duração máximo previsto na lei.

Cláusula 43.^a**Duração de contrato de trabalho a termo incerto**

- 1- O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra, projeto ou necessidade justificativa da sua celebração, não podendo, no entanto, exceder quatro anos.
- 2- (*Redacção atual.*)
- 3- (*Redacção atual.*)

Cláusula 44.^a**Caducidade do contrato a termo**

- 1- O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respetivamente, até 15 ou até 8 dias antes de o prazo expirar.
- 2- (*Anterior número 3.*)
- 3- (*Anterior número 4.*)

Cláusula 45.^a**Compensação**

1- Em caso de caducidade de contrato a termo decorrente de declaração do empregador, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades, quando existam, por cada ano completo de antiguidade, calculado nos termos da lei.

2- Em caso de fração do ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

Cláusula 48.^a**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho diário terá a duração máxima de oito horas e o período normal de trabalho semanal terá a duração de 40 horas, sem prejuízo do disposto na lei e neste contrato.

2- *(Anterior número 3.)*

3- *(Anterior número 4.)*

4- *(Anterior número 5.)*

Cláusula 53.^a**Banco de horas**

1- *(Redacção atual.)*

2- *(Redacção atual.)*

3- *(Redacção atual.)*

4- *(Redacção atual.)*

5- *(Redacção atual.)*

6- *(Redacção atual.)*

7- *(Redacção atual.)*

8- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo, no entanto, a mesma ser efetuada até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente, podendo o trabalhador com o acordo do empregador, utilizar até 3 dias na continuidade das férias.

9- No caso de no final do 1.º trimestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

10- As horas prestadas em acréscimo ao período normal de trabalho em dia normal de trabalho que não sejam compensadas até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente serão pagas com um acréscimo de 100 %.

11- *(Redacção atual.)*

12- *(Redacção atual.)*

13- *(Redacção atual.)*

14- *(Redacção atual.)*

15- O trabalho poderá ser prestado em regime de banco de horas em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar, até ao limite de 4 horas por dia, conferindo nesse caso o direito a uma majoração de 100 %. As horas trabalhadas, incluindo a respetiva majoração, poderão ser registadas a crédito de horas para futura compensação ou pagas.

16- A majoração referida no número anterior, quando registada a crédito de horas, não conta para o limite das 200 horas previsto no número 2 desta cláusula.

17- As horas prestadas em acréscimo ao período normal de trabalho em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar devem ser compensadas ou pagas, com a majoração respetiva, até ao final do semestre civil em que foram prestadas.

18- *(Anterior número 16.)*

Cláusula 68.^a**Duração do período de férias**

1- *(Redacção atual.)*

2- *(Redacção atual.)*

3- *(Redacção atual.)*

4- *(Redacção atual.)*

5- *(Redacção atual.)*

6- Para efeitos do número 4 desta cláusula, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e só são consideradas como tempo de trabalho efetivo as licenças constantes nas alíneas *a)*, *c)*, *d)*, *e)* e *g)* do número 1 do artigo 35.º do Código do Trabalho e as ausências determinadas por acidente de trabalho ou doença profissional.

7- *(Redacção atual.)*

8- *(Redacção atual.)*

Cláusula 82.^a

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1- O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea *b)* do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

Cláusula 83.^a

Faltas para assistência a membros do agregado familiar

1- *(Redacção atual.)*

2- *(Redacção atual.)*

3- *(Redacção atual.)*

4- O disposto na alínea *c)* do número 1 e no número 3 é aplicável ao tutor do adolescente, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

5- *(Redacção atual.)*

6- *(Redacção atual.)*

7- *(Redacção atual.)*

8- *(Redacção atual.)*

Cláusula 85.^a

Prova da falta justificada

1- *(Redacção atual.)*

3- *(Redacção atual.)*

4- *(Redacção atual.)*

5- *(Redacção atual.)*

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

7- *(Redacção atual.)*

8- *(Redacção atual.)*

Cláusula 93.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas, sem prejuízo de situações mais favoráveis, têm direito a um subsídio de refeição de 6,50 € por cada dia de trabalho.

2- *(Redacção atual.)*

3- *(Redacção atual.)*

4- *(Redacção atual.)*

5- *(Redacção atual.)*

ANEXO I

I

Remunerações mínimas (euros)

Graus	Remunerações mínimas
0	1 389,00 €
1	1 193,00 €
2	1 064,00 €
3	1 045,00 €
4	939,00 €
5	930,00 €
6	883,00 €
7	868,00 €
8	855,00 €
9	845,00 €
10	835,00 €
11	825,00 €

II

A tabela salarial referida no anexo I produz efeitos a partir de 1 de julho de 2024.

24 de julho de 2024.

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP:

Susana da Palma Pereira.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

José António Simões.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Área geográfica e âmbito**

1- O presente contrato aplica-se no território nacional, bem como no estrangeiro no caso de destacamento de trabalhadores, sem prejuízo do disposto na lei.

2- O presente contrato aplica-se, por um lado, às empresas ou estabelecimentos dos sectores metalúrgico, metalomecânico, eletromecânico ou afins destes, representados pela AIMMAP e, por outro, aos trabalhadores

ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

3- O presente contrato aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador representado por uma das associações sindicais outorgantes, que se encontre obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja igualmente abrangido pelo presente contrato.

4- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2, do mesmo Código, as partes estimam ficar abrangidos pela presente convenção 10 000 trabalhadores e 1000 empregadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente contrato entra em vigor nos termos legais e vigora pelo prazo de três anos.

2- O contrato renova-se sucessivamente por períodos de um ano, se nenhuma das partes o denunciar nos termos da cláusula seguinte.

3- Terminado o prazo de vigência inicial do contrato, ou de qualquer das suas renovações, sem que uma das partes o tenha denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao respetivo processo de revisão.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a tabela salarial e demais cláusulas pecuniárias não indexadas produzem efeitos a 1 de abril de cada ano.

Cláusula 3.ª

Denúncia

1- O contrato coletivo pode ser denunciado por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita enviada por carta registada com aviso de receção dirigida à outra parte, desde que acompanhada por proposta negocial global.

2- A denúncia deve ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada.

3- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de pelo menos três meses relativamente ao termo do prazo de vigência do contrato.

4- O contrato denunciado cessa os seus efeitos nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Carreira profissional

Cláusula 4.ª

Conceitos gerais

«Profissão ou grupo profissional» - Conjunto de funções correspondentes a um universo de saberes de ordem técnica e tecnológica abrangendo áreas idênticas na sua origem.

«Nível salarial» - Grau de remuneração, dentro de cada profissão, onde o trabalhador se encontra, e que resulta da responsabilidade, da competência, da experiência profissional, da formação e das exigências e perícias requeridas para o exercício da respetiva atividade.

«Período de integração/formação inicial» - É o período necessário para o trabalhador adquirir um conjunto de conhecimentos e experiências indispensáveis ao desempenho de uma profissão, ou à melhoria do seu desempenho.

Cláusula 5.ª

Definição de profissões

No anexo II deste contrato são identificadas as profissões ou grupos profissionais por ele abrangidas.

Cláusula 6.ª

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com a atividade contratada, sendo vedado às entidades empregadoras atribuir-lhes profissões diferentes das nele previstas.

2- O disposto no número anterior não prejudica as situações em que classificação diferente vigorasse na data de início da produção de efeitos do presente contrato coletivo e que resultasse de obrigação prevista em contrato coletivo que anteriormente tenha vigorado.

3- Sempre que se verifique a existência, em empresa abrangida por este contrato, de profissão nele não prevista, as partes outorgantes, representadas para esse efeito pela comissão paritária, procederão à discussão da sua designação, conteúdo funcional e enquadramento salarial, de modo a integrá-la na revisão contratual seguinte.

Cláusula 7.^a

Progressão

Os trabalhadores poderão progredir nos níveis salariais da respetiva profissão por critérios de mérito, experiência profissional, conhecimentos teóricos e habilitações escolares.

Cláusula 8.^a

Avaliação de desempenho e critérios de progressão

1- Para os efeitos previstos na cláusula anterior, as empresas implementarão um sistema de avaliação de desempenho por forma a avaliar objetivamente a possibilidade da progressão.

2- No caso de a empresa não dar cumprimento ao disposto no número anterior, os trabalhadores colocados nos 4.º e 3.º níveis salariais da respetiva profissão, que completem 2 anos de serviço efetivo na mesma profissão e nível, e os trabalhadores colocados no 2.º nível salarial da respetiva profissão, que completem 4 anos de serviço efetivo na mesma profissão e nível, poderão requerer à empresa, através de documento próprio que é o anexo III deste contrato, a sua progressão para o nível salarial seguinte.

3- O requerimento a apresentar pelo trabalhador para o efeito referido no número anterior deverá ser entregue com prova de recebimento pela gerência, administração ou departamento de recursos humanos ou secção de pessoal.

4- A empresa fica obrigada a dar resposta à pretensão do trabalhador no prazo máximo de 30 dias.

5- No caso de a empresa não dar resposta à pretensão do trabalhador no prazo referido no número anterior, considerar-se-á a mesma aceite, com efeitos no primeiro dia do mês subsequente. No caso de a empresa recusar a pretensão do trabalhador, comunicar-lhe-á essa decisão por escrito, necessariamente dentro do prazo referido no número 4 desta cláusula.

6- No caso previsto no número anterior, o trabalhador poderá requerer a avaliação do seu desempenho de acordo com os critérios previstos na cláusula 7.^a

7- A avaliação prevista no número anterior será realizada por um júri constituído por 3 membros, dos quais um designado pela entidade empregadora, outro indicado pelo trabalhador ou pelo sindicato que o representa e o terceiro cooptado pelos dois primeiros.

8- No caso de o resultado da avaliação determinar a progressão do trabalhador, a entidade empregadora obriga-se a concretizá-la com efeitos no primeiro dia do mês subsequente ao da avaliação.

9- No caso de o resultado da avaliação determinar a não progressão, o trabalhador poderá requerer nova avaliação nos termos previstos nesta cláusula logo que decorra um período de 12 meses.

Cláusula 9.^a

Período de integração e formação

1- A empresa deverá, sempre que possível e se mostre ajustado, promover um período inicial de integração e formação teórica e prática, por forma a que o trabalhador adquira os conhecimentos e competências necessários ao desempenho da sua profissão.

2- O período referido no número anterior terá a duração máxima de nove meses.

3- Durante o período de integração e formação, o trabalhador deverá ter uma remuneração não inferior a 80 % do valor constante na tabela de remunerações mínimas, anexo I deste CCT, para o grau menos qualificado da sua profissão.

4- O período de integração e formação poderá ser alargado, sem prejuízo de o trabalhador auferir, no mínimo, o valor constante da tabela de remunerações mínimas, anexo I deste CCT, para o grau menos qualificado da sua profissão.

CAPÍTULO III

Do contrato individual

SECÇÃO I

Formação do contrato

Cláusula 10.^a

Condições mínimas de admissão

Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões por ele abrangidas são:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

SECÇÃO II

Informação

Cláusula 11.^a

Dever de informação

- 1- O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.
- 2- O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral, nomeadamente qualquer alteração dos dados anteriormente transmitidos à empresa, bem como quaisquer outros que possam ter relevância no modo de prestação de trabalho.

Cláusula 12.^a

Objeto do dever de informação

1- O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

- a) A respetiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio;
- b) O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;
- c) A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes;
- d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) Termo estipulado ou a duração previsível do contrato, quando se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;
- f) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio e os requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;
- h) O valor, a periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios, bem como o regime aplicável em caso de trabalho suplementar e de organização por turnos;
- j) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;
- l) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se houver, e a designação das respetivas entidades celebrantes;
- m) A identificação do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), previsto em legislação específica;
- n) No caso de trabalhador temporário, a identificação do utilizador;
- o) A duração e as condições do período experimental, se aplicável;
- p) O direito individual a formação contínua;

- q) No caso de trabalho intermitente, a informação prevista nos termos legais;
 - r) Os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de Segurança Social;
 - s) Os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.
- 2- A informação sobre os elementos referidos nas alíneas *f)* a *i)*, *o)*, *p)* e *r)* do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do presente contrato coletivo de trabalho, ou do regulamento interno de empresa.

Cláusula 13.^a

Meio de informação

- 1- A informação prevista na cláusula anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um só ou de vários documentos, nos termos do número 4 da presente cláusula.
- 2- Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles deve conter os elementos referidos nas alíneas *a)* a *e)*, *h)*, *i)*, *o)* e *q)* do número 1 da cláusula anterior.
- 3- O dever previsto no número 1 da cláusula anterior considera-se cumprido quando a informação em causa conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho, nos termos do número seguinte.
- 4- A informação constante dos documentos referidos nos números 1 e 2 da presente cláusula deve ser comunicada ao trabalhador em suporte papel ou em formato eletrónico nos seguintes prazos:
- a)* Até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, no caso das informações a que alude o número 2 da presente cláusula;
 - b)* No prazo de um mês contado a partir do início da execução do contrato, quanto às demais informações.
- 5- O empregador deve conservar prova da transmissão ou receção das informações constantes dos documentos referidos nos números anteriores.

Cláusula 14.^a

Informação relativa a prestação de trabalho no estrangeiro

- 1- Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua atividade no território de outro Estado por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:
- a)* Identificação do Estado ou Estados onde o trabalho deve ser prestado e a duração previsível do período de trabalho a prestar;
 - b)* Moeda e lugar do pagamento das prestações pecuniárias e, se aplicável, das prestações em espécie;
 - c)* Possibilidade de repatriamento e respetivas condições;
 - d)* Acesso a cuidados de saúde;
 - e)* Retribuição a que tem direito nos termos da lei aplicável no Estado de acolhimento, em situações de destacamento;
 - f)* Subsídios inerentes ao destacamento e reembolso de despesas de viagem, de alojamento e de alimentação, quando aplicável;
 - g)* Sítio oficial na *internet* do Estado de acolhimento, criado nos termos da legislação específica aplicável ao destacamento.
- 2- A informação referida nas alíneas *b)*, *c)* ou *e)* do número anterior podem ser substituídas por referência a disposições de lei, pelo presente contrato coletivo de trabalho ou regulamento interno de empresa que regulem a matéria nela referida.

Cláusula 15.^a

Informação sobre alterações

- 1- Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 1 da cláusula 12.^a ou no número 1 da cláusula anterior, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, e, no máximo, até à data em que a mesma começa a produzir efeitos.
- 2- O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do presente contrato ou do regulamento interno de empresa.

3- O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da atividade laboral, no prazo previsto no número 1.

SECÇÃO III

Período experimental

Cláusula 16.^a

Noção

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e tem a duração constante dos números seguintes.

2- Contratos de trabalho por tempo indeterminado:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou para trabalhadores com elevado grau de responsabilidade na empresa ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança e ainda para trabalhadores que estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

3- Contratos de trabalho a termo:

a) 30 dias para contratos de trabalho de duração igual ou superior a seis meses;

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

4- Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respetivo acordo, não podendo exceder 180 dias.

5- O período experimental é reduzido consoante a duração do estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

Cláusula 17.^a

Contagem do período experimental

1- O período experimental conta-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

2- Não são considerados na contagem os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

Cláusula 18.^a

Denúncia

1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem que dar um aviso prévio de 7 dias.

3- No caso de o período experimental ter durado mais de 120 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 30 dias.

4- No caso de o empregador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio previsto nos números anteriores, fica o mesmo obrigado a pagar ao trabalhador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da cessação.

SECÇÃO IV

Objeto do contrato

Cláusula 19.^a

Objeto do contrato de trabalho

- 1- Cabe às partes definir a atividade para que o trabalhador é contratado.
- 2- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado, as quais incluem as alterações decorrentes do desenvolvimento tecnológico e das novas formas de organização do trabalho.
- 3- A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para profissão constante do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

Cláusula 20.^a

Exercício de funções

- 1- A mudança do trabalhador para profissão de nível inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar diminuição da retribuição.
- 2- O trabalhador não adquire a profissão correspondente às funções que exerça temporariamente.
- 3- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.
- 4- As partes podem, por contrato individual de trabalho, alterar o estipulado no número anterior, acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.
- 5- O disposto no número 3 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das eventuais vantagens previstas neste contrato para a atividade temporariamente desempenhada.
- 6- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, que não deve ultrapassar 2 anos entendendo-se sempre justificada uma alteração não superior a 6 meses.

Cláusula 21.^a

Local de trabalho

- 1- Entende-se por local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador presta normalmente o seu serviço.
- 2- Entende-se, ainda, por local de trabalho qualquer estabelecimento que a empresa tenha, ou venha a ter, desde que num raio de 10 km do local onde o trabalhador iniciou a sua atividade ou no mesmo concelho.
- 3- Nos casos em que o trabalhador, em virtude da especificidade da sua atividade, exerça a mesma em diversos locais ou zonas, terá como local de trabalho o que, por contrato individual, vier a ser definido.
- 4- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.
- 5- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato se alegar e provar a ocorrência de prejuízo sério.
- 6- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.
- 7- O regime previsto no número anterior pode ser substituído, por acordo das partes, por uma compensação única, a pagar no momento da transferência.
- 8- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo nesse caso o empregador custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de transporte comprovadamente documentados e resultantes do alojamento.
- 9- A ordem de transferência prevista no número anterior deve ser justificada, com menção do tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder dois anos.
- 10- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao

trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos no número 4 desta cláusula, ou com 7 dias de antecedência, no caso previsto no número 8 desta cláusula.

Cláusula 22.^a

Deslocações

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

2- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual de trabalho.

3- Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local de trabalho ou à sua residência. São grandes deslocações todas as outras.

Cláusula 23.^a

Direitos dos trabalhadores deslocados

Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de alimentação, transporte e alojamento necessárias ao desempenho das suas funções.

SECÇÃO V

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, sem prejuízo de outras obrigações:

- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; este dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos;
- f) 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;
- g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- k) Cumprir regulamentos internos da empresa, bem como quaisquer ordens e instruções de serviço;
- l) Contribuir para a melhoria da produtividade da empresa, designadamente através da participação em ações de formação profissional, como formando ou formador;
- m) Apresentar-se ao trabalho com a sua capacidade profissional intacta, sendo-lhe proibido executar o trabalho sob o efeito do álcool e de estupefacientes.

Cláusula 25.^a

Deveres dos empregadores

1- O empregador deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas 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 acidente de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores, com indicação de nome, datas de nascimento e de admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;
- k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
- l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

2- Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3- O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, na medida do possível.

4- O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da atividade da empresa, a denominação, sector de atividade ou objeto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respetivo pacto social, estatuto ou ato constitutivo, identificação e domicílio dos respetivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

5- A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

6- O empregador deve publicitar, nomeadamente através de afixação, nas instalações da empresa, toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno, consagrar na mesma toda essa legislação.

Cláusula 26.^a

Refeitórios

As empresas deverão colocar à disposição dos trabalhadores uma ou mais salas destinadas a refeitório, com meios para aquecer comida, não comunicando diretamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

Cláusula 27.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador, designadamente:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-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 em que haja acordo do trabalhador e autorização da autoridade competente, nos casos previstos neste contrato e ainda nos previstos na lei;
- e) Mudar o trabalhador para profissão de nível inferior, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no presente contrato ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos especialmente previstos na lei e neste contrato;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;

l) A empresa deve abster-se de contactar o trabalhador no seu período de descanso, ressalvadas situações de força maior ou imperiosas da empresa.

Cláusula 28.^a

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

2- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

Cláusula 29.^a

Direito à atividade sindical na empresa

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais de empresa.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos.

3- Entende-se por comissão sindical de empresa a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

4- Entende-se por comissão intersindical de empresa a organização dos delegados de diversos sindicatos na empresa ou unidade de produção.

5- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

6- As estruturas representativas dos trabalhadores subscritoras da presente convenção têm o direito de afixar em local disponibilizado, para o efeito, no portal interno da empresa convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição por via de lista de distribuição de correio eletrónico para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, disponibilizada pelo empregador.

7- Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados podem ter acesso às instalações da empresa desde que seja dado prévio conhecimento à entidade patronal, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

Cláusula 30.^a

Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 33.^a é o seguinte:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - Um;

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - Dois;

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - Três;

d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - Seis;

e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizado - O número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + [(n - 500) : 200]$$

representando n o número de trabalhadores.

2- O disposto no número anterior é aplicável por sindicatos, desde que estes representem na empresa mais de 10 trabalhadores sindicalizados.

3- Nas empresas a que se refere a alínea a) do número 1, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previsto na cláusula 31.^a

Cláusula 31.^a

Direito de reunião nas instalações da empresa

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 dos trabalhadores da respetiva unidade de produção ou da comissão sindical ou inter-sindical.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano.

3- As reuniões referidas nos números anteriores não podem prejudicar a normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respetiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efetuar tal comunicação com a referida antecedência.

5- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

6- Para as reuniões previstas nesta cláusula, a entidade patronal cederá as instalações convenientes.

Cláusula 32.^a

Cedência das instalações

1- Nas empresas ou unidades de produção com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nas empresas ou unidades de produção com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 33.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

1- Cada delegado dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a quarenta e oito horas por semestre, não podendo exceder 24 horas seguidas, salvo motivos preponderantes da atividade sindical, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2- O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de seis horas por semestre, em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

3- O crédito de horas estabelecido nos números anteriores respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus responsáveis diretos com a antecedência, sempre que possível, de quatro horas, devendo entregar, posteriormente à falta, comunicação subscrita pelo sindicato.

Cláusula 34.^a

Quotização sindical

As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respetivos o montante das quotizações sindicais, até ao dia 15 do mês seguinte a que respeita o produto das quotizações, desde que previamente os trabalhadores, em declaração escrita a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

SECÇÃO VI

Contratos a termoCláusula 35.^a**Admissibilidade do contrato**

1- O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2- Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;

f) Acréscimo excecional de atividade da empresa;

g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

h) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento.

3- Além das situações previstas no número 2, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para:

a) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento nos termos e condições previstas na lei;

b) Contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego;

4- O contrato de trabalho pode ainda ser celebrado a termo em todas as outras situações previstas na lei.

Cláusula 36.^a**Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo**

1- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado, ou da duração previsível do contrato e do respetivo motivo justificativo consoante se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;

f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

2- Na falta da referência exigida pela alínea *d)* do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou a denominação das partes, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e do início do trabalho, bem como aquele em que se omitam as referências exigidas na alínea *e)* do número 1.

Cláusula 37.^a**Sucessão de contratos de trabalho a termo**

1- A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou atividade profissional, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto ou atividade, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido

um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

2- O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;

b) Acréscimo excecional da atividade da empresa, após a cessação do contrato;

c) Atividade sazonal.

3- Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no número 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos.

Cláusula 38.^a

Informações relativas a contrato de trabalho a termo

1- O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respetivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.

2- O empregador deve comunicar, nos termos da lei, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.

3- O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou um trabalhador no gozo de licença parental, ou um trabalhador cuidador.

4- O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.

Cláusula 39.^a

Duração de contrato de trabalho a termo certo

1- Sem prejuízo do previsto na cláusula 41.^a, a duração máxima do contrato de trabalho a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder a prevista na lei.

2- Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele que exceda o prazo de duração ou de renovações previsto neste contrato.

Cláusula 40.^a

Celebração de contrato de trabalho a termo certo por prazo inferior a seis meses

1- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;

f) Acréscimo excecional de atividade da empresa;

g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

Cláusula 41.^a

Renovação de contrato de trabalho a termo certo

1- As partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação.

2- Na ausência de estipulação a que se refere o número anterior e de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período se outro não for acordado pelas partes.

3- A renovação do contrato está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente.

4- O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes, no entanto, a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele.

5- Considera-se como único contrato aquele que seja objeto de renovação.

6- Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele cuja renovação tenha sido feita em violação do disposto nos números anteriores.

Cláusula 42.^a

Contrato de trabalho a termo incerto

1- A celebração de contrato de trabalho a termo incerto é admitida nas situações previstas no número 2 da cláusula 35.^a, com exceção da alínea *d*).

2- Considera-se sem termo o contrato celebrado fora das situações previstas nos números anteriores ou na lei.

3- Considera-se sem termo o contrato a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

4- Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele que exceda o prazo de duração máximo previsto na lei.

Cláusula 43.^a

Duração de contrato de trabalho a termo incerto

1- O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra, projeto ou necessidade justificativa da sua celebração, não podendo, no entanto, exceder quatro anos.

2- Considera-se sem termo o contrato celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

3- Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele que exceda o prazo de duração previsto nesta cláusula.

Cláusula 44.^a

Caducidade do contrato a termo

1- O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respetivamente, até 15 ou até 8 dias antes de o prazo expirar.

2- O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior, estando o empregador obrigado, no caso de falta de comunicação, a pagar a retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3- Tratando-se de atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima ou de execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou de administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento, que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respetiva ocupação, em consequência da normal redução da atividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

Cláusula 45.^a

Compensação

1- Em caso de caducidade de contrato a termo decorrente de declaração do empregador, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 24 dias de retribuição base e diuturnidades, quando existam, por cada ano completo de antiguidade, calculado nos termos da lei.

2- Em caso de fração do ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente.

Cláusula 46.^a

Denúncia

1- Sendo o contrato a termo certo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se a duração do termo prevista no contrato for de duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se a duração prevista for inferior.

2- No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atende-se à duração do contrato já decorrida.

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base, correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

Cláusula 47.^a

Contrato de trabalho sem termo

Além das situações previstas neste contrato, considera-se sem termo o contrato de trabalho:

- a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;
- b) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam as referências ao termo e ao motivo justificativo.

SECÇÃO VII

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 48.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho diário terá a duração máxima de oito horas e o período normal de trabalho semanal terá a duração de 40 horas, sem prejuízo do disposto na lei e neste contrato.

2- Considera-se compreendido no período normal de trabalho qualquer período de tempo durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da mesma.

3- Consideram-se ainda tempo de trabalho:

a) As interrupções de trabalho como tal consideradas em regulamento da empresa ou resultantes dos usos reiterados da empresa;

b) As interrupções ocasionais do período de trabalho diário inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultantes do consentimento do empregador;

c) As interrupções de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por fator climático que afete a atividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;

d) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;

e) A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.

4- Não se consideram compreendidas no tempo de trabalho as pausas durante as quais o trabalhador não presta efetivamente trabalho, sem prejuízo do estipulado no número anterior desta cláusula.

Cláusula 49.^a

Horário de trabalho

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

2- O horário de trabalho deve ser interrompido por um intervalo de descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivas.

3- O intervalo poderá ser excluído, mesmo implicando a prestação de mais de seis horas de trabalho con-

secutivo, nas atividades de pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança e, bem assim, quanto a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direção e outras pessoas com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.

4- Poderá ser acordada, entre o empregador e o trabalhador, a jornada diária contínua, a qual, no caso de exceder 6 horas, deverá ser interrompida por um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efetivo e se não exceder 15 minutos.

5- No caso de trabalho por turnos e trabalho noturno, o intervalo de descanso poderá ser fracionado em duas vezes por forma que no total perfaça o mínimo exigido no número 2 desta cláusula.

Cláusula 50.^a

Horário flexível

Por acordo entre o empregador e o trabalhador, o horário de trabalho deste pode conter:

a) Um ou dois períodos de presença obrigatória com duração, pelo menos, igual a meio período normal de trabalho diário;

b) Limites para a escolha pelo trabalhador dos períodos em que pode iniciar e terminar o trabalho normal diário;

c) Intervalo de descanso não superior a duas horas;

d) Até 6 horas consecutivas e 10 horas de trabalho diário, cumprindo a média semanal de 40 horas no período de referência de seis meses.

Cláusula 51.^a

Horários de trabalho específicos

1- Poderão ser criados horários de trabalho específicos para trabalhadores que apenas prestem trabalho nos dias de descanso semanal dos trabalhadores da empresa.

2- Os horários de trabalho organizados nos termos do número 1 têm o limite de doze horas diárias de trabalho, devendo ser observadas as regras relativas aos intervalos de descanso.

Cláusula 52.^a

Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, observando-se para o efeito o disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de 2 horas diárias, sem que a duração do trabalho semanal exceda 50 horas, não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- A prestação de trabalho em regime de adaptabilidade deverá ser comunicada aos trabalhadores mediante aviso prévio de sete dias, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

4- A duração média do trabalho deve ser apurada por referência a um período máximo de seis meses.

Cláusula 53.^a

Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

3- No caso de o acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia o direito a um período de trinta minutos para refeição, que será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho, bem como ao subsídio de refeição ou, alternativamente, ao fornecimento da refeição.

4- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

5- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redu-

ção equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador do tempo de redução com três dias de antecedência.

7- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio decinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

8- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo, no entanto, a mesma ser efetuada até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente, podendo o trabalhador com o acordo do empregador, utilizar até 3 dias na continuidade das férias.

9- No caso de no final do 1.º trimestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

10- As horas prestadas em acréscimo ao período normal de trabalho em dia normal de trabalho que não sejam compensadas até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente serão pagas com um acréscimo de 100 %.

11- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números anteriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite das 200 horas previsto no número 2 desta cláusula.

12- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

13- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

14- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

15- O trabalho poderá ser prestado em regime de banco de horas em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar, até ao limite de 4 horas por dia, conferindo nesse caso o direito a uma majoração de 100 %. As horas trabalhadas, incluindo a respetiva majoração, poderão ser registadas a crédito de horas para futura compensação ou pagas.

16- A majoração referida no número anterior, quando registada a crédito de horas, não conta para o limite das 200 horas previsto no número 2 desta cláusula.

17- As horas prestadas em acréscimo ao período normal de trabalho em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar devem ser compensadas ou pagas, com a majoração respetiva, até ao final do semestre civil em que foram prestadas.

18- O trabalho prestado em regime de banco de horas em dia feriado ou dia de descanso semanal complementar na parte em que exceda o acima referido limite de 4 horas dependerá de acordo prévio do trabalhador e conferirá ainda, nesse caso, o direito ao subsídio de refeição ou, alternativamente, ao fornecimento de refeição.

Cláusula 54.^a

Descanso semanal

1- O trabalhador tem direito a pelo menos um dia de descanso por semana, que será ao domingo.

2- Será ainda concedido um dia de descanso complementar, devendo este ser gozado em dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso obrigatório.

Cláusula 55.^a

Trabalho noturno

Considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 56.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- O trabalho noturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo retributivo previsto no número anterior não se aplica ao trabalho prestado durante o período noturno, quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

3- No caso previsto no número anterior, a alteração do horário de trabalho para o período diurno implica a

diminuição da retribuição base na parte correspondente ao acréscimo retributivo devido por trabalho noturno, presumindo-se, na falta de estipulação contratual, que aquele é de 25 %.

Cláusula 57.^a

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito a variações de horário de trabalho.

2- Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos, deverá observar-se, em regra, o seguinte:

a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho é de 40 horas, distribuídas pelos dias normais de trabalho;

b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, não podendo exceder 40 horas semanais e as horas do turno predominantemente noturno serão em regra distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3- A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que o empregador justifique por escrito a sua necessidade, devendo solicitar o pedido de aprovação ao Ministério do Trabalho.

4- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

a) 15 % da retribuição de base efetiva no caso de trabalho em regime de dois turnos, de que apenas um seja total ou parcialmente noturno;

b) 25 % da retribuição de base efetiva no caso de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente noturnos.

5- O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial de trabalho como noturno.

6- Os acréscimos de retribuição previstos no número 4 integram para todos os efeitos a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

7- Nos regimes de três turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição nas empresas que disponham de refeitório ou cantina onde as refeições possam ser servidas naquele período e de quarenta e cinco minutos quando não disponham desses serviços. Este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

8- Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turno, passará imediatamente ao horário normal. As empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respetivos elementos de diagnóstico.

9- Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

10- Na organização de turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

11- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma profissão e nível, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o empregador.

12- Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, o empregador obriga-se a fixar a escala de turnos com pelo menos um mês de antecedência.

13- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por forma expressa.

Cláusula 58.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;

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

c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo ime-

diato por superior hierárquico;

d) Profissão que possa exigir atuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;

e) Exercício de funções de vigilância, transporte e vendas.

2- Na falta de acordo, presume-se que foi adotada como modalidade de isenção a da não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Cláusula 59.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1- A retribuição específica correspondente ao regime de isenção de horário de trabalho deve ser regulada no contrato individual de trabalho, ou em aditamento a este e pode ser incluída na retribuição base.

2- Na falta daquela regulação, por acordo direto entre as partes, o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a 20 % da retribuição base mensal.

3- Pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores o trabalhador que exerça funções de administração ou de direção na empresa.

Cláusula 60.^a

Condições especiais de retribuição

1- Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efetivamente auferida pelo profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5 %.

2- Os caixas e cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de 36,00 €.

Cláusula 61.^a

Prevenção

1- Constitui regime de prevenção a situação em que os trabalhadores se obrigam a iniciar a prestação de trabalho no prazo máximo de sessenta minutos, após contacto da entidade empregadora, fora e para além do respetivo horário de trabalho, para execução de determinados serviços durante o período de prevenção, designadamente de reparação/manutenção.

2- O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a manter-se permanentemente contactável durante o período de prevenção.

3- As escalas de prevenção devem ser organizadas de modo equitativo entre os trabalhadores de prevenção, de forma que nenhum trabalhador possa estar neste regime mais de cinco dias seguidos, devendo ser observado igual número de dias entre dois períodos de prevenção, não podendo o trabalhador estar neste regime mais do que dois fins-de-semana seguidos.

4- O tempo de trabalho concretamente prestado na sequência de chamada será pago como trabalho suplementar.

5- O período de prevenção não utilizado pela entidade patronal não conta como tempo de trabalho.

6- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem ou não chamados para intervenção, a um prémio de 1,00 € por cada hora de prevenção com o limite de 20,00 € por dia.

7- Em consequência de chamada, aos trabalhadores em regime de prevenção serão pagos igualmente os custos de deslocação entre a residência do trabalhador e o seu local de trabalho, assim como o regresso, se for caso disso.

Cláusula 62.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, desde que não ultrapasse os limites consentidos pela modalidade da isenção;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;

c) A tolerância de quinze minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excecional;

- d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;
- e) O trabalho prestado nos termos do número 3 da cláusula 88.^a;
- f) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efetuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador.

Cláusula 63.^a

Obrigatoriedade

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

2- Há lugar ao pagamento do trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pelo empregador.

Cláusula 64.^a

Limites

1- O trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais ou transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, fica sujeito aos seguintes limites:

- a) 200 horas por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

2- O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade apenas fica sujeito ao limite das 48 horas da duração média do trabalho aferido num período de referência de seis meses.

3- As disposições do número 1 desta cláusula aplicam-se igualmente ao trabalho prestado em regime de trabalho a tempo parcial.

Cláusula 65.^a

Descanso compensatório

1- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 66.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição na primeira hora ou fração;
- b) 75 % da retribuição, nas horas ou frações subsequentes.

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

3- A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula:

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

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

SECÇÃO VIII

Férias

Cláusula 67.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro.

2- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

3- O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos na lei, o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra.

4- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

Cláusula 68.^a

Duração do período de férias

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

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana, com exceção dos feriados e dos dias de descanso semanal.

3- No caso de o trabalhador ter, pelo menos, um ano de antiguidade, as férias são definidas nos termos do número seguinte desta cláusula.

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

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

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

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

5- Considera-se uma falta, para efeitos do número anterior, a ausência do trabalhador por um período equivalente ao período normal de trabalho a que está obrigado, considerando-se, no caso dos períodos normais de trabalho não serem uniformes, a duração média do mesmo período.

6- Para efeitos do número 4 desta cláusula, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e só são consideradas como tempo de trabalho efetivo as licenças constantes nas alíneas a), c), d), e) e g) do número 1 do artigo 35.º do Código do Trabalho e as ausências determinadas por acidente de trabalho ou doença profissional.

7- O período anual de férias na que o trabalhador tenha direito nos termos das disposições conjugadas nos números 1, 3 e 4 da presente cláusula não poderá exceder os 25 dias úteis.

8- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 69.^a

Casos especiais de duração do período de férias

1- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

2- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

4- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

6- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 1 e 2.

Cláusula 70.^a

Retribuição no período de férias e subsídio de férias

- 1- A retribuição do período de férias corresponde à que trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.
- 2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias, não contando para este efeito o disposto no número 4 da cláusula 68.^a deste contrato.

Cláusula 71.^a

Ano do gozo das férias

- 1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.
- 3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 72.^a

Encerramento para férias

O empregador pode encerrar a empresa ou estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores, nos seguintes termos:

- a) Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro;
- b) Encerramento até 21 dias consecutivos entre 15 de julho a 31 de agosto;
- c) Encerramento até 15 dias consecutivos em qualquer período do ano mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou o acordo da maioria dos trabalhadores;
- d) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

Cláusula 73.^a

Marcação do período de férias

- 1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, o empregador marca as férias nos termos da lei, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.
- 3- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.
- 4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
- 5- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.
- 6- Para além das situações previstas na cláusula anterior, o gozo do período de férias pode ser interpolado desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.
- 7- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 74.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

- 1- O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos

por deixar de gozar as férias no período marcado.

2- A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no número 3 da cláusula anterior.

Cláusula 75.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença, ou por outro facto que não lhe seja imputável e logo que haja comunicação desse facto ao empregador.

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador.

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

4- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

5- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos na cláusula 85.^a

6- O disposto no número 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença nos termos do número anterior.

Cláusula 76.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respetivo subsídio:

- a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
- b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

3- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual mínimo de férias tendo em conta a duração do contrato.

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

Cláusula 77.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 78.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.

2- Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 79.^a**Feridos**

Para além dos previstos na lei, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem a entidade empregadora e a maioria dos trabalhadores.

SECÇÃO IX

FaltasCláusula 80.^a**Noção**

1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se a duração média dos mesmos períodos.

Cláusula 81.^a**Tipos de falta**

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula seguinte;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, respetivamente;

f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) As de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei e do presente contrato;

h) As de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei sejam como tal consideradas, nomeadamente as dos bombeiros e dadores de sangue;

k) As motivadas por luto gestacional, nos termos legais.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 82.^a**Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim**

1- O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea *b*) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

Cláusula 83.^a

Faltas para assistência a membros do agregado familiar

1- Nos termos da alínea *e*) do número 2 da cláusula 81.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica;

b) Até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar;

c) Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Aos períodos de ausência previstos nas alíneas do número anterior acresce um dia por cada filho além do primeiro.

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

4- O disposto na alínea *c*) do número 1 e no número 3 é aplicável ao tutor do adolescente, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

5- No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

6- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho, nos termos do artigo 252.º do Código do Trabalho, até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

7- Ao período de ausência previsto no número anterior acrescentam-se 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

8- Sem prejuízo do previsto no regime de parentalidade, para justificação de faltas, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Prova de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) No caso previsto no número 5 da presente cláusula, prova de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

Cláusula 84.^a

Comunicação da falta justificada

1- As ausências, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, acompanhadas da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível, sempre até ao fim do primeiro período de trabalho a que o trabalhador estava obrigado a apresentar-se, salvo situações devidamente justificadas.

3- A comunicação referida no número anterior deverá ser realizada pelo próprio trabalhador ou, no caso de impedimento, pelo familiar mais próximo, à sua chefia direta ou aos serviços administrativos do empregador.

4- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 48 horas.

5- A falta deverá ser justificada por documento idóneo nos três dias úteis seguintes àquele em que o trabalhador começou a faltar.

6- A comunicação, nos termos dos números anteriores, tem de ser reiterada para as faltas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

7- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 85.^a

Prova da falta justificada

1- A prova da situação de doença prevista na alínea *d*) do número 2 da cláusula 81.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

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

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

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

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

7- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de procedimento disciplinar.

8- Os procedimentos a adotar no âmbito desta cláusula são os previstos na legislação especial existente.

Cláusula 86.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não afetam qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

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

c) As dadas por assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei e deste contrato;

d) As previstas na alínea *j*) do número 2 da cláusula 81.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- A majoração do período de férias regula-se pelo disposto na cláusula 68.^a

4- Nos casos previstos na alínea *d*) do número 2 da cláusula 81.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

5- No caso previsto na alínea *h*) do número 2 da cláusula 81.^a, as faltas dos candidatos aos órgãos das autarquias locais são pagas durante o período da campanha eleitoral, nos termos da lei.

6- As faltas justificadas determinam a perda de prémios e ou gratificações diretamente ligadas à assiduidade, salvo disposição em contrário de regulamento interno da empresa.

Cláusula 87.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

Cláusula 88.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta perda de retribuição pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias

por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

3- As faltas referidas no número anterior podem ainda ser substituídas por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, desde que não ultrapasse 4 horas por dia e a duração do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as 60 horas.

SECÇÃO X

Retribuição

Cláusula 89.^a

Princípios gerais

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

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

Cláusula 90.^a

Remunerações mínimas do trabalho

As retribuições dos trabalhadores não podem ser inferiores às definidas no anexo I.

Cláusula 91.^a

Forma de pagamento

1- A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

2- A fórmula para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

$$Rh = (Rm \times 12) / (52 \times Hs)$$

sendo:

Rm - Remuneração mensal;

Hs - Horário semanal.

Cláusula 92.^a

Desconto das horas de faltas

1- A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de serviço correspondentes às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

2- As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base da retribuição/hora calculada nos termos da cláusula anterior, exceto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será a correspondente às horas de trabalho efetivamente prestadas.

3- A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$Hs \times 52 / 12$$

sendo:

Hs - O número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 93.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas, sem prejuízo de situações mais favoráveis, têm direito a um subsídio de refeição de 6,50 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, não implicam perda do direito do subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5- Não se aplica o disposto nos números anteriores às em presas que, à data da entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 94.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

SECÇÃO XI

Disciplina

Cláusula 95.^a

Poder disciplinar

O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontra ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

Cláusula 96.^a

Sanções disciplinares

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 97.^a

Procedimento

1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2- Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior, na competência disciplinar, àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de resolução de conflitos previstos na lei.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 98.^a

Exercício da ação disciplinar

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

2- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

Cláusula 99.^a

Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

SECÇÃO XII

Cessação do contrato

Cláusula 100.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO IV

Resolução de conflitos

Cláusula 101.^a

Comissão paritária

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária, constituída por três vogais em representação da associação patronal e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo serão sempre designados dois substitutos.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar de assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 102.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Proceder à definição e enquadramento de profissões, nos termos da cláusula 5.^a;
- c) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

Cláusula 103.^a

Subcomissões

1- A comissão paritária criará quando o entender subcomissões destinadas ao estudo de matérias bem determinadas, tendo em vista ulteriores deliberações.

2- Ao funcionamento dessas subcomissões aplicar-se-á, na parte adaptada, o disposto nas cláusulas anteriores.

Cláusula 104.^a

Funcionamento

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efetivos e substitutos sejam comunicados por escrito, e no prazo previsto no número 1 da cláusula 101.^a, à outra parte.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

4- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

5- As demais regras de funcionamento da comissão serão objeto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

6- Para aferição das remunerações mínimas dos trabalhadores referidos nos números anteriores, consideram-se correspondentes aos níveis salariais da presente convenção os mesmos níveis (graus de remuneração) da convenção caducada.

7- A reclassificação e ou o reenquadramento desses trabalhadores nas profissões, níveis e retribuições agora acordadas apenas poderão ser feitos por acordo escrito entre empregador e trabalhador.

Cláusula 105.^a

Cláusula transitória

1- Os trabalhadores admitidos ao serviço das empresas antes de 17 de fevereiro de 2009 mantêm o direito à sua categoria profissional e retribuição enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- A estes trabalhadores será garantida a evolução até ao escalão ou nível máximo da sua categoria profissional, nos termos da anterior convenção caducada, não se contando, para tal efeito, o período de 17 de fevereiro de 2009 a 17 de fevereiro de 2010.

ANEXO I

I

Remunerações mínimas (euros)

Graus	Remunerações mínimas
0	1 389,00 €
1	1 193,00 €
2	1 064,00 €
3	1 045,00 €
4	939,00 €
5	930,00 €
6	883,00 €
7	868,00 €
8	855,00 €
9	845,00 €
10	835,00 €
11	825,00 €

II

A tabela salarial referida no anexo I produz efeitos a partir de 1 de julho de 2024.

ANEXO II

Profissões	Graus
<p><i>Analista informático</i> - Trabalhador que, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente, desempenha uma ou várias das seguintes funções, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente:</p> <p>a) Funcional (especialista de organização e métodos) - Estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as atualizações dos sistemas de informação;</p> <p>b) De sistemas - Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaça;</p> <p>c) Orgânico - Estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;</p> <p>d) De <i>software</i> - Estuda <i>software</i> base, rotinas utilitárias, programas gerais de linguagem de programação, dispositivos de técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;</p> <p>e) De exploração - Estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e processos utilizados.</p>	1
<p><i>Assistente administrativo</i> - Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa, seguindo procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	7 8 9
<p><i>Calafate</i> - Trabalhador a quem competem as operações de calafeto, vedação e montagem de ferragens sobre madeira, bem como vedações de borracha, podendo também executar trabalhos de querenagem, arfação, encalhe e desencalhe, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	7 8 9
<p><i>Carpinteiro</i> - Executa, na sua área de especialidade, segundo os procedimentos adequados, nomeadamente através de desenhos, trabalhos de construção, conservação, reparação ou modificação de equipamentos, embarcações ou instalações em madeira ou matérias similares. Executa, monta, repara e assenta elementos construtivos em madeira e seus derivados, utilizando ferramentas manuais, ferramentas eléctricas-manuais e máquinas ferramenta, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	7 8 9
<p><i>Chefe de equipa</i> - Coordena um grupo de trabalhadores da área produtiva, executando ou não funções da sua profissão respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	Tem que auferir, no mínimo uma retribuição igual à do profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5 %

<p><i>Chefe de secção/serviços</i> - Coordena um serviço, departamento ou divisão da empresa, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	<p>Tem que auferir, no mínimo uma retribuição igual à do profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5 %</p>
<p><i>Controlador de qualidade</i> - Executa e verifica os diferentes procedimentos que garantem a qualidade das matérias-primas e dos produtos acabados da empresa. Deteta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamentos, podendo elaborar relatórios simples, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	<p>7 9</p>
<p><i>Desenhador</i> - Executa, de forma autónoma e precisa, desenhos de peças, conjuntos de sistemas elementares de pneumática e hidráulica segundo esboços e especificações técnicas complementares e acompanha a sua execução, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	<p>6 7 8</p>
<p><i>Desenhador-projetista</i> - Desenvolve as atividades relacionadas com a análise de projetos, preparação, conceção e execução de desenhos de estudo e ou fabricação de construções mecânicas, assim como o controlo e acompanhamento do fabrico, ensaios e montagem das construções mecânicas, efetuando os cálculos que, não sendo específicos dos profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, tendo em vista a otimização do projeto, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	<p>3</p>
<p><i>Doqueiro</i> - Trabalhador que, utilizando ferramentas adequadas, lava, pinta, decapa, limpa e raspa no exterior dos navios, abaixo da linha do convés da doca seca. Quando necessário, poderá operar meios para o desempenho direto das suas funções, tais como guinchos, torres, bailéus e plataformas. Proceder também à limpeza das docas. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores designados por prancheiro (navio em água), respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	<p>7 8 9</p>
<p><i>Eletricista</i> - Executa trabalhos diversificados de produção, instalação e manutenção, interpretando esquemas e desenhos em circuitos, aparelhos, máquinas e quaisquer dispositivos percorridos ou acionados por corrente elétrica de baixa e ou alta tensão, respeitando os regulamentos em vigor e as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	<p>7 8 9</p>
<p><i>Encarregado</i> - Coordena chefes de equipa ou outros trabalhadores, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	<p>Tem que auferir, no mínimo uma retribuição igual à do profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5 %</p>
<p><i>Estofador</i> - Confeciona estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	<p>7 8 9</p>

<i>Gravador</i> - Talha ou grava caracteres ou motivos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Mergulhador</i> - Assegura o assentamento de navios na doca em perfeitas condições, vistoria o casco submerso, hélice e leme do navio, cabo telefónico e cabos buçins de sondas, calafeta rombos, pesquisa materiais e peças caídos no mar e socorre náufragos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	6 7
<i>Montador</i> - Monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo eventualmente proceder a ajustamentos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	8 9 10
<i>Motorista</i> - Conduz veículos, de acordo com a habilitação legal que tiver, competindo-lhe a sua conservação e limpeza, carga e descarga, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.	7 8
<i>Operador de climatização, refrigeração e ventilação</i> - Instala e repara instalações de climatização, refrigeração e ventilação. Proceda a todas as operações de manutenção, ensaio, afinação e controlo, cumprindo os regulamentos em vigor e respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Operador de fundição</i> - Executa, manual ou mecanicamente, moldações destinadas ao vazamento de ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9 10
<i>Operador informático</i> - Instala, configura, opera e garante a manutenção do software e hardware, redes locais, Internet e outras aplicações informáticas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	6 7
<i>Operador de logística industrial</i> - Conduz máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais; pode fazer a recolha e o registo de todas as informações necessárias à produção, controla as entradas e saídas das matérias-primas, ferramentas e todos os acessórios destinados à produção dentro dos prazos previstos; zela pelos equipamentos ou ferramentas que utiliza ou distribui; pode acondicionar produtos diversos com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, armazenamento ou expedição, podendo detetar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações predefinidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	8 9 10
<i>Operador de manobras</i> - Movimenta máquinas e materiais, quer em terra quer a bordo, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	9 10
<i>Operador de máquinas</i> - Executa, sob orientação, manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, incluindo máquinas robotizadas, operações fabris com vista ao fabrico de elementos e ou peças unitárias ou em série, podendo detetar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações predefinidas. Abastece, afina e procede à manutenção das máquinas que utiliza, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	9 10 11

<p><i>Operador de máquinas CNC</i> - Executa sob orientação, através de máquinas ou outros equipamentos CNC, operações fabris com vista ao fabrico de elementos e ou peças unitárias ou em série, podendo detetar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações predefinidas. Abastece, afina e procede à manutenção das máquinas que utiliza, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	9
	10
	11
<p><i>Operador de máquinas CNC qualificado</i> - Executa as atividades relacionadas com o abastecimento, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas CNC, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	8
	9
	10
<p><i>Operador de máquinas-ferramentas</i> - Desenvolve de forma autónoma e precisa as atividades relacionadas com a preparação de trabalho, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas-ferramentas, utilizando conhecimentos técnicos adequados, com vista ao fabrico de elementos e ou peças unitárias ou em série, de acordo com especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	7
	8
	9
<p><i>Operador de máquinas-ferramentas CNC</i> - Desenvolve de forma autónoma e precisa as atividades relacionadas com a preparação de trabalho, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas-ferramentas CNC, utilizando conhecimentos técnicos adequados, destinadas a trabalhar diferentes materiais e tipos de peças de acordo com especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	7
	8
	9
<p><i>Operador de máquinas qualificado</i> - Executa as atividades relacionadas com o abastecimento, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	8
	9
	10
<p><i>Operador de tratamentos de materiais</i> - Prepara e aplica proteções ou revestimentos e limpa peças ou materiais com o auxílio de equipamento adequado, nomeadamente por processos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	8
	9
	10
<p><i>Pintor</i> - Procede a todas as atividades inerentes ao processo de preparação, pintura/envernizamento e respetivo acabamento, utilizando os meios e as técnicas adequadas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	7
	8
	9
	10
<p><i>Polidor manual</i> - Procede a todas as atividades inerentes ao processo de preparação, polimento e respetivo acabamento, utilizando os meios e as técnicas adequadas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	7
	8
	9
	10
<p><i>Serralheiro civil</i> - Executa, monta e repara estruturas metálicas, caixilharias e outros elementos metálicos, de acordo com as especificações técnicas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	7
	8
	9
<p><i>Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes</i> - Procede à execução, montagem e reparação de moldes e de ferramentas cunhos e cortantes, utilizando técnicas e meios manuais e ou mecanizados adequados, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	7
	8
	9

<i>Serralheiro mecânico</i> - Fabrica, repara, conserva, monta e ajusta peças e componentes de máquinas, motores e outros equipamentos, utilizando técnicas e meios manuais e ou mecanizados adequados, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Soldador</i> - Trabalhador que procede à ligação de elementos através dos vários processos tecnologicamente aplicáveis e adequados aos elementos a unir de acordo com as especificações técnicas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Soldador especializado</i> - Trabalhador que procede à ligação de elementos através de vários processos tecnologicamente aplicáveis e adequados aos elementos a unir de acordo com as especificações técnicas e que se tenha especializado num determinado processo, muito contribuindo para isso uma eventual certificação, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	5 6 7
<i>Técnico administrativo</i> - Planeia, organiza, executa e controla tarefas administrativas relativamente ao funcionamento da empresa, nomeadamente as que estão associadas aos fluxos internos e externos de circulação de informação do processo administrativo, utilizando as técnicas e procedimentos adequados bem como respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	6
<i>Técnico comercial e «marketing»</i> - Desenvolve a promoção e venda dos produtos através de ações comerciais e de <i>marketing</i> adequadas, bem como ações de prospeção de mercado, tendo conhecimentos técnicos especializados sobre as características e funcionamento dos produtos exigem, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	6 7
<i>Técnico de contabilidade</i> - Organiza e supervisiona os serviços de contabilidade e elabora pareceres sobre esta matéria. Desenvolve a sua atividade respeitando a legislação pertinente e as respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	3 4
<i>Técnico de eletrónica</i> - Efetua a instalação, manutenção e reparação de equipamentos eletrónicos, assegurando a otimização do seu funcionamento, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	6
<i>Técnico de informática</i> - Efetua instalação, a configuração e a manutenção de ferramenta, equipamentos e sistemas informáticos, suportados em diferentes plataformas e sistemas operativos, e proceder à gestão e administração de base de dados e ao desenvolvimento de <i>software</i> , assegurando otimização do seu funcionamento e respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	2
<i>Técnico de logística industrial</i> - Assegura o adequado funcionamento do sistema de abastecimento a montante e a jusante da unidade produtiva, contribuindo para a otimização dos fluxos de serviços, matérias-primas e produtos acabados, bem como dos fluxos de informação, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8
<i>Técnico de manutenção mecânica e eletromecânica</i> - Orienta e desenvolve os trabalhos na área da manutenção, relacionados com a análise e o diagnóstico das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos, preparação da intervenção em manutenção preventiva, sistemática ou corretiva, execução, ensaios, reposição em marcha e execução de ficha de intervenção, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	6 7 8

<i>Técnico(a) de maquinaria e programação</i> - Executa a programação de máquinas ferramenta CNC. Executa a preparação do trabalho, opera com diferentes tipos de máquinas-ferramentas CNC e faz o controlo dimensional com auxílio de ferramentas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	5
<i>Técnico de planeamento e produção industrial</i> - Efetua o planeamento da fabricação de peças, conjuntos mecânicos e estruturas metálicas e assegura a sua operacionalização, tendo em vista a otimização da qualidade e quantidade da produção, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	5 6 7
<i>Técnico de qualidade</i> - Organizar e pôr em prática os diferentes procedimentos que garantem a qualidade das matérias-primas, dos produtos semiacabados e dos produtos acabados da empresa, participando na melhoria dos métodos de produção, da organização da produção, dos equipamentos e máquinas, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	5 6
<i>Técnico de secretariado</i> - Planeia, organiza, assegura e executa atividades de secretariado no apoio às chefias/direção das empresas, com base nas normas e técnicas adequadas bem como respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	5
<i>Técnico de segurança e higiene do trabalho</i> - Desenvolve as atividades de prevenção e proteção contra riscos profissionais, aplicando os instrumentos, metodologias e técnicas adequadas, de acordo com a legislação e as normas em vigor, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	5
<i>Trabalhador de apoio administrativo</i> - Trabalhadores que executam tarefas de apoio ou suporte às atividades administrativas e de escritório da empresa, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	10 11
<i>Trabalhador de apoio à conservação e manutenção</i> - Trabalhadores que executam tarefas gerais na área da conservação e manutenção na empresa, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	10 11
<i>Trabalhador de apoio industrial</i> - Trabalhadores que executam tarefas de apoio ou suporte às atividades de produção ou transformação de bens ou materiais, realizando atividades sem qualquer intervenção direta nos processos industriais, mas antes de suporte aos executantes operativos. Inclui todas as atividades relacionadas com a logística, transportes internos e ou externos, embalagem, armazenamento e ou movimentação de existências, incluindo o abastecimento dos postos de trabalho, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	10 11
<i>Trabalhador não especializado</i> - Procede à movimentação, carga e descarga de materiais e limpezas dos locais de trabalho, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	11
<i>Vendedor</i> - É o trabalhador que promove e vende os produtos da empresa adequando a sua atividade aos procedimentos determinados, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	6 7

ANEXO III

(Cláusula 8.^a, número 2)**Requerimento de progressão**

_____ (nome completo do trabalhador), com o NIF _____, tendo completado _____ anos de serviço efetivo na profissão de _____, no nível salarial _____, entre o dia _____ e a presente data, sempre ao serviço da _____ (designação da entidade empregadora), vem requerer nos termos do número 2 da cláusula 8.^a do CCT celebrado entre a AIMMAP e o SIMA, a progressão para o nível salarial seguinte.

_____ (data e local)

(Assinatura conforme documento de identificação)

24 de julho de 2024.

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP:

Mafalda Correia de Sampaio Fortes da Gama Gramaxo.
Susana da Palma Pereira.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

José António Simões.
Ana Filipe.

Depositado a 9 de agosto de 2024, a fl. 73 do livro n.º 13, com o n.º 215/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF - Alteração salarial e outras

Acordam na revisão do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de dezembro de 2022, produzindo efeitos nos termos legais, exceto as tabelas de docentes que produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2024.

As cláusulas alteradas, as acrescentadas e as tabelas salariais substituem as constantes do contrato coletivo de trabalho celebrado entre Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de dezembro de 2022, do qual passam a fazer parte integrante.

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g) do Código do Trabalho, declara-se que a presente convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 25 224 (vinte e cinco mil duzentos e vinte e quatro) trabalhadores.

Assinado em Lisboa, a 24 de julho de 2024.

Pela Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e em representação das seguintes associações suas associadas:

- AEEP - Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo;
- ANESPO - Associação Nacional de Escolas Profissionais.

Luís Virtuoso, mandatário com poderes para o ato.

Pela Federação Nacional dos Professores - FENPROF e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- SPN - Sindicato dos Professores do Norte;
- SPRC - Sindicato dos Professores da Região Centro;
- SPGL - Sindicato dos Professores da Grande Lisboa;
- SPZS - Sindicato dos Professores da Zona Sul;
- SPM - Sindicato dos Professores da Madeira;
- SPRA - Sindicato dos Professores da Região Açores.

Graça Maria Cabral de Sousa Morgado dos Santos, mandatária com poderes para o ato.

Alterações ao clausulado

(...)

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1- A presente convenção entra em vigor em 1 de setembro de 2024 e vigorará pelo prazo de um ano e, salvo denúncia, renova-se sucessivamente por igual período.

(...)

Artigo 17.º

Componente letiva

(...)

15- Sem prejuízo do disposto no número 11, no caso dos docentes que lecionem no ensino profissional, e para efeitos de cálculo da média anual nos termos do número 14, considera-se que um horário completo não pode exceder 880 horas anuais.

(...)

Artigo 18.º

Componente não letiva

(...)

9- A componente não letiva de estabelecimento poderá corresponder a uma média anual em termos a definir pelo órgão pedagógico do estabelecimento de ensino, desde que o período normal de trabalho semanal não ultrapasse as 35 horas.

(...)

Artigo 33.º

Faltas - Definição

(...)

4- Relativamente aos trabalhadores docentes, com exceção dos educadores de infância e docentes do 1.º ciclo, será tido como um dia de falta a ausência ao serviço a um número de horas igual ao quociente da divisão por cinco do número de horas de serviço docente que deva ser obrigatoriamente registado no horário semanal do docente.

(...)

Artigo 63.º

Disposições transitórias

1- Os docentes do ensino particular e cooperativo que, a 12 de maio de 2015, eram sindicalizados num dos sindicatos contraentes, se encontravam ao serviço do estabelecimento de ensino e que aí permanecem, e que, em 2022, por força do presente CCT, foram integrados na tabela A, K ou P, consoante o caso, considerando o tempo de serviço que tinham naquela data, são reclassificados em setembro de 2024, considerando o tempo de serviço decorrido entre 12 de maio de 2015 e 1 de setembro de 2017.

2- O estabelecimento de ensino que comprovadamente apresente uma situação económica difícil, poderá proceder à reclassificação prevista no número anterior considerando 1 ano em setembro de 2024 e 1 ano em setembro de 2025.

3- No caso de estabelecimento de ensino com contrato de patrocínio que comprovadamente apresente uma situação económica difícil, poderá efetuar a reclassificação prevista no número 1 em setembro de 2025.

4- O disposto no artigo 40.º aplica-se aos contratos celebrados após a entrada em vigor do presente CCT, mantendo-se para os restantes as condições em vigor nesta data, salvo se estiver a ser aplicado regime idêntico ao do artigo 40.º, caso em que este se passa a aplicar.

(...)

ANEXO II

Definição de profissões e categorias profissionais

1- Trabalhadores docentes

(...)

Novas cláusulas

Artigo 25.º-A

Direito a desligar

Ao trabalhador assiste o direito a desligar no período de descanso, devendo a entidade empregadora abster-se de o contactar.

Artigo 44.º-A

Compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho

1- Os trabalhadores que exerçam funções remotamente, em regime de teletrabalho, na totalidade dos dias úteis de serviço previsto no mês, têm direito a um montante de 50,00 € para compensação de despesas adicionais que suportem como direta consequência do uso ou manutenção dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho.

2- A compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho não integra a retribuição do trabalhador, não sendo incluído na base de cálculo de prestações complementares ou acessórias, nomeadamente na retribuição de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

3- A compensação por despesas adicionais em teletrabalho não será paga no mês de agosto.

Alterações às tabelas salariais

ANEXO III

TABELA A

Docentes profissionalizados com grau superior e formadores do ensino profissional com habilitação profissional para a docência no grupo disciplinar da área de formação que lecionam

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 375,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	A7	1 552,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	A6	1 663,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		

15 anos	A5	1 915,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	2 104,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	A3	2 248,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	A2	2 547,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	A1	2 750,00 €
38 anos		
39 anos		
40 anos	A0	3 155,00 €

TABELA B

Formadores no ensino profissional não classificados na tabela A

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	B1	1 275,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		

7 anos	B2	1 436,00 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos	B3	1 628,00 €
14 anos		
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos	B4	1 816,00 €
20 anos		
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	B5	2 027,50 €
26 anos		
27 anos		

TABELA K

**Docentes do ensino artístico especializado não licenciados
ou não profissionalizados**

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	K8	1 114,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	K7	1 204,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	K6	1 261,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		

15 anos	K5	1 330,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 515,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	K3	1 611,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	K2	1 764,50 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	K1	2 066,50 €

TABELA P

Docentes de atividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	P8	1 040,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	1 071,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	P6	1 101,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		

15 anos	P5	1 152,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	P4	1 195,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	P3	1 247,50 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	P2	1 298,50 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	P1	1 340,50 €

Depositado em 9 de agosto de 2024, a fl. 73 do livro n.º 13, com o n.º 217/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outro - Alteração salarial e outras

Acordo de empresa entre:

Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA, Ageas Portugal Services, ACE, Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA, Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA, Ageas Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA.

E

Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora.

Revisão salarial e outras alterações

A presente revisão atualiza a convenção celebrada entre os supra identificados, cuja última revisão consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2023.

Artigo 1.º

As partes acordam na revisão da cláusula 50.^a e, bem assim, dos anexos III e IV do acordo coletivo de trabalho celebrado entre, por um lado, entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA, Ageas Portugal Services, ACE, Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA, Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA, Ageas Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA e por outro entre o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora, cuja última revisão do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2023.

Cláusula 50.^a**(Apoio escolar)**

1- *(Inalterado.)*

2- A comparticipação referida no número anterior tem, como referência, o valor a seguir indicado, atribuído em função da idade do(a) educando(a) a partir do seu ingresso no 1.º ciclo do ensino básico:

a) Até aos 10 anos: 60,00 €;

b) Até aos 18 anos: 100,00 €;

c) Até aos 25 anos: 130,00 €.

3- *(Inalterado.)*

4- *(Inalterado.)*

5- *(Inalterado.)*

6- *(Inalterado.)*

ANEXO III

(Tabela Salarial e subsídio de refeição)**A - Tabela salarial para 2024**

Retribuição base mensal (em euros)	
Nível salarial	2024
17	3 440,14 €
16	3 071,25 €
15	2 800,87 €
14	2 641,54 €
13	2 421,14 €
12	2 320,72 €
11	2 148,82 €
10	1 918,60 €
9	1 720,08 €
8	1 584,38 €
7	1 544,12 €
6	1 387,59 €
5	1 293,88 €
4	1 183,85 €
3	1 135,18 €
2	1 088,32 €
1	1 035,22 €

B - Subsídio de refeição

	2024
Valor diário	11,80 €

ANEXO IV

(Outras cláusulas de expressão pecuniária)

Cláusulas	2024
Cláusula 43. ^a número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
– Por diária completa	89,07 €
– Refeição isolada	16,42 €
– Dormida e pequeno-almoço	59,77 €
Cláusula 43. ^a número 5 - Valor por km	0,45 €
Cláusula 44. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	181,68 €

Artigo 2.º

1- A presente revisão do ACT entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mas a tabela salarial, subsídio de refeição e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2024.

2- A presente revisão do AE abrange 6 empregadores e cerca de 1281 trabalhadores.

Celebrado em nove vias originais, sendo uma para cada uma das partes e a nona para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 21 de março de 2024.

Pelas Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA, Ageas Portugal Services, ACE, Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA, Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA, Ageas Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA:

Eduardo Caria, na qualidade de mandatário.

José Alberto Sousa, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Francisco Lima Sena Boléo, na qualidade de legal representante.

Luís Filipe Fonseca Cunha Ferreira, na qualidade de legal representante.

Luís Miguel Oliveira Matias, na qualidade de legal representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direção.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.

Carlos Alberto Marques, presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, na qualidade de mandatário.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária.

Depositado a 7 de agosto de 2024, a fl. 72 do livro n.º 13, com o n.º 212/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a SATA Internacional - Azores Airlines, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVC - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

SECÇÃO I

Âmbito, área e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito pessoal e territorial**

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se no âmbito da atividade de transportes aéreos e obriga, por um lado, a SATA Internacional - Azores Airlines, SA, adiante designada simplesmente como Azores Airlines, empresa ou companhia e, por outro, os/as tripulantes de cabine ao seu serviço, representados pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVC, adiante designado simplesmente como SNPVC ou sindicato.

2- A Azores Airlines integra o setor de atividade de Transportes Aéreos Regulares (CAE 51100).

3- As disposições deste acordo de empresa aplicam-se aos tripulantes de cabine, referidos no número 1, quando se encontrem em serviço em Portugal ou no estrangeiro, sem perda de vínculo territorial e, com as devidas adaptações, aos tripulantes contratados a termo.

4- Os tripulantes da Azores Airlines não filiados no SNPVC podem manifestar a sua vontade junto da empresa para que o presente AE lhes passe a ser aplicável, devendo para o efeito comunicar a sua escolha por escrito à administração da Azores Airlines, nos 3 meses posteriores à sua entrada em vigor ou ao início da execução do seu contrato de trabalho, se este for posterior.

5- A aplicação da convenção nos termos do número anterior mantém-se até ao final da sua vigência, com o limite máximo de 15 meses.

6- O tripulante pode revogar a escolha, cessando a aplicação da convenção seis meses após a comunicação dessa revogação ou antes, se entretanto se esgotar o prazo referido no número anterior.

7- O tripulante só pode fazer uso da faculdade prevista no número 4 uma vez, enquanto estiver ao serviço da Azores Airlines.

8- A adesão do tripulante, cumpridas as formalidades previstas no número anterior, só produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte à sua adesão.

9- A eficácia da escolha prevista no número 4 fica dependente do pagamento pelo tripulantes ao SNPVC de um montante correspondente a 1,6 % da sua remuneração de base mensal à data da escolha, multiplicando por 15, a título da participação nos encargos da negociação.

Cláusula 2.^a

Início de vigência e produção de efeitos

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 36 meses, salvo o disposto nos números seguintes.

2- As partes atribuem eficácia retroativa a 1 de janeiro de 2024 à tabela salarial, constante na cláusula 14.^a (Tabelas salariais) do RESS.

3- O disposto na cláusula 3.^a do RRES (Diuturnidades) produz efeitos retroativos a partir de 1 de janeiro de 2024.

4- O disposto na cláusula 7.^a do RRES (*Perdiem*) produz efeitos retroativos a partir de 1 de abril de 2024.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- Este AE manter-se-á em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, renovando-se sucessivamente por períodos de 1 ano.

2- A denúncia do presente acordo de empresa pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao prazo de vigência prevista no número 1 da cláusula anterior e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

3- A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 60 dias após a receção da proposta, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

4- No caso de proposta de revisão do AE, o prazo previsto no número anterior para a resposta é de 60 dias.

5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações, entrega dos títulos de representação dos negociadores e agendamento da negociação.

SECÇÃO II

Anexos

Cláusula 4.^a

Regulamentos

1- Os regulamentos a seguir indicados são parte integrante do presente AE, sendo as correspondentes entradas em vigor e períodos de vigência e revisão regulamentados pela cláusula 3.^a (Vigência, denúncia e revisão) deste AE:

a) RUPT - Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho;

b) REFC - Regulamento de Evolução na Carreira Profissional, Definição de Funções e Categorias Profissionais;

c) RRES - Regulamento da Retribuição e Evolução Salarial;

d) RAFH - Regulamento de Ajudas de Custo, Facilidades e Hotéis;

e) RPP - Regulamento da Proteção da Parentalidade;

f) RTTP - Regulamento de Trabalho a Tempo Parcial.

2- As condições de utilização e prestação de trabalho, bem como a regulamentação dos tempos de trabalho e de repouso, estes sem prejuízo dos limites imperativos fixados na legislação em cada momento aplicável, constam do RUPT.

3- São objeto de regulamentação interna as seguintes matérias:

a) Fardamento;

b) Deslocações em serviço e plano de alimentação para tripulantes em voo.

4- A elaboração dos regulamentos indicados no número anterior, ou qualquer outro que venha a ser implementado unilateralmente pela empresa, deverá ser feita com recolha de parecer prévio escrito do SNPAC, o qual deverá ser dado no prazo de 15 dias.

CAPÍTULO II

Admissão. Condições gerais e especiais

SECÇÃO I

Admissão. Condições gerais e especiaisCláusula 5.^a**Contrato individual de trabalho. Forma e conteúdo**

1-O contrato individual de trabalho será reduzido a escrito e assinado pelas partes, devendo uma cópia ser entregue ao tripulante.

2-O contrato referido no número anterior conterà, nomeadamente, as indicações seguintes, sempre dentro dos limites estabelecidos neste AE:

- a) A identidade das partes;
- b) A data do início e no caso de contrato a termo certo a sua duração ou no caso de contrato a termo incerto, o facto de que dependa a sua vigência;
- c) A data de celebração do contrato;
- d) O local de trabalho;
- e) A categoria do tripulante de cabine e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- f) A remuneração de base mensal e outras condições retributivas;
- g) A obrigatoriedade de prestação de serviço durante certo prazo, caso a esta haja lugar;
- h) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;
- i) Os prazos de aviso prévio e os requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou o critério para a sua determinação;
- j) Períodos de tempo aplicáveis;
- k) O número da apólice de seguros de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;
- l) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;
- m) A duração e as condições do período experimental, se aplicável;
- n) O direito individual a formação contínua;
- o) Os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de Segurança Social.

3-A informação sobre os elementos referidos nas alíneas *f)*, *h)*, *i)*, *j)*, *k)*, *n)* e *o)* do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, do presente AE ou do regulamento interno da empresa.

4-As alterações ao contrato individual de trabalho que não resultem da direta aplicação da lei ou do AE são reduzidas a escrito e assinadas pelas partes, devendo uma cópia ser entregue ao tripulante.

Cláusula 6.^a**Requisitos de admissão**

A admissão de tripulantes de cabine será sempre efetuada para a categoria profissional de comissário/assistente de bordo (CAB início), sendo a fixação dos requisitos de admissão da competência da Azores Airlines.

Cláusula 7.^a**Condições preferenciais**

1-No recrutamento dos candidatos para a categoria de comissário/assistente de bordo a companhia observará a seguinte ordem de prioridade:

- a) Detentores de curso inicial de pessoal navegante de cabine (PNC) ou refrescamentos, ministrados pela Azores Airlines, vinculados a esta por contrato de trabalho a termo ou que anteriormente já tenham estado vinculados à Azores Airlines, com avaliação global positiva, apurada nos termos da cláusula 9.^a (Escalonamento dos tripulantes contratados a termo) do Regulamento de Evolução na Carreira Profissional, Definição de Funções e Categorias Profissionais (REFC) e que não tenham tido vaga no quadro de efetivos da Azores Airlines;

- b) Candidatos com frequência e respetiva aprovação em curso inicial PNC;
- c) Trabalhadores da Azores Airlines;
- d) Trabalhadores das empresas do Grupo SATA;
- e) Candidatos do exterior.

2- Os candidatos que já sejam trabalhadores da Azores Airlines manterão a respetiva retribuição fixa durante o período de exame, aprendizagem ou estágio.

3- Os candidatos referidos no número anterior manterão ainda a categoria e funções anteriores, se não obtiverem aprovação nas provas de admissão e enquanto não forem admitidos como tripulantes.

Cláusula 8.^a

Período experimental

1- Para os tripulantes admitidos diretamente para o quadro por tempo indeterminado, o período experimental corresponde ao período inicial de 180 dias de execução do contrato de trabalho.

2- Aos tripulantes admitidos mediante contrato por tempo indeterminado e que, no ano anterior à sua admissão, tenham prestado serviço à companhia vinculados por contrato a termo que tenha cessado, o período experimental corresponderá ao tempo em falta para se perfazer o período a que se alude no número anterior.

3- Para os trabalhadores contratados a termo, o período experimental será de 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses e de 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses, bem como nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

4- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

5- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte da companhia ou do tripulante deve ser efetuada com um aviso prévio escrito de 7 dias.

6- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte da companhia ou do tripulante deve ser efetuada com um aviso prévio escrito de 30 dias.

SECÇÃO II

Atividade dos tripulantes

Cláusula 9.^a

Atividade dos tripulantes

O tripulante deve exercer a atividade correspondente a uma das categorias profissionais constantes do Regulamento de Evolução na Carreira Profissional, Definição de Funções e Categorias Profissionais (REFC).

Cláusula 10.^a

Mobilidade funcional

1- Sempre que o interesse da Azores Airlines assim o exigir, esta poderá encarregar temporariamente o tripulante do exercício de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique a sua desvalorização profissional, a modificação substancial da posição do tripulante e que este detenha a qualificação profissional adequada.

2- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o tripulante direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

3- Sempre que o exercício das funções acessórias exigir qualificações especiais, a companhia proporcionará ao tripulante a formação necessária para o efeito.

4- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível de duração, que não pode ser superior a seis meses.

5- Por estipulação contratual, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

Cláusula 11.^a

Mudanças de categoria

1- Qualquer tripulante, por interesse da Azores Airlines e após sua concordância por escrito, poderá ser mudado, com caráter definitivo, para serviços de terra compatíveis com as suas habilitações e qualificações profissionais.

2-O tripulante manterá na nova função o vencimento base e as diuturnidades vencidas à data da mudança, salvo se à nova função corresponder retribuição superior.

3-O tripulante só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado, quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da companhia ou por estrita necessidade do tripulante, seja por este aceite e, no caso de determinar diminuição de retribuição, autorizada pelo serviço com competência inspetiva em função da base de trabalho do tripulante.

4- Sempre que um tripulante seja transferido dentro da própria empresa será reconhecida a sua antiguidade de companhia para todos os efeitos legais.

SECÇÃO III

Quadro de pessoal e lista de antiguidades

Cláusula 12.^a

Quadro de pessoal e lista de antiguidades

1- A Azores Airlines remeterá ao SNPVAC, nos termos da lei, cópia do Anexo A - Quadro de Pessoal e do Relatório Único, no decorrer do 1.º trimestre do ano, contendo os seguintes elementos individuais:

- a) Categoria profissional;
- b) Datas de admissão e da última evolução salarial;
- c) Retribuição mensal.

2- A empresa obriga-se a manter atualizadas as listagens aludidas, comunicando ao SNPVAC, nos 45 dias subsequentes as alterações que decorram de promoções.

3- O disposto na presente cláusula é acordado nos termos e para os efeitos previstos no artigo 88.º do Regulamento (UE) 2026/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 (RGPD).

4- Além dos elementos previstos nesta cláusula, a Azores Airlines fica obrigada a fornecer os demais constantes do AE e respetivos anexos.

5- A Azores Airlines obriga-se a manter atualizada a lista de antiguidades dos tripulantes, remetendo-a ao SNPVAC quando por este lhe seja fundamentadamente solicitado.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

SECÇÃO I

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da Azores Airlines

Sem prejuízo do disposto na lei, são deveres da Azores Airlines:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade os tripulantes;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, bem como os demais encargos resultantes da aplicação deste AE;
- c) Proporcionar aos tripulantes boas condições de trabalho, do ponto de vista físico, moral e psíquico;
- d) Não exigir aos tripulantes trabalhos manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
- e) Respeitar a vida pessoal e familiar dos tripulantes, nomeadamente através da adequada organização dos planeamentos em cumprimento das normas deste AE e da lei;
- f) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do tripulante, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- g) Reconhecer e apoiar, na medida correspondente à responsabilidade das respetivas funções, a posição hierárquica do tripulante, dando, sempre que se justifique, pronto andamento às suas sugestões de serviço;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

- i)* Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do tripulante, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ocorridos na base ou fora dela;
- j)* Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, medidas que decorram para a Azores Airlines da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- k)* Promover pronta averiguação dos factos e situações referidos nos relatórios que influam negativamente na segurança e/ou na qualidade do serviço;
- l)* Dar conhecimento aos tripulantes, uma vez concluída a averiguação nos termos da alínea anterior, dos resultados obtidos;
- m)* Garantir e promover o cumprimento dos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação de boa conduta para a prevenção e combate no assédio no trabalho;
- n)* Dar conhecimento aos tripulantes de todos os regulamentos internos em cada momento em vigor e das suas alterações;
- o)* Fornecer ao tripulante a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- p)* Manter permanentemente atualizado o registo dos tripulantes 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 de retribuição ou diminuição dos dias de férias, facultando ao tripulante a consulta do seu processo e cópia dos elementos, quando solicitados, salvo quanto aos que integrem processos de inquérito e disciplinares enquanto estiverem em curso e nos termos da lei;
- q)* Fornecer ao SNPVAC os elementos a que tem direito, nos termos da lei e deste AE.

Cláusula 14.^a

Obrigações da Azores Airlines

Sem prejuízo do disposto na lei, são obrigações da Azores Airlines:

- a)* Colaborar no controlo da validade dos certificados ou quaisquer outros documentos necessários ao desempenho das funções dos tripulantes, desde que estes lhes forneçam os elementos e dando-lhes os documentos necessários para que os mesmos possam ser atempadamente renovados;
- b)* Suportar os encargos com a emissão e renovação dos documentos referida na alínea anterior;
- c)* Suportar os custos com o estacionamento das viaturas utilizadas pelos tripulantes quando estes tenham de se deslocar ao aeroporto ao serviço da Azores Airlines, cabendo a esta a escolha do parque de estacionamento;
- d)* Assegurar, nas escalas externas, transporte aos tripulantes entre os hotéis e o aeroporto, e vice-versa;
- e)* Divulgar, em formato digital, ao tripulante os manuais, devidamente atualizados, necessários ao desempenho adequado de cada uma das suas funções, bem como todas as normas internas da DOV, os quais se manterão como propriedade da Azores Airlines;
- f)* Suportar os encargos com o material necessário ao desempenho das funções de tripulante, nomeadamente malas de cabine, de porão e o fardamento, o qual se manterá como propriedade da Azores Airlines;
- g)* Nos casos em que os tripulantes sejam portadores de passaportes de nacionalidades distintas ou cumulativas com a nacionalidade portuguesa, a Azores Airlines suportará apenas o encargo com um dos passaportes e respetivos vistos que sejam imprescindíveis à profissão de tripulante.

Cláusula 15.^a

Deveres dos tripulantes

Sem prejuízo do disposto na lei, são deveres dos tripulantes:

- a)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a Azores Airlines, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a Azores Airlines;
- b)* Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c)* Realizar o trabalho com zelo e diligência, executando os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- d)* Cumprir as ordens e instruções da Azores Airlines e dos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e)* Guardar lealdade à Azores Airlines, nomeadamente abstendo-se de exercer a atividade de tripulante por conta própria ou em benefício de outra companhia, salvo acordo daquela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de trabalho ou negócios;
- f)* Zelar pela salvaguarda do prestígio interno e internacional da Azores Airlines, nomeadamente atuando e intervindo em quaisquer fóruns e circunstâncias tendo em conta o bom nome e reputação do Grupo SATA;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela Azores Airlines, participando aos superiores hierárquicos os acidentes, incidentes e ocorrências anormais que se tenham verificado no serviço;

h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da Azores Airlines;

i) Manter o nível de formação à altura das missões que lhes correspondem nos termos do AE e das normas operacionais, nomeadamente submetendo-se a verificações, cursos e refrescamentos;

j) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

k) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE, bem como as instruções sobre a matéria estabelecidas pelas Azores Airlines;

l) Prestar em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem ou solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívocos.

Cláusula 16.^a

Obrigações operacionais do tripulante

Sem prejuízo do disposto na lei, são obrigações operacionais do tripulante:

a) Cumprir todas as normas estabelecidas pela Azores Airlines, designadamente constantes do Manual de Operações de Voo da Azores Airlines;

b) Munir-se, fazer-se acompanhar e manter em boas condições e atualizada toda a documentação legalmente exigida ou necessária ao normal desempenho das suas funções, nomeadamente, passaporte, vistos, cartão emitido pela autoridade aeronáutica competente e cartão da Azores Airlines;

c) Manter um regime e ritmo de vida adequado às exigências da profissão, cumprindo as normas estabelecidas pela companhia dentro do seu poder regulamentar e todas as demais disposições resultantes de normas internacionais ou de diretivas das entidades oficiais competentes;

d) Manter uma postura, nomeadamente comportamento e apresentação, que não ponha em causa a imagem e prestígio da Azores Airlines;

e) Dispor de telefone e informar a companhia do respetivo número;

f) Informar por escrito, logo que possível a Azores Airlines, de alterações à respetiva morada, incluindo o endereço pessoal e outros elementos constantes dos processos individuais.

Cláusula 17.^a

Garantias dos tripulantes

1- Sem prejuízo do disposto na lei, é proibido à Azores Airlines:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição do tripulante, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

e) Baixar a categoria do tripulante, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

f) Transferir o tripulante para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste AE ou quando haja acordo;

g) Ceder tripulantes do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre eles exerçam os poderes de autoridade e direção, salvo nos casos especialmente previstos na lei;

h) Obrigar o tripulante a adquirir os bens ou a utilizar a título oneroso serviços fornecidos pela Azores Airlines ou por outrem;

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 tripulantes;

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

k) Discriminar um tripulante em função da sua filiação sindical ou pelo exercício da atividade sindical ou qualquer outra de representação de trabalhadores.

2- A prática de qualquer ato, em violação do disposto no número anterior, considera-se ilícita e constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho, por parte do tripulantes, com as consequências previstas neste AE e na lei.

CAPÍTULO IV

Formação

Cláusula 18.^a

Formação profissional - Princípios gerais

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer da Azores Airlines quer dos tripulantes, e visa a certificação dos tripulantes e o desenvolvimento das suas qualificações, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da Azores Airlines.

2- A Azores Airlines assegurará, no âmbito da formação certificada, as ações adequadas e necessárias, de acordo com o Plano de Formação Anual, elaborado segundo a competente legislação e indicações da entidade aeronáutica e aprovado pela mesma entidade.

3- A formação de qualificação inicial de tripulante de cabine tem de obedecer ao legalmente estabelecido para a emissão de atestado de tripulante de cabine.

Cláusula 19.^a

Formação contínua

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos tripulantes efetivos e deverá incidir sobre os diversos domínios inerentes à profissão de tripulante de cabine.

2- No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada tripulante um mínimo de quarenta horas anuais de formação, sem prejuízo do regime legal aplicável aos contratos de trabalho a termo.

3- O tripulante pode utilizar, exclusivamente para formação, o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela Azores Airlines, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- Para beneficiar do crédito referido no número anterior, o tripulante deverá comunicar a sua pretensão à Azores Airlines até ao dia 27 do mês anterior ao da elaboração da escala mensal e apresentar comprovativo da frequência da formação.

5- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo tripulante, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar as qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho e área comportamental.

6- O tempo despendido pelos tripulantes nas ações de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho, conferindo direito à respetiva retribuição.

7- Os «refrescamentos» realizados anualmente pela Azores Airlines contam para os limites mínimos de formação profissional previstos nos números 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 20.^a

Compensação de encargos com a formação profissional

1- Como compensação pelos encargos suportados pela Azores Airlines com a sua formação profissional inicial de comissário/assistente de bordo ou chefe de cabine, os tripulantes por ela contratados obrigar-se-ão a prestar à mesma, uma vez admitidos ou promovidos, respetivamente, quando a companhia nisso tiver interesse efetivo, a sua atividade profissional por um período até três anos consecutivos, a contar da data da sua largada.

2- Os tripulantes podem, porém, desobrigar-se do disposto no número anterior, mediante a restituição das importâncias despendidas pela companhia com a sua formação.

3- Se a desobrigação se verificar após a prestação de um ano de serviço na categoria profissional, a importância a restituir será reduzida proporcionalmente ao tempo de serviço prestado, em termos a definir no acordo de formação e/ou contrato de trabalho.

4- Antes do início de cada curso ou ação de formação, a Azores Airlines informará, por escrito, os formandos sobre o valor a imputar para efeitos do disposto no número 1.

CAPÍTULO V

Interrupção do trabalho

SECÇÃO I

FeridosCláusula 21.^a**Enumeração de feriados**

1- São feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

2- Além dos previstos no número anterior, serão observados pela Azores Airlines os seguintes feriados:

- a) A Terça-Feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal da localidade da base do tripulante;
- c) O feriado regional que coincida com a base do tripulante.

SECÇÃO II

FériasCláusula 22.^a**Compensação por trabalho prestado em feriados**

1- A Azores Airlines concederá aos tripulantes a título de compensação do trabalho prestado em feriado, um período anual de 5 (cinco) dias úteis consecutivos, livres de serviço, a marcar e gozar fora do verão IATA que, a pedido do tripulante, pode ser junto a um período de férias. Para efeitos desta marcação, os feriados são equiparados a dias úteis que, quando marcados de segunda a sexta-feira, englobarão o fim-de-semana anterior e posterior, livres de serviço, a marcar e gozar fora do verão IATA.

2- De modo a promover a assiduidade e o gozo efetivo e preferencial de férias, ao tripulante que não tiver faltado no ano civil anterior, será dada a possibilidade de gozar a «compensação por trabalho prestado em feriados» sem restrição do período do verão IATA e épocas festivas.

3- A fim de conseguir uma rotação justa na marcação CPHO prevista no número 2 da presente cláusula, os diversos meses do ano serão valorados em pontos, conforme previsto no número 2 da cláusula 28.^a (Critério de processamento para marcação de férias).

Cláusula 23.^a**Direito a férias**

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

2- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do tripulante e assegurar-lhe as condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3-O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos na lei, o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do tripulante, por qualquer compensação económica ou outra.

4-O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula seguinte.

Cláusula 24.^a

Aquisição do direito a férias

1-O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se em regra ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

4-Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o tripulante o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 32 dias úteis.

5-O tripulante admitido com contrato cuja duração total não atinja 6 meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

6-Salvo acordo das partes, o gozo das férias nos contratos referidos no número anterior tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação.

Cláusula 25.^a

Duração do período de férias

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

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

a) Três dias de férias até ao máximo de três faltas justificadas;

b) Dois dias de férias até ao máximo de seis faltas justificadas;

c) Um dia de férias até ao máximo de nove faltas justificadas;

d) Os três dias de férias acima referidos tornar-se-ão progressivamente adquiridos, sem condicionamento às faltas, a partir do ano em que o somatório da idade do tripulante e o número de anos de antiguidade na companhia completar o valor de:

i) Igual ou superior a 50 anos - Um dia de férias;

ii) Igual ou superior a 60 anos - Dois dias de férias;

iii) Igual ou superior a 70 anos - Três dias de férias.

3-Para efeitos do número anterior são consideradas faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao tripulante de cabine.

4-Sem prejuízo de disposição legal imperativa são consideradas como período de trabalho efetivo, as seguintes situações:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção da gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades (inicial; inicial exclusiva da mãe; inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe; exclusiva do pai);

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização do parto;

g) Falta para assistência a filho;

h) Falta para assistência a neto;

i) Utilização, no limite legalmente previsto, de crédito de horas por representantes dos trabalhadores.

2-A falta por luto gestacional, bem como a dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 26.^a

Marcação de férias

1- A marcação das férias deve ser feita por comum acordo, tendo de ser gozadas entre 1 de janeiro e 31 de dezembro do ano em que se vencem.

2- Na falta de acordo, caberá à Azores Airlines elaborar o respetivo mapa de férias, nos termos legais. Neste caso, pelo menos metade do período de férias terá de ser marcado entre 1 de maio e 31 de outubro, podendo a parte restante ser fixada fora deste período.

3- Quando gozados interpoladamente, os períodos de férias poderão ser até ao máximo de quatro períodos e um deles deverá ter, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos

4- A Azores Airlines é obrigada a conceder ao tripulante que o solicite o gozo de férias no período que decorre entre o dia 1 de junho (inclusive) e 15 de setembro (inclusive), até ao máximo de 8 dias úteis.

5- Aos dias úteis referidos no número anterior serão adicionadas, se o tripulante o pretender, folgas a que tenha direito, perfazendo o máximo de 14 dias consecutivos.

6- A marcação das férias deve ter início e termo num dia útil, tendo o tripulante direito a usufruir de folgas antes do início das férias e/ou depois de estas terminarem, devendo comunicar à empresa as datas em que irá usufruir das folgas aquando da marcação das férias, podendo escolher se acumula o número de folgas semanais gozando-as antes ou depois das férias, ou se pretende a sua divisão gozando-as antes e depois das férias.

7- Caso o tripulante não exerça o direito previsto no número anterior, não comunicando à empresa a forma como pretende a distribuição das folgas, as mesmas serão atribuídas, por defeito, dois dias antes e dois dias depois do período de férias.

8- Ao número máximo de dias previstos no número 5 desta cláusula podem ser adicionadas as folgas do SPIT, caso o tripulante tenha a pontuação necessária e não haja inconvenientes para o serviço. A recusa tem de ser devidamente fundamentada por escrito.

9- Todos os pedidos de férias devem ser entregues, via correio-eletrónico ou outro suporte eletrónico que o venha a substituir, até dia 31 de outubro do ano anterior.

10- O mapa de férias anual tem de ser afixado pela Azores Airlines, no máximo, até ao dia 1 de dezembro do ano anterior ao gozo das mesmas.

Cláusula 27.^a

Alteração ou interrupção de férias

1- Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da companhia determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o tripulante tem direito a ser indemnizado pela Azores Airlines dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- Independentemente da indemnização prevista no número anterior, o tripulante que tenha as suas férias adiadas ou interrompidas tem ainda direito ao pagamento do disposto na alínea c) do número 1 da cláusula 14.^a (Abono por pagamento de trabalho prestado em dias de férias ou folgas) do RAFH.

3- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o tripulante tenha direito.

4- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o tripulante, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, cabendo à Azores Airlines, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

5- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o tripulante gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

6- Quando o período de férias do tripulante for alterado ou interrompido, a Azores Airlines obriga-se a conceder-lhe o período de férias por gozar no próprio ano ou, havendo acordo daquele, até 30 de abril do ano seguinte.

7- O tripulante poderá solicitar à Azores Airlines a alteração do período de férias marcado ou a interrupção do período de férias iniciado, invocando para tal um interesse fundamentado.

Cláusula 28.^a

Critério de processamento para marcação de férias

1- A partir do programa de exploração para o ano seguinte, a Azores Airlines calculará as dotações de tripulantes de férias para cada mês.

2- A fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os tripulantes, os diversos meses do ano serão valorados em pontos, como se segue:

Meses	1. ^a quinzena	2. ^a quinzena
Janeiro	5 por dia	3 por dia
Fevereiro	2 por dia	4 por dia
Março	7 por dia	9 por dia
Abril	11 por dia	12 por dia
Maio	13 por dia	14 por dia
Junho	24 por dia	18 por dia
Julho	20 por dia	22 por dia
Agosto	24 por dia	23 por dia
Setembro	21 por dia	19 por dia
Outubro	16 por dia	10 por dia
Novembro	8 por dia	6 por dia
Dezembro	1 por dia	15 por dia

Datas festivas	
24 de dezembro	- 20
25 de dezembro	- 20
31 de dezembro	- 20
1 de janeiro	- 20
Domingo de Páscoa	- 20

3- Para efeitos de marcação de férias nos anos seguintes, os tripulantes são ordenados por ordem crescente de pontuação considerando o somatório do gozo efetivo das férias do segundo ano anterior ao do gozo das férias e do planeado correspondente ao ano imediatamente anterior, iniciando a marcação de férias pelo tripulante que tenha a menor pontuação.

4- Em igualdade de pontuação, a posição relativa dos tripulantes é definida por ordem de escalonamento na categoria.

5- Os tripulantes que ingressarem na Azores Airlines adquirirão no ano seguinte ao da admissão uma pontuação inicial igual à do tripulante que tiver pontuação mais alta.

6- Aos tripulantes pertencentes ao mesmo agregado familiar (os cônjuges, os que vivam em união de facto ou em comunhão de vida e habitação) será facultado o gozo simultâneo de férias, sendo atribuída a posição relativa correspondente ao membro do agregado familiar com maior pontuação.

7- Uma vez afixado o plano de férias, os tripulantes deverão, no prazo de 10 dias úteis, apresentar as alterações que pretendam, ou eventuais reclamações, por escrito, após o que, passados 10 dias úteis no máximo, será afixado o mapa de férias inicial definitivo.

8- Para efeitos do disposto no número 2 da presente cláusula, os tripulantes que não gozem férias em nenhum dos dias estabelecidos no quadro seguinte e prescindam dos dias de feriados terão direito a um subsídio de «férias frias», conforme estipulado na cláusula 5.^a do RRES, e as respetivas pontuações acrescidas em 2000 pontos.

16 de junho a 30 de setembro inclusive
16 de dezembro a 7 de janeiro inclusive
Semana anterior e semana posterior ao Domingo de Páscoa
Semana anterior e semana posterior ao Domingo do Santo Cristo

Cláusula 29.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a companhia seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à Azores Airlines, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados nos termos do disposto no número 5, da cláusula 27.^a (Alteração ou interrupção de férias), da parte geral.

2- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração de centro de saúde, por atestado médico ou por autodeclaração de doença, nos termos legais.

3- A doença pode ser fiscalizada por médico designado pela Segurança Social, mediante requerimento da empresa, ou por médico indicado pela empresa, nos termos legais.

4- Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, deverá o tripulante comunicar imediatamente à companhia o dia de início da doença, bem como o do seu termo.

Cláusula 30.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao tripulante, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o tripulante tem o direito de optar entre a retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou o gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

2- O tripulante deverá comunicar à companhia, por escrito, no prazo de trinta dias após o regresso ao trabalho, a opção referida no número anterior.

3- No ano da cessação do impedimento prolongado, por acidente de trabalho, doença prolongada, gravidez ou assistência à família, o tripulante tem direito, após a prestação de seis meses de serviço efetivo, a um período de férias e respetivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

4- No ano da cessação de outras situações de impedimento prolongado, o tripulante tem direito, após a prestação de seis meses de serviço efetivo, a um período de férias e respetivo subsídio correspondente a 2 dias úteis de férias por cada mês de execução do contrato até ao limite de 20 dias úteis.

5- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos os prazos referidos nos números anteriores ou de gozado o direito a férias, pode o tripulante usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

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

Cláusula 31.^a

Violação do direito a férias

No caso de a Azores Airlines, com culpa, obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste AE, o tripulante receberá, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao período em falta, devendo o período de férias em falta ser obrigatoriamente gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 32.^a

Noção de falta

1- Falta é a ausência do tripulante no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que estava adstrito.

2- Inclui-se no conceito de falta a não comparência a um serviço de voo, a um serviço de assistência, ou a qualquer serviço ou convocação legítima da empresa relacionada com a atividade profissional dos tripulantes.

Cláusula 33.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou equiparado (pessoas que vivam em união de facto, ou economia comum com o tripulante), filhos ou enteados - Até 20 dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de pais, padrastos, sogros, genros e noras - Cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do tripulante ou do seu cônjuge e de irmãos ou cunhados do tripulante - Até dois dias consecutivos por altura do óbito, conforme tabela anexa;
- e) As motivadas por luto gestacional - Até três dias consecutivos;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do Código do Trabalho e da respetiva regulamentação em cada momento em vigor;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao tripulante, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- h) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, abrangendo o trabalhador cuidador informal não principal, nos termos legais;
- i) As ausências não superiores a quatro horas, justificadas pelo responsável pela educação de um menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola a fim de inteirar-se da sua situação educativa;
- j) As dadas pelos tripulantes eleitos para as estruturas de representação coletiva, nomeadamente em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- k) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral e das eleições, nos termos da lei;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas;
- m) As autorizadas ou aprovadas pela empresa.

3- Para efeitos de interpretação do disposto nas alíneas b), c) e d) do número anterior, remete-se para a tabela I.

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

5- Encontrando-se o tripulante ao serviço da empresa, a contagem dos prazos nas situações referidas nas alíneas b), c) e d) inicia-se após o tripulante regressar à base («após o tempo de *debriefing*»).

Cláusula 34.^a

Faltas para assistência ao agregado familiar

1- O tripulante tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou equiparado, filho, adotado ou enteado a partir do dia de celebração do 13.º aniversário, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

2- O direito previsto no número anterior é ainda garantido ao tripulante que seja trabalhador cuidador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada, nos termos definidos na legislação aplicável.

3- Aos 15 dias previstos no número 1 acresce 1 dia por cada filho, adotado ou enteado além do primeiro.

4- O disposto nos números 1 e 3 é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela de outra pessoa ou confiada a guarda de menor com 13 ou mais anos, por decisão judicial ou administrativa.

5- Para justificação das faltas, o tripulante terá de apresentar:

- a) Prova do caráter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

Cláusula 35.^a

Comunicação e prova das faltas justificadas

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

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à Azores Airlines logo que possível.

3- A comunicação tem de ser reiterada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4- A prova dos factos invocados para a justificação das faltas deve ser apresentada pelo tripulante no prazo máximo de 15 dias seguidos, contados a partir do primeiro dia de ausência.

5- A prova da situação de doença prevista na alínea g) do número 2 da cláusula 33.^a (Tipos de faltas), da parte geral, é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde, por atestado médico ou autodeclaração de doença, nos termos legais.

6- A apresentação à Azores Airlines de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

7- A não comunicação nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula ou a não apresentação de prova quando exigida, implica que a(s) falta(s) sejam consideradas injustificada(s).

Cláusula 36.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o tripulante beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o tripulante tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea k) do número 2 da cláusula 33.^a (Tipos de faltas), da parte geral, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela Azores Airlines com menção expressa de desconto na retribuição.

3- Nos casos previstos na alínea g) e j) do número 2 da cláusula 33.^a (Tipos de faltas), da parte geral, se o impedimento do tripulante se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 37.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

Cláusula 38.^a

Efeito das faltas no direito a férias

1- As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do tripulante, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas justificadas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o tripulante expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, caso se tratem de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO IV

Trabalhador-estudante

Cláusula 39.^a

Trabalhador-estudante. Noção

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma atividade sob a autoridade e direção da Azores Airlines e que frequente qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

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

Cláusula 40.^a

Concessão do estatuto de trabalhador-estudante

Para poder beneficiar do estatuto de trabalhador-estudante, o tripulante deve comprovar perante a Azores Airlines:

a) A sua condição de estudante;

- b) No final de cada ano letivo, o respetivo aproveitamento escolar;
- c) Disciplinas e horário em que está inscrito.

Cláusula 41.^a

Prestação de provas de avaliação

1- O tripulante trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação:

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo a folga semanal;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantas quantas as provas de avaliação a efetuar, aí se incluindo a folga semanal.

2- Para efeitos de aplicação desta cláusula, consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituam ou os complementem, desde que determinem direta ou indiretamente o aproveitamento escolar.

Cláusula 42.^a

Cessação de direitos

Para além de outras situações previstas na lei, os direitos conferidos ao tripulante trabalhador-estudante cessam imediatamente no ano letivo em causa, em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto.

Cláusula 43.^a

Justificação das faltas

A justificação das faltas para prestação de provas deve ser feita no prazo previsto no número 4 da cláusula 35.^a (Comunicação e prova das faltas justificadas) da parte geral.

CAPÍTULO V

Incumprimento do contrato

Cláusula 44.^a

Poder disciplinar

1- A Azores Airlines detém poder disciplinar sobre os tripulantes de cabine ao seu serviço e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.

2- O poder disciplinar é exercido pela administração da Azores Airlines ou por superior hierárquico do tripulante, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 45.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão não escrita;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

3- Para efeitos de graduação de sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa do tripulante e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração, à prática disciplinar da Azores Airlines e demais circunstâncias relevantes.

Cláusula 46.^a**Infração disciplinar, procedimento e prescrição**

1- Constitui infração disciplinar a violação culposa do tripulante dos deveres estabelecidos neste AE ou na lei.

2- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do tripulante, tendo o mesmo o prazo de 12 dias úteis para responder à nota de culpa.

3- A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

4- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a Azores Airlines, ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração.

5- A aplicação da sanção só poder ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

6- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

7- Em caso de suspensão preventiva no âmbito da ação disciplinar, o tripulante mantém o direito à retribuição mensal.

CAPÍTULO VI

Da cessação do contrato de trabalhoCláusula 47.^a**Princípio geral**

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 48.^a**Modalidades de cessação do contrato de trabalho**

1- Para além de outras modalidades previstas na lei, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo;
- c) Resolução;
- d) Denúncia;
- e) Extinção do posto de trabalho;
- f) Despedimento coletivo.

2- Nos casos previstos nas alíneas e) e f) do número anterior, a antiguidade de serviço dos trabalhadores terá uma ponderação positiva igual ou superior a 50 % para efeitos de escolha dos critérios relevantes dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento.

3- Sem prejuízo das compensações ou indemnizações previstas na lei, o tripulante, independentemente da modalidade de cessação do contrato de trabalho, tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos tempos de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o subsídio correspondente a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

4- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

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

Cláusula 49.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1- O tripulante terá direito à indemnização correspondente a 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fração, por antiguidade de companhia, não podendo ser inferior a 3 meses, salvo se na empresa for previsto valor mais elevado, sendo neste caso o aplicável nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da companhia;
- b) Resolução com justa causa, por iniciativa do tripulante;
- c) Extinção do posto de trabalho;
- d) Despedimento coletivo.

2- Nos casos de despedimento promovido pela Azores Airlines, em que o tribunal declare a sua ilicitude e o tripulante queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

3- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da Azores Airlines confere ao tripulante o direito a uma compensação correspondente a 2 dias da remuneração base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo. O valor diário da remuneração base mensal e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da remuneração base mensal e diuturnidades.

Cláusula 50.^a

Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo, a Azores Airlines deve passar ao tripulante certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou, bem como o grau de qualificação profissional obtido em cursos de especialização.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo tripulante.

CAPÍTULO VII

Segurança social e benefícios complementares

SECÇÃO I

Segurança Social

Cláusula 51.^a

Segurança Social

A Azores Airlines e os seus tripulantes contribuirão para a Segurança Social, nos termos estabelecidos na lei.

Cláusula 52.^a

Incapacidade temporária

Apurada a incapacidade temporária de um tripulante, e se a sua incapacidade o permitir, este poderá ser colocado em funções em terra, caso existam vagas e a Azores Airlines necessite de as preencher, auferindo a retribuição correspondente às funções exercidas em terra, sendo-lhe, porém, garantido um valor não inferior à sua anterior retribuição base mensal (RBM).

Cláusula 53.^a

Incapacidade permanente

1- O tripulante em situação de incapacidade permanente para o exercício das suas funções a bordo, como tal definida pela entidade competente, poderá optar no prazo de 60 dias a contar da data de declaração daquela incapacidade, por:

- a) Ocupação em serviço de terra desde que esta exista;

b) Desencadear processo de reforma por invalidez, dando disso conhecimento à companhia, mediante documento comprovativo.

2- Se nos termos da alínea a) do número anterior, o tripulante optar pela colocação em terra terá direito à retribuição correspondente à função exercida em terra, mantendo no entanto a(s) diuturnidade(s) vencida(s).

3- Se, nos termos da alínea b) do número 1 do presente artigo, o tripulante desencadear o processo de reforma por invalidez, a Azores Airlines terá de pagar um montante equivalente ao que o tripulante virá a receber a título de pensão de reforma, enquanto o tripulante se mantiver na situação de expectativa daquele deferimento, procedendo-se depois a um acerto de contas.

Cláusula 54.^a

Proteção em caso de doença ou acidente

1- A Azores Airlines tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente enquanto o tripulante se encontrar ao serviço da mesma, ficando sub-rogada nos seus eventuais direitos daí decorrentes.

2- A Azores Airlines facultará ao SNPVAC uma cópia do anexo do Relatório Único relativo a acidente de trabalho.

3- Até ao retorno à base do tripulante, e eventual entrada em baixa clínica, a Azores Airlines continuará a pagar ao tripulante todas as componentes de retribuição previstas no AE, incluindo ajudas de custo, considerando este tempo exercício efetivo da função, caso haja neste período algum pagamento da Segurança Social ou seguro esse valor é devolvido à empresa.

SECÇÃO II

Proteção em zonas epidémicas, endémicas, risco de guerra, pirataria ou sabotagem

Cláusula 55.^a

Risco de zonas epidémicas e endémicas

1- Zonas epidémicas e zonas endémicas são as zonas como tal consideradas pelas entidades sanitárias respetivas ou pela Organização Mundial de Saúde (OMS).

2- A Azores Airlines não poderá obrigar o tripulante a realizar serviços de voo com escalamento em tais zonas, salvo em situações de emergência ou em situações especiais que o justifiquem, como tal definidas pela OMS.

3- Os tripulantes, aquando da apresentação para o serviço de voo, terão de ser informados de que a aeronave aterrará em zonas com as características definidas no número 1 desta cláusula, só seguindo viagem com o seu acordo reduzido a escrito.

4- O período de serviço de voo realizado no âmbito desta cláusula será contabilizado para efeitos dos créditos mensais e anuais de horas de trabalho e de horas de voo com 100 % de acréscimo.

5- Se somente em viagem se verificar a necessidade de aterragem em zonas enquadradas no número 1, o período de serviço de voo será contabilizado nos termos do número 4.

6- Se o previsto no número anterior se verificar aquando do regresso do tripulante à base, a empresa deverá providenciar, com caráter de urgência, a necessária intervenção médica, com vista a rastrear qualquer consequência clínica que advenha da realização do voo, não podendo o tripulante regressar ao serviço sem atestado médico de aptidão total.

7- Os custos totais médico-medicamentosos, consequentes do previsto no número anterior serão da total responsabilidade da empresa.

8- Considera-se doença profissional aquela que for contraída pelo tripulante em resultado das epidemias nas zonas identificadas no número 1 e desde que, como tal, seja aceite pela entidade competente.

9- É da responsabilidade da Azores Airlines diligenciar no sentido da vacinação dos tripulantes, com vista à realização de serviços de voo para zonas em que a mesma seja aconselhada por médico especializado em medicina tropical (consulta do viajante), bem como suportar os respetivos custos.

Cláusula 56.^a**Risco de guerra**

1- Os tripulantes, antes do início de viagem, terão de ser informados de que o avião sobrevoará zonas geográficas ou aterrará em aeroportos de países em estado de guerra civil ou internacional, ou ainda com recolher obrigatório ou em que tenha sido decretado o estado de sítio, só seguindo viagem com o seu acordo reduzido a escrito.

2- A Azores Airlines não poderá obrigar nenhum tripulante a realizar serviços de voo com escalonamento em zonas previstas no número anterior, salvo em situações de emergência.

3- Os tripulantes, aquando da apresentação para o serviço de voo, terão de ser informados que a aeronave sobrevoará zonas com as características definidas no número 1 desta cláusula, só seguindo viagem com o seu acordo reduzido a escrito.

4- Caso a empresa decida efetuar um serviço de voo que preveja aterragem ou destino final em aeroportos de países enquadrados no número 1 desta cláusula, a empresa poderá recrutar tripulantes em regime de voluntariado, sendo obrigatório que o seu acordo seja reduzido a escrito.

5- Os tripulantes recrutados nos termos do número anterior terão de ser avisados previamente em relação à data efetiva do voo e o período de serviço de voo realizado será contabilizado para efeitos dos créditos mensais e anuais de horas de trabalho e de horas de voo com 100 % de acréscimo.

6- Se somente em viagem houver conhecimento das situações descritas no número anterior, pertencerá ao comandante a decisão a tomar com respeito ao destino ou rota a seguir e, na eventualidade de se verificar a necessidade de aterragem, o período de serviço de voo será contabilizado nos termos do número 5.

7- Para efeitos desta cláusula e no caso de não haver reconhecimento dos limites concretos da zona de guerra, considera-se a área continental, insular e marítima do país em estado de guerra.

8- Se a empresa decidir efetuar um período de serviço de voo tendo conhecimento que o voo se enquadra no previsto no número 1 e não comunicar ao tripulante comete uma contravenção às garantias do tripulante, sendo considerada violação do contrato de trabalho e, como tal, podendo constituir justa causa de resolução por parte do tripulante.

Cláusula 57.^a**Proteção em caso de pirataria, guerra, violência ou sabotagem**

1- Qualquer tripulante que em serviço seja vítima de ato de guerra, pirataria, violência ou de sabotagem terá direito à manutenção da sua retribuição e ajudas de custo durante o seu eventual sequestro ou detenção, devendo a empresa empreender todas as diligências para a sua libertação e repatriamento, bem como suportar as respetivas despesas.

2- No âmbito do exposto no número 1, se o eventual sequestro se verificar, a empresa deverá disponibilizar à pessoa previamente indicada pelo tripulante ou, na falta de indicação, ao agregado familiar, o montante a que este teria direito como retribuição, durante a duração do mesmo.

3- O descrito no número anterior manter-se-á até que o tripulante regresse à base após a sua libertação e repatriamento.

4- Logo que se dê o alerta da existência de qualquer engenho explosivo ou ação armada, nenhum tripulante poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança enquanto se mantiver a situação de emergência declarada pela entidade competente.

5- A Azores Airlines compromete-se a prestar apoio e acompanhamento social ao agregado familiar do tripulante, designadamente assegurando-lhe as consultas de apoio psicológico que se revelem necessárias durante o período em que o tripulante se encontre em situação prevista no número 1.

CAPÍTULO VII

Promoção da segurança e da saúde no trabalhoCláusula 58.^a**Segurança e saúde no trabalho**

1- A Azores Airlines assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos tripulantes e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade da companhia e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respetivas atividades ter como objetivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os tripulantes.

3- Os representantes dos tripulantes para a segurança e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 59.^a

Medicina no trabalho

1- A Azores Airlines assegurará, diretamente ou por entidade terceira, um serviço de medicina no trabalho, que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem, preferencialmente médicos de medicina aeronáutica.

2- O serviço de medicina no trabalho, de caráter essencialmente preventivo, tem por finalidade a promoção e a vigilância da saúde no trabalho.

3- Os tripulantes ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como a todos os de caráter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

4- É da responsabilidade da Azores Airlines a marcação da data dos exames médicos periódicos ou ocasionais de cada tripulante.

5- Os exames médicos, e qualquer outro ato médico, devem respeitar o sigilo médico e a privacidade do trabalhador, não podendo a Azores Airlines utilizar os resultados médicos para qualquer outra finalidade que não seja o avaliar do estado de saúde do tripulante, nos termos da legislação aplicável relativa à saúde e segurança no trabalho e no voo.

6- O tempo gasto pelo tripulante nos exames médicos a que se refere o número anterior é considerado como tempo efetivo de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Atividade sindical

Cláusula 60.^a

Direito à atividade sindical

1- Os tripulantes e o SNPVAC têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da Azores Airlines, nomeadamente através de dirigentes e delegados sindicais, nos termos previstos neste AE e na lei.

2- Os dirigentes que trabalham na Azores Airlines e os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações da mesma, em local apropriado, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos tripulantes de cabine, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do seu normal funcionamento.

3- Sempre que os delegados sindicais o requeiram, com um aviso prévio de 8 dias, a Azores Airlines obriga-se a colocar à disposição um local situado no interior da companhia que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 61.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

1- Os membros da direção do SNPVAC que sejam trabalhadores da companhia beneficiam, dentro dos limites legais, de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou de qualquer direito.

2- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de um dia por mês.

3- Para beneficiar do crédito previsto no número anterior, o SNPVAC deve avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

4- São considerados para efeitos de créditos sindicais, na sua totalidade, os tempos despendidos por delegado ou dirigente sindical, em reuniões realizadas por iniciativa da empresa ou por esta aceites, bem como em reuniões de negociação do AE ou da comissão paritária.

Cláusula 62.^a**Direito à informação e consulta**

1- A direção do SNPVAC e os delegados sindicais gozam do direito à informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2- O direito à informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas neste AE, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da Azores Airlines e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa e as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais ao nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho;

d) O acesso por parte do SNPVAC ao planeamento do triénio da empresa, referente ao dimensionamento dos quadros de pessoal, promoções, frotas e bases.

3- A direção do SNPVAC, ou os delegados sindicais quando mandatados por aquela, devem requerer por escrito à administração da Azores Airlines os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos números anteriores.

4- As informações têm de ser prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, o qual não deverá ser superior a 30 dias.

Cláusula 63.^a**Elementos estatísticos a fornecer pela Azores Airlines ao SNPVAC**

1- A Azores Airlines fornecerá mensalmente ao SNPVAC cópia dos seguintes elementos estatísticos relativos à atividade dos tripulantes abrangidos pelo presente AE:

a) Horas de voo por tripulante;

b) Períodos de serviço de voo/*perdiem*;

c) Número de serviços de voo/*perdiem* por tripulante;

d) Períodos de repouso e folgas;

e) Número de horas extras efetuadas por tripulante;

f) Indicação dos voos realizados em folga e/ou férias, com indicação das respetivas recusas.

2- A empresa fornecerá anualmente (até ao final do mês de fevereiro) ao SNPVAC cópia dos seguintes elementos estatísticos relativos à atividade dos tripulantes abrangidos pelo presente AE relativamente ao ano anterior:

a) Períodos de férias e respetivas pontuações;

b) Nome, dias e horários dos tripulantes que trabalharam no dia 1 de janeiro, no Domingo de Páscoa e nos dias 24, 25 e 31 de dezembro;

c) Horas de voo anuais por tripulante;

3- Sempre que forem enviados à entidade aeronáutica relatórios relativos à prerrogativa do comandante, a empresa remeterá cópia ao SNPVAC.

4- As partes comprometem-se a reunir, sempre que alguma das partes o requeira, em sede de gabinete de acompanhamento a constituir, para que sejam analisadas eventuais dúvidas sobre a informação prestada ou a prestar nos termos do número 1, devendo, sempre que possível, o SNPVAC identificar previamente os pontos que pretende abordar nas reuniões.

5- Toda a informação enviada ou, por qualquer outra forma acedida pelo SNPVAC, é propriedade da empresa, sendo partilhada com o SNPVAC em observância das regras do RGPD e apenas para possibilitar uma monitorização da distribuição equitativa de trabalho dos tripulantes de cabine, não podendo ser distribuída, partilhada ou difundida a quaisquer outras entidades ou indivíduos, qualquer que seja o âmbito ou finalidades associadas.

Cláusula 64.^a**Desconto da quota sindical**

1- De acordo com o regime legal em cada momento em vigor, a Azores Airlines procederá ao desconto da quota sindical no vencimento mensal de cada tripulante, mediante declaração escrita deste, procedendo à sua

liquidação e envio ao sindicato até ao dia 15 do mês seguinte a que disser respeito, o que fará acompanhar do respetivo mapa.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos do sindicato, cabendo a este informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva base de incidência, se for o caso.

3- Cabe ao sindicato informar a Azores Airlines do valor da retenção de comparticipação de cada tripulante para o plano de saúde e a respetiva base de incidência.

4- As declarações de autorização dos respetivos descontos (quota sindical e/ou plano de saúde do sindicato), bem como a respetiva revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à Azores Airlines

5- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, a obrigação de proceder ao desconto da comparticipação passa a ser do tripulante.

CAPÍTULO IX

Relação entre as partes outorgantes

Cláusula 65.^a

Gabinete de acompanhamento

1- A Azores Airlines e o SNPVAC obrigam-se a reunir trimestralmente com vista a analisar as escalas de serviço e a introduzir as alterações consideradas convenientes pelas partes.

2- Sempre que se verifique que os tempos utilizados no cálculo do período de serviço de voo e no cálculo do tempo de repouso são excedidos ou reduzidos em mais de 35 % dos casos numa determinada rota e num período de 3 (três) meses consecutivos de calendário, considera-se que esses tempos são inadequados, tendo a empresa de corrigi-los, obrigatoriamente, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias, de forma a garantir que 65 % dos voos analisados em tal período cumpram o novo horário.

3- O SNPVAC e a Azores Airlines reunirão antes e depois de cada época IATA a fim de aferir da necessidade de adequar ou corrigir para a época IATA homóloga seguinte os tempos de serviço de voo, tempos de voo e rotações nos seguintes moldes:

- a) Em novembro de cada ano, para análise do verão IATA anterior e preparação do verão IATA seguinte;
- b) Em março de cada ano, para análise do inverno IATA anterior e preparação do inverno IATA seguinte;
- c) Trimestralmente, sob pedido prévio do SNPVAC, poderá ser realizada reunião do gabinete de acompanhamento com a presença do gabinete de segurança de voo para a análise de situações de reporte de fadiga.

4- A composição e as regras de funcionamento deste gabinete de acompanhamento serão objeto de regulamento próprio acordado entre as partes.

5- As reuniões do gabinete de acompanhamento podem ser pedidas por qualquer uma das partes podendo ser agendadas com uma antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis e deverão conter os temas a abordar na reunião requerida.

Cláusula 66.^a

Interpretação e integração do acordo de empresa

1- Será criada uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da Azores Airlines e dois em representação do sindicato, com competência para interpretar e integrar as cláusulas do presente AE.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser marcadas com vinte dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos, do local, dia e hora da reunião, bem como se será presencial ou telemática.

3- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4- As deliberações da comissão paritária serão reduzidas a escrito, em documento assinado pelos representantes de ambas as partes, ficando uma cópia na posse de cada parte.

5- Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do ministério responsável pela área laboral, que não terá direito a voto.

6- As deliberações tomadas por unanimidade serão publicadas, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste AE.

7-As partes comunicarão uma à outra e ao ministério responsável pela área laboral, dentro de 20 dias a contar da publicação deste AE, a identificação dos respetivos representantes.

8- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

9- No restante aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 67.^a

Resolução de conflitos e paz social

A Azores Airlines e o SNPVAC comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da aplicação e revisão do presente AE pelo recurso à conciliação, mediação ou outros mecanismos voluntários que considerem adequados para superar o conflito.

Cláusula 68.^a

Serviços mínimos

1- Em caso de conflito coletivo de trabalho que resulte numa declaração de greve, as partes deverão envidar esforços no sentido de, nos três dias seguintes ao aviso prévio da greve, acordar os serviços mínimos a assegurar durante a mesma, sendo que na ausência de acordo seguir-se-á a tramitação prevista na lei para a sua definição.

2- O SNPVAC e os tripulantes obrigam-se a assegurar a prestação dos serviços mínimos adequados à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

3- Em caso de acordo entre as partes, no prazo previsto no número 1, caberá à Azores Airlines tomar a iniciativa de indicar ao SNPVAC os tripulantes que ficarão adstritos à prestação dos serviços mínimos de voos e assistências, até 96 horas antes do início do período de greve, podendo o SNPVAC designar em alternativa tripulantes para o efeito, até 48 horas antes do início da greve.

4- No caso de arbitragem sobre os serviços mínimos, o disposto nos números anteriores é igualmente aplicável desde que a decisão arbitral seja notificada às partes com uma antecedência de, pelo menos, 72 horas antes do início do período de greve, caso em que a Azores Airlines deverá indicar ao SNPVAC os tripulantes que ficarão adstritos à prestação de serviços mínimos até 60 horas antes do início do período de greve, podendo o SNPVAC designar em alternativa tripulantes para o efeito, até 48 horas antes do início da greve.

5- A Azores Airlines organizará as escalas dos tripulantes que forem designados, pela Azores Airlines ou pelo SNPVAC, consoante o caso, para assegurar os serviços mínimos e procederá à respetiva nomeação.

6- Nos casos não previstos na presente cláusula, a designação dos tripulantes que ficarão adstritos à prestação dos serviços mínimos será efeuada nos termos previstos na lei.

Cláusula 69.^a

Tratamento mais favorável

As disposições do presente AE, salvo disposição em contrário que permita diferente acordo do tripulante, só podem ser afastadas por contrato individual de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o tripulante.

Cláusula 70.^a

Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este acordo de empresa como globalmente mais favorável aos tripulantes de cabine por ele abrangidos do que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

Cláusula 71.^a

Cláusula revogatória

1- O presente acordo de empresa revoga o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2020 e demais protocolos ou instrumentos negociais outorgados entre as partes até à data em entrada em vigor do presente AE, incluindo o acordo de suspensão parcial e outras publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2021.

2- Excetua-se do número anterior o ponto *iii*) do número 3 do memorando de entendimento outorgado entre as partes a 29 de dezembro de 2023, que se mantém em vigor até reparação integral e total dos *boilers*.

Cláusula 72.^a**Disposições transitórias**

- 1- Este AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 2- Os regulamentos que implicam a adequação dos sistemas informáticos de gestão e controlo e a criação de novas funcionalidades, entram em vigor até 1 de julho de 2024, ou na data de entrada em vigor do presente AE, se posterior.
- 3- Excetua-se do número anterior a cláusula 10.^a (Alterações às escalas), a cláusula 14.^a (Assistências), a cláusula 33.^a (Limites ao período do serviço noturno), cláusula 37.^a (Folgas) e 38.^a (Regime de folgas no longo curso) do RUPT que entram em vigor a 1 de junho de 2024.
- 4- A atualização salarial e respetivos retroativos serão refletidos no processamento salarial do mês de junho de 2024.
- 5- A implementação destes regulamentos será acompanhada pelas partes no gabinete de acompanhamento, nomeadamente uma eventual antecipação ou ajuste.
- 6- A SATA paga um incentivo à assinatura do presente acordo de empresa aos tripulantes filiados no SNPVAC à data de assinatura do AE, correspondente a trinta e cinco por cento (35 %) do vencimento base do respetivo nível salarial definido na cláusula 14.^a (Tabela salarial) do RRES, para o ano de 2024.
- 7- O valor a pagar a cada tripulante a título de incentivo à assinatura será pago até 30 de junho de 2024.

RUPT - Regulamento de Utilização e Prestação de TrabalhoCláusula 1.^a**Objeto**

- 1- O presente regulamento, sem prejuízo da legislação em vigor, contém a regulamentação de tempos de trabalho e repouso dos tripulantes de cabine da Azores Airlines.
- 2- Na elaboração deste regulamento foram observados os seguintes princípios:
 - a) As garantias e direitos fundamentais dos tripulantes no que se refere à sua vida pessoal e aspectos sociais relevantes;
 - b) Os voos não programados no planeamento mensal do tripulante são realizados com recurso aos tripulantes em serviço de assistência ou de reserva; só não havendo tripulantes numa destas situações é que os referidos voos são realizados com recurso aos restantes tripulantes;
 - c) O recurso a deslocações como *dead head crew*, sem prejuízo das necessidades operacionais, deve ser mantido ao mais baixo nível compatível com a operação.

Cláusula 2.^a**Aplicabilidade do RUPT**

- 1- O RUPT aplica-se a todos os tripulantes de cabine da Azores Airlines abrangidos pelo AE e a todas as suas operações, regulares ou não regulares, de médio ou de longo curso.
- 2- Sempre que existam voos diferenciados da normal operação da companhia, que seriam inviabilizados pela aplicação do presente regulamento, a Azores Airlines e o SNPVAC poderão definir, em protocolo, sem prejuízo das competências próprias da autoridade aeronáutica, os voos em que a aplicação do presente regulamento poderá ser excepcionada, ou ajustado em conformidade.

Cláusula 3.^a**Agregado familiar**

- 1- Os tripulantes de cabine abrangidos pelo presente regulamento e aos seus cônjuges ou pessoas à queles ligadas por união de facto ou em economia comum, quando estes sejam tripulantes da Azores Airlines, serão concedidos períodos de prestação de trabalho e/ou de folga semanal a horas e dias afins, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos manifestos para o serviço ou para terceiros.
- 2- Aos tripulantes, que embora não constituindo agregado familiar, solicitem fundamentadamente chaves de serviço de voo e/ou folgas com outros tripulantes, poderão ser autorizadas casuisticamente se daí não resultarem inconvenientes para o serviço e desde que não colidam com qualquer pedido feito ao abrigo do sistema de pretensões individuais (SPIT) previsto na cláusula 11.^a (Pretensões individuais) do RUPT, por outro tripulante.

3-O disposto nos números anteriores só será aplicável a pedido por escrito dos interessados, com antecedência de 30 dias sobre a publicação da escala.

4-Sempre que existam recusas às situações descritas na presente cláusula, o tripulante tem direito a uma resposta fundamentada.

Cláusula 4.^a

Definições

Para efeitos do AE, entende-se como:

1-ACMI (*aircraft crew maintenance and insurance*) - Voo alugado, garantindo a SATA Internacional apenas o avião, a tripulação, manutenção e seguros;

2-Atividade no solo - A que é inerente às funções atribuídas ao tripulante, nomeadamente instrução, cursos, refrescamentos, qualquer tipo de treino profissional e qualquer outra actividade específica relacionada com o exercício da sua função, resultante de convocação da Azores Airlines, bem como, a participação em quaisquer actos da medicina do trabalho. É obrigatoriamente considerada como tempo de trabalho;

3-Alojamento adequado - Quarto individual, devidamente mobilado e ventilado, sujeito a um mínimo de ruído, com controlo individual de luminosidade e temperatura, equipado com WC privativo e *room-service* ou a possibilidade de tomada de refeições 24 horas por dia. Na base, o local de repouso/alojamento adequado é a residência do tripulante;

4-Alojamento em assistência no aeroporto - Um local calmo e confortável não aberto ao público, com possibilidade de controlar a luminosidade e a temperatura, equipado com mobiliário adequado, no qual o tripulante tenha possibilidade de dormir, que tem capacidade suficiente para acomodar todos os tripulantes presentes em simultâneo e garante alimentação e bebidas;

5-Ano - Período de 12 meses que corresponde ao ano civil, começando às 0 horas, 0 minutos e 0 segundos do dia 1 de janeiro e terminando às 23 horas, 59 minutos e 59 segundos do dia 31 de dezembro; para efeitos de contagem de tempos de trabalho e de repouso, entende-se por ano o período de 52 semanas consecutivas;

6-Autoridade aeronáutica - Autoridade Nacional da Aviação Civil (ANAC) ou entidade que lhe suceda nas suas atribuições legais;

7-Base - Local onde a companhia tem a sua sede, ou outro, no território nacional, que seja definido como tal pela Azores Airlines e que conste como local de trabalho do tripulante no respectivo contrato de trabalho. No caso de mudança de base, antes de começar um serviço na nova base, acresce um repouso de 72 horas, que incluem 3 noites locais;

8-Base operacional - Local diferente da base do tripulante e que serve de base à operação efetuada em regime de destacamento ou outro acordado;

9-*Dead head crew* (DHC) - É a situação de um tripulante que se desloca de avião ao serviço da Azores Airlines, relacionada com um serviço de voo (anterior ou posterior), e que ocupa um lugar de passageiro, sem qualquer função a bordo;

10-Deslocação - Movimentação de um tripulante ao serviço da Azores Airlines, por qualquer meio de transporte, de um local para o outro, antes de ter iniciado ou após ter finalizado um período de serviço de voo, a qual conta como tempo de trabalho;

11-Destacamento - Situação em que o tripulante, por mútuo acordo com a companhia, se encontra temporariamente estacionado fora da base a prestar a sua atividade profissional, por período de tempo superior ao máximo da rotação referente a esse local, podendo nesse acordo excepcionar-se as condições estabelecidas no AE;

12-Dia - Período de 24 horas que começa às 0h00 locais;

13-Dia de folga - Período de 24 horas seguidas livres de qualquer serviço, como tal assinalado na escala do tripulante, e que se inicia às 0h00 locais da base, sendo que quando gozado isoladamente incluirá duas noites locais;

14-Dia livre de serviço - Dia em que não foi atribuído ao tripulante qualquer reserva, assistência ou qualquer tipo de nomeação no seu planeamento, e que não é considerado como férias, feriado ou folga;

15-Dias úteis - Para efeitos de férias são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados constantes deste AE;

16-Escala de serviço - Planeamento do horário de trabalho do tripulante, nomeadamente de qualquer serviço que lhe seja atribuído, dias livres, folgas e férias;

17-Espaço de repouso a bordo - Um beliche ou assento com apoio para os pés e pernas, adequado para a tripulação poder dormir a bordo de uma aeronave;

18- *Estadia/lay over* - Tempo que decorre fora da base, entre 30 minutos após a chegada a calços e a hora prevista, inicialmente publicada ou depois de revista, da apresentação para o serviço de voo seguinte, que inclui o tempo de repouso e o tempo de transição entre serviços de voo;

19- *Extra-crew* - Tripulante que não faz parte da composição da tripulação, mas que vai em serviço, com funções a bordo (nomeadamente, as de instrução, de verificação ou de acompanhamento de menores);

20- Folga de 36 horas para cumprimento do imperativo legal (F36) - Período de 36 horas livres de serviço para o tripulante, que inclui duas noites consecutivas do local onde o tripulante se encontrar;

21- Folga semanal - Dois ou três dias de folga consecutivos, gozados na base, incluindo, respetivamente, três ou quatro noites locais;

22- Hora de apresentação - Hora indicada pela Azores Airlines no planeamento mensal do tripulante para que este se apresente para dar início a um serviço de voo, um serviço no solo ou qualquer outra atividade para o qual tenha sido nomeado ou convocado;

23- Hora local - (LT) - A hora local onde o tripulante se apresenta ou onde vai gozar o repouso;

24- Hora de referência - Refere-se à hora no local de apresentação numa zona geográfica correspondente a 2 horas de diferença horária em relação à hora local onde o tripulante esteja aclimatizado; quando um tripulante estiver não aclimatizado assume-se a hora do último local onde este esteve aclimatizado;

25- Intervalo - Período de tempo com duração inferior à do período de repouso, contando a partir do final de um sector voado até ao início do sector seguinte, sendo contabilizado como período de serviço de voo, em que o tripulante está liberto da execução de todo e qualquer serviço. A duração do intervalo exclui o tempo de *debriefing* pós-voo, o tempo de transporte de e para o local de alojamento adequado e o tempo de *briefing* do voo subsequente;

26- Irregularidades operacionais - Alterações nos voos decorrentes de dificuldades técnicas ou operacionais, não previsíveis, e as não remediáveis em tempo útil. Excluem-se as alterações ditadas por razões comerciais.

27- *Long night duty* (LND) - Serviço de voo noturno com TSV com 10 horas ou mais, sem descanso a bordo (conforme legislação), que inclui no todo ou em parte o período entre as 2h00 e as 4h59 na zona horária onde o tripulante está aclimatizado.

28- Mês - Período que corresponde ao mês de calendário; para efeitos de contagem de tempos de trabalho e de repouso, entende-se por mês o período de quatro semanas consecutivas;

29- Noite local - Qualquer período de oito horas consecutivas, entre as 22h00 e as 8h00 locais;

30- Período de assistência - Período de trabalho, em local designado pela Azores Airlines, em que o tripulante nomeado para o efeito deve estar pronto para se apresentar para qualquer serviço dentro das funções correspondentes à sua categoria profissional, excepto para verificações ou avaliações em voo na situação de verificado ou avaliado, salvo se estas resultarem de alteração de escala com antecedência não inferior a 96 horas;

31- Período crítico do ritmo circadiano (WOCL) - Período de tempo entre as 2h00 e as 5h59 do local em que o tripulante estiver aclimatizado;

32- Período livre de serviço - Período em que o tripulante não está ao dispor da companhia executando ou com o propósito de executar qualquer serviço de voo ou a desempenhar funções no solo, nem pode ser contactado pela mesma;

33- Período noturno de repouso (PNR) - Período de oito horas consecutivas, entre as 22h00 e as 7h59 do local onde o tripulante se encontra aclimatizado;

34- Período de repouso - Período de tempo contínuo, ininterrupto e definido, antes ou depois de um serviço, durante o qual um tripulante é libertado de todas as tarefas, incluindo os serviços de assistência e reserva, que se inicia a partir da hora de chegada ao local de repouso (hotel ou domicílio);

35- Período de serviço noturno (PSN) - Período de trabalho compreendido entre as 23h00 e as 6h29 locais;

36- Período de serviço de voo (PSV) - Um período que começa quando um tripulante se deve apresentar ao serviço, que incluiu um setor ou série de setores, e termina quando a aeronave fica finalmente imobilizada e os motores são desligados, no final do último setor voado;

37- Período de serviço de voo repartido (SPLIT) - Tempo de serviço de voo constituído por dois ou mais setores separados por um intervalo;

38- Reserva - Dia de calendário constante da escala de serviço do tripulante, que pode ser transformado em dia de serviço ou em que o tripulante pode ser nomeado para substituir outro já escalado, ou para prover a qualquer voo adicional, atraso, cancelamento ou mudança de equipamento e/ou versão, ou ainda para uma assistência;

39- Residência - Local indicado pelo tripulante à companhia, no contrato individual de trabalho ou posteriormente, a partir do qual o tripulante inicia ou termina um período de serviço ou uma série de períodos de serviço e no qual a companhia não é responsável pelo seu alojamento;

40- Rotação - Um serviço ou série de serviços, incluindo pelo menos um serviço de voo e períodos de repouso fora da base, que começa na base e termina com o regresso à base para um período de repouso, em que o operador deixa de ser responsável pelo alojamento do tripulante;

41- Setor - É o trajeto efetuado desde o momento em que a aeronave se desloca do local onde se encontra estacionada até ao local em que estaciona, incluindo, necessariamente, uma descolagem e a aterragem subsequente;

42- Semana - Espaço temporal de sete dias, desde segunda-feira a domingo, inclusive; para efeitos de contagem de tempos de trabalho e de repouso entende-se por semana o período de 7 dias consecutivos;

43- Semestre - Período de 6 meses consecutivos, sendo entendido como primeiro semestre o período que abrange os meses de janeiro a junho, inclusive; para efeitos de contagem de tempos de trabalho e de repouso entende-se por semestre o período de 6 meses consecutivos;

44- Série de voos - Conjunto de voos entre os quais não tenha havido período de repouso;

45- Tempo de preparação - Intervalo de tempo que se situa imediatamente após ou antes do período de repouso, destinado à preparação do tripulante para o serviço de voo ou para o repouso, respetivamente;

46- Tempo de serviço de voo (TSV) - Período de tempo igual ao PSV, acrescido de 30 minutos (tempo de «*debriefing*»);

47- Tempo de trabalho - Período de tempo em que o tripulante executa qualquer tarefa, nos termos do AE, por ordem da Azores Airlines;

48- Tempo de transição entre serviços de voo - É o período que medeia entre a hora de chegada a calços e a hora da partida seguinte, que englobe um período de repouso, não sendo este último contabilizado para o efeito;

49- Tempo de trânsito - Tempo no solo, contado entre a hora de calços de chegada do voo e a hora de calços de partida seguinte, sempre que entre estes não haja um tempo de repouso;

50- Tempo de transporte - Todo o tempo, determinado no Manual de Operações de Voo (MOV), planeado para a deslocação do tripulante entre o local de repouso e o aeroporto ou outro local indicado pela Azores Airlines, ou vice-versa, antes de iniciar ou depois de terminar qualquer trabalho determinado pela mesma;

51- Tempo de voo (*block hour*) - Período de tempo decorrido entre a saída de calços com vista a uma descolagem e a chegada a calços subsequente, o qual será indicado no relatório de voo preenchido pelo comandante;

52- Trabalho no solo - Qualquer tarefa do tripulante no solo, ordenada pela Azores Airlines, nomeadamente a de verificação ou de instrução; quaisquer outros serviços em que os tripulantes prestem atividade; as inspeções médicas no âmbito das juntas médicas ou da medicina no trabalho; as assistências e reservas; as situações de deslocação por meios não aéreos; instrução, os cursos, seminários, refrescamentos ou quaisquer outras ações de treino profissional ou formação no solo; bem como a permanência nas instalações da Azores Airlines, desde que expressamente ordenadas por esta, com o objetivo do desempenho de atividade integrada na esfera das obrigações laborais;

53- Tripulante aclimatizado - Considera-se que o tripulante está aclimatizado a uma zona geográfica correspondente até 2 horas de diferença horária em relação à base ou ao local onde se iniciará um serviço de voo; quando a hora local no lugar de apresentação ao serviço tem uma diferença superior a 2 horas em relação à hora local no lugar de início do serviço seguinte, o tripulante, para efeitos de cálculo do período de serviço de voo máximo diário subsequente, considera-se aclimatizado de acordo com os valores constantes do quadro II da cláusula 28.^a-B (Tempos máximos de serviços de voo em operações de longo curso);

54- Trimestre - Período de três meses consecutivos, sendo entendido como primeiro trimestre o período que abrange os meses de janeiro, fevereiro e março; para efeitos de contagem de tempos de trabalho e de repouso entende-se por trimestre o período de 3 meses consecutivos;

55- Tripulação mínima - É aquela que estiver definida pela autoridade aeronáutica competente para cada equipamento de voo;

56- Tripulação tipo - Tripulação de cabine definida como tripulação tipo para cada equipamento de voo;

57- Tripulação reforçada - Tripulação de cabine em número superior ao da tripulação tipo em que os tripulantes podem abandonar o seu posto para descansar em voo e ser substituídos por outros tripulantes devidamente qualificados;

58- Tripulante - Indivíduo que desempenha funções específicas a bordo de uma aeronave, de acordo com as suas licenças, qualificações ou autorizações;

59- Tripulante em funções - Tripulante que atua de acordo com as suas competências numa aeronave durante um voo ou parte de um voo;

60- Voos de instrução - Voos destinados a instrução/exame de tripulantes ou candidatos a tripulantes, nas e para as diversas funções/categorias previstas neste AE e que constituem tempo de serviço de voo;

61- Voos com limitações técnicas - Os voos em que, por deficiências técnicas ou por razões operacionais, não é permitido transportar carga ou passageiros (voos *ferry*);

62- Voos de longo curso - As operações que decorram fora dos parâmetros definidos para o médio curso;

63- Voos de médio curso - Voos que decorram entre pontos situados entre 23 °N e 70 °N e 30 °W e 40 °E e cuja diferença de longitude entre o ponto de partida e o local onde o tripulante goze um período de repouso não exceda 40 ° ou não percorra mais de 2150 milhas («*great circle*») por sector ou 4300 milhas («*great circle*») ida e volta;

64- Voo noturno - Horas de voo realizadas entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, considerando-se a hora do local onde o tripulante se encontra aclimatizado;

65- Voos de observação - Voos destinados à familiarização de candidatos a tripulantes de cabina com a função para qual estão a receber formação profissional;

66- Voos de verificação - Voos que, por imposição legal ou regulamentar, se destinam a avaliar a competência, a capacidade ou a proficiência dos tripulantes;

67- Zona geográfica horária - Extensão do globo terrestre, geralmente coincidente com o fuso horário, que corresponde a 1/24 do globo terrestre e com uma extensão de 15 ° de longitude, ou seja, uma hora de tempo.

Cláusula 5.^a

Hierarquia em serviço de voo

A hierarquia de uma tripulação em serviço de voo é a constante do Manual de Operações de Voo/*Operations Manual* (MOV/OM) da Azores Airlines.

Cláusula 6.^a

Hierarquia da tripulação de cabine

1- A hierarquia de uma tripulação de cabine é a seguinte:

a) Chefe de cabine (CC);

b) Comissário/assistente de bordo (CAB).

2- Sempre que a bordo exista mais do que um tripulante com a mesma categoria e função, respeitar-se-á o escalonamento da categoria.

Cláusula 7.^a

Composição de tripulações

1- A composição das tripulações tipo e das tripulações mínimas de segurança é a seguinte:

a) A320

(Versão mista: Até 16 lugares (inclusive) em classe executiva ou equivalente e até 144 lugares (inclusive) em classe económica ou equivalente. Redução da classe executiva ou equivalente, comporta inerente aumento da classe económica ou equivalente, até à configuração de 4 lugares (inclusive) em classe executiva ou equivalente e 162 lugares em classe económica ou equivalente.)

(Versão única: Até 168 lugares (inclusive) em classe económica ou equivalente.)

Entende-se por classe executiva ou equivalente, qualquer diferenciação de serviço entre classes.

Tripulação mínima de segurança:

4 (quatro) tripulantes: (1 chefe de cabine + 3 CAB);

Tripulação tipo:

Versão única - 4 (quatro) tripulantes: (1 chefe de cabine + 3 CAB);

Versão mista - 5 (cinco) tripulantes: (1 chefe de cabine + 4 CAB);

Versão mista com *buy on board* - 4 (quatro) tripulantes: (1 chefe de cabine + 3 CAB).

b) A321

(Versão mista: 16 lugares (inclusive) em classe executiva ou equivalente e até 174 lugares (inclusive) em classe económica ou equivalente.)

(Versão única: Até 190 lugares (inclusive) em classe económica ou equivalente.)

Entende-se por classe executiva ou equivalente, qualquer diferenciação de serviço entre classes.

Tripulação mínima de segurança:

4 (quatro) tripulantes: (1 chefe de cabine + 3 CAB);

Tripulação tipo:

Versão única - 5 (cinco) tripulantes: (1 chefe de cabine + 4 CAB);

Versão mista MC- 6 (seis) tripulantes: (1 chefe de cabine + 5 CAB);

Versão mista LC - 5 (cinco) tripulantes: (1 chefe de cabine + 4 CAB);

Versão mista com *buy on board* - 5 (cinco) tripulantes: (1 chefe de cabine + 4 CAB).

Ponto único: Para efeitos da presente cláusula, entende-se por «*buy on board*» o serviço a bordo que contemple, para além de *duty free*, a venda de artigos alimentares na totalidade de uma determinada classe, em substituição de um serviço de refeição sem custo adicional para o passageiro. Em caso de subdivisão de uma classe, não se aplica a redução de 1 tripulante prevista para a versão mista com «*buy on board*».

2- No caso de aquisição de equipamento não previsto no número anterior, será estabelecida, por acordo, a composição da tripulação tipo respetiva.

3- Quando ocorra alteração de circunstâncias que o exijam, as partes comprometem-se a, no prazo máximo de 30 dias, reanalisar a composição das tripulações e a acordar sobre a eventual alteração das mesmas.

4- Sempre que, a título excecional, entre dois locais situados fora das bases ou no regresso às bases, se verifique a falta de um elemento da tripulação, por motivos alheios à vontade da SATA Internacional, e a sua substituição não possa ser assegurada dentro dos limites razoáveis para salvaguardar a regularidade e a pontualidade da operação, o serviço comercial a bordo realizar-se-á:

a) Sem alteração da versão, se a composição da tripulação exceder a tripulação mínima de segurança, sendo o serviço a bordo ajustado à composição da tripulação, por iniciativa do C/C ou, na sua falta, do tripulante mais antigo, e com conhecimento prévio do comandante, em função do número de passageiros a bordo e em conformidade com as normas da SATA Internacional, salvo se a empresa já tiver definido o ajuste de rotina correspondente.

b) Com alteração da versão mista para versão única se a tripulação a bordo for a tripulação mínima de segurança.

5- Sempre que, por razões excecionais, à hora da apresentação nas bases, se verificar a falta de um elemento da tripulação de cabine que, por motivos alheios à vontade da Azores Airlines, não possa ser substituído, o serviço comercial a bordo realizar-se-á:

a) No caso de versão única, sem alteração de procedimentos;

b) No caso de voo em versão mista, haverá lugar a alteração para versão única se o número de passageiros ultrapassar 75 % da capacidade total do equipamento que realiza esse serviço de voo, salvo se a empresa já tiver definido o ajuste de rotina correspondente.

6- Cada um dos restantes tripulantes de cabine que realize esse(s) setor(es) de voo receberá o valor correspondente a um *per diem* B por cada sector, com serviço comercial previsto a pagar para além do *per diem* associado ao serviço de voo, bem como uma hora de repouso suplementar, por cada setor com serviço comercial previsto, a gozar à chegada à base. Este repouso suplementar não pode ser incluído na folga. As alterações decorrentes do gozo do repouso suplementar não são contabilizadas para o previsto no número 1 da cláusula 10.^a (Alterações às escalas).

7- A Azores Airlines informará o SNPVC, nos 15 dias subsequentes ao final de cada trimestre, das situações previstas nos números 4 e 5, que tenham ocorrido no trimestre em referência.

8- Se o número de voos efetuados com tripulação reduzida ultrapassar 2 % da operação realizada em cada trimestre, a Azores Airlines compromete-se a reanalisar a composição dos quadros e a alterá-la se se mostrarem insuficientes.

9- No equipamento A321, referido na alínea b), do número 1 da presente cláusula, em situação de tripulação mínima de segurança, não estando definida uma redução de rotina, o C/C, após consulta da tripulação de cabine, decidirá se o serviço comercial a bordo deverá ser ajustado ou realizado.

10- A Azores Airlines definirá as regras e os procedimentos necessários à adequada aplicação dos princípios precedentes, designadamente em matéria de padrões de serviço e de rotinas, tendo em conta a composição das tripulações em cada momento estabelecida.

11- As tripulações tipo constantes desta cláusula correspondem às cargas de trabalho asseguradas à data da celebração deste acordo. A alteração às cargas de trabalho carece de acordo entre a Azores Airlines e o SNPVC, sendo para o efeito criada uma comissão de avaliação do impacto nas cargas de trabalho que se pretendam implementar.

Cláusula 8.^a

Princípios a observar no planeamento das operações de voo

1- A Azores Airlines observará o princípio da equidade no planeamento dos períodos de trabalho e de descanso.

2-O princípio de equidade referido no número anterior é aplicado a todos os tripulantes da mesma base, abrangendo a marcação das folgas aos fins-de-semana, número de folgas, número de voos, número de voos internacionais e nacionais, rotações, reservas e assistências, entre os tripulantes com as mesmas funções e sempre com respeito pelos regimes previsto na lei e neste AE.

Cláusula 9.^a

Planeamento mensal do tripulante (Escalas)

1-As escalas de serviço devem ser divulgadas e estarão disponíveis para os tripulantes na aplicação informática de planeamento e gestão de tripulações, com a antecedência mínima de 14 dias em relação ao início do mês respectivo.

2-O acesso à informação referida no número anterior poderá ser feito através da aplicação informática de planeamento e gestão de tripulações (AIMS ou outra aplicação que a venha substituir), disponível em todas as bases da Azores Airlines, ou através do recurso à *internet*.

3-Das escalas de serviço e suas alterações constarão:

- a) A identificação da Azores Airlines e do tripulante;
- b) A rota, o destino e o horário dos serviços de voo, com a indicação do dia, semana, mês e hora de apresentação;
- c) Os períodos de assistência e de reserva;
- d) As folgas devidas e as atribuídas em planeamento;
- e) O início e o fim do período de folga semanal e do F36;
- f) As férias;
- g) Os acumulados anuais das horas voadas;
- h) O tempo de trabalho e o tempo de voo.

4-Todos os contactos referentes a escalas de serviço, incluindo alterações ao planeamento, atribuição de serviço em reserva ou assistência, serão efetuados via telefone pelos serviços competentes; salvo alterações disponíveis no sistema informático, no momento de apresentação do tripulante na sua base, e por este confirmadas.

5-A companhia providenciará, por um sistema de gravação de chamadas telefónicas, efetuadas e recebidas, nos termos legais.

Cláusula 10.^a

Alterações às escalas

1-Quando necessidades de serviço o exijam a Azores Airlines poderá proceder à nomeação ou à alteração de nomeação para serviço de voo, atividade no solo ou assistência, com uma antecedência mínima de quarenta e oito (48) horas imediatamente anteriores à hora de apresentação, de forma a garantir o período de repouso obrigatório. Apenas são permitidas 5 alterações por planeamento mensal, salvo acordo prévio com o tripulante.

2-As alterações constantes do número anterior:

- a) Não podem prejudicar o restante planeamento mensal do tripulante, com excepção de 2 (duas) vezes, por planeamento mensal, até ao limite da folga seguinte, salvo acordo prévio com o tripulante;
- b) Não podem alterar os serviços de voo ou as rotações solicitadas e atribuídas em planeamento, salvo acordo prévio com o tripulante;
- c) Não podem alterar o início de um período de folga, férias ou descanso semanal (período de 36 horas livres de serviço com 2 noites consecutivas) quando gozado na base.

3-A Azores Airlines não poderá proceder a nomeações para serviço de voo ou de assistência, nos termos do número 1, se dispuser de tripulantes de assistência ou de reserva para os mesmos dias.

4-Quando um tripulante se apresente ao serviço após uma situação de ausência por motivo de falta, justificada ou injustificada, ou de gozo de férias ou licença sem retribuição, a antecedência mínima a que se refere o número 1 será de 12 (doze) horas contadas a partir das 23h59 do dia de contacto com a Azores Airlines.

5-Existindo uma irregularidade operacional, quando o tripulante estiver estacionado fora da sua base mas em território nacional, e o seu voo seja anulado ou tenha um atraso que não lhe permita efectuar o mesmo, a Azores Airlines poderá proceder livremente à sua nomeação para outro serviço de voo, desde que seja assegurado o regresso à sua base, no máximo, até 12 horas após a hora de chegada à base inicialmente prevista em escala.

6- Caso a Azores Airlines não tenha voos próprios que permitam o regresso à base do tripulante nos termos do número anterior, deverá ser garantido ao tripulante o seu regresso à base noutra companhia aérea, no máximo, até 24 horas após a hora de chegada à base inicialmente prevista em escala.

7- Existindo uma irregularidade operacional, quando o tripulante estiver estacionado fora da sua base mas em território internacional, e o seu voo seja anulado ou tenha um atraso que não lhe permita efectuar o mesmo, a Azores Airlines poderá proceder livremente à sua nomeação para outro serviço de voo, desde que o mesmo assegure o regresso à sua base, no máximo, até 48 (quarenta e oito horas) após a hora de chegada à base inicialmente prevista em escala.

8- Caso a Azores Airlines não tenha voos próprios que permitam o regresso à base do tripulante nos termos do número anterior, deverá ser garantido ao tripulante o seu regresso à base noutra companhia aérea, no máximo, até 72 (setenta e duas horas) após a hora de chegada à base inicialmente prevista em escala.

Cláusula 11.^a

Pretensões individuais

1- Cada tripulante pode influenciar a sua escala pessoal, sem inconveniente para o serviço, manifestando para o efeito a sua pretensão de fixar até duas (2) folgas semanais de 2 dias cada ou 1 folga semanal de 3 dias e um(a) (1) voo/rotação, por mês de calendário.

2- As pretensões individuais devem ser feitas através da aplicação informática de gestão de tripulações (SPIT, AIMS ou outra aplicação que a venha substituir), até ao dia 20 do mês anterior ao da elaboração da escala mensal, não sendo admitidas pretensões verbais.

3- Uma vez aceite a pretensão do tripulante, a escala não poderá ser alterada sem o seu acordo.

4- Sem prejuízo do disposto no número 1, em caso de existência de uma pretensão para o mesmo voo/rotação e/ou dia de folga para a mesma data, são os tripulantes com maior pontuação que têm preferência.

5- Caso a solicitação de voo/rotação coincida com o dia de aniversário do tripulante esta pretensão tem prioridade sobre todas as outras, prevalecendo sobre a pontuação que os tripulantes tiverem.

6- No cumprimento do sistema de pretensões individuais observam-se as seguintes disposições:

a) A Azores Airlines compromete-se a publicar os planeamentos e a receber os pedidos de pretensões individuais para o mês seguinte, conforme o estipulado na presente cláusula;

b) Na falta de acolhimento de pretensão, será apresentada, na aplicação (SPIT, AIMS ou outra aplicação) ou por email, a justificação ao tripulante;

c) Os pedidos fora de prazo para a situação de folga estarão acautelados, mediante o envio de e-mail para a CCD (direção dos tripulantes de cabine), sendo apreciados caso a caso;

d) A pretensão de um tripulante que seja realizada fora de prazo não poderá colidir com outra idêntica que tenha entrado dentro do prazo, ainda que a pontuação daquele tripulante seja superior;

e) Estará disponível na aplicação informática SPIT (sistema pretensões individuais tripulantes), ou outra que a venha a substituir, o quadro com a pontuação dos tripulantes à data do planeamento mensal correspondente;

f) Eventuais falhas no acesso à lista de voos/rotações e pedidos com a identificação dos tripulantes e respetiva pontuação, nos dois (2) últimos dias de pedidos, quando comunicado pelo tripulante para a empresa por e-mail, no momento da impossibilidade de acesso, se confirmada a falha pela direção de sistemas de informação (DSI), devem ser solucionadas pela Azores Airlines.

7- Os pontos de crédito, relativos ao sistema de pretensões individuais, são os seguintes:

a) Atribuição de 10 pontos mensais a cada tripulante, num total anual de 120 pontos, renovados anualmente, a utilizar exclusivamente nas pretensões individuais de folga/voo/rotação;

b) Relativamente à pontuação total anual da alínea anterior, haverá uma majoração de um ponto por cada ano de antiguidade na função, com início imediato no exercício dessa mesma função;

c) Às rotações serão atribuídos pontos de débito relativos ao sistema de pretensões individuais, de acordo com a tabela seguinte:

América do Norte - 25	América Central - 20
América do Sul - 20	Ásia - 25
África - 25	Europa - 15

d) Relativamente à pontuação constante do quadro previsto na alínea anterior, haverá uma majoração de um ponto, por cada dia ou fração de dia da rotação;

e) Por cada pedido de folga semanal concedido será retirado um (1) ponto por cada dia;

- f) Serão retirados 4 (quatro) pontos a cada dia de folga concedido para as datas de 24, 25 e 31 de dezembro, 1 de janeiro e dia de Páscoa;
- g) Aquando da passagem do tripulante para outra categoria profissional (promoção), manterá 50 % dos pontos de crédito remanescentes à data dessa passagem;
- h) Em caso de novas admissões (*ab initio* ou contratados a termo) será atribuído ao tripulante um crédito de 10 pontos por cada mês ou fração de mês de contrato, em cada ano civil;
- i) Os pontos serão debitados se a pretensão for concedida ao tripulante e, também, se após a concessão, não for utilizada por troca de serviço no interesse particular do tripulante;
- j) Para ausências em número superior a dez (10) dias seguidos ou interpolados, por doença, faltas ou licença sem vencimento, os pontos de crédito mensais a que o tripulante tem direito são proporcionalmente reduzidos, sendo arredondados para a primeira casa decimal;
- k) Em caso de igualdade de pontuação aplica-se o critério da antiguidade na função, prevista no número 5, da cláusula 7.^a (Antiguidade dos tripulantes) e cláusula 8.^a (Escalonamento na categoria), anexo REFC;
- l) As pontuações recomeçam anualmente e não transitam de ano para ano;
- m) Não são permitidos pedidos com pontuação negativa.
- 8-O regresso à base pode ser antecipado ou adiado desde que tal não colida com disposições legais, o presente AE e o interesse da Azores Airlines, e desde que previamente autorizado por esta.

Cláusula 12.^a

Pedidos de troca de escalas

- 1-No sentido de se agilizar as trocas de serviços de voo, os tripulantes podem solicitar à Azores Airlines troca de escalas, pressupondo tal solicitação que:
- a) A troca só envolva dois tripulantes;
- b) O pedido, quando efetuado nas 72 horas antes da realização do serviço de voo, é solicitado exclusivamente através do portal AIMS ou outra aplicação que a venha substituir;
- c) O pedido, quando efetuado dentro das 72 horas da realização do serviço de voo, deverá ser solicitado via correio-eletrónico ao departamento de «*crew control*» ou por contacto telefónico. Se o pedido de troca for efetuado e acordado através de contacto telefónico, deverá ser confirmado pelo tripulante, através de mensagem escrita no AIMS ou para o correio-eletrónico do «*crew control*»;
- d) A troca não pode infringir determinações superiores fundamentadas, legislação, ou regulamentação em vigor, nomeadamente em matérias de descanso mínimo entre voos e folgas obrigatórias;
- e) A troca não pode imputar quaisquer custos acrescidos para a companhia.
- 2-Verificando-se os requisitos referidos no número anterior, a troca será aceite e a Azores Airlines confirmá-lo-á na aplicação informática de planeamento e gestão de tripulações ou no correio-eletrónico dos tripulantes interessados ou, caso tais situações não sejam possíveis em tempo útil, será a mesma comunicada por telefone.

Cláusula 13.^a

Marcação de serviços em datas festivas

- 1-Sendo o número de tripulantes disponíveis suficiente para assegurar a operação, sem acréscimo de encargos, a Azores Airlines não poderá nomear para efetuar trabalho no solo ou em voo numa das datas festivas abaixo indicadas, qualquer tripulante que no ano anterior tenha efetuado trabalho no solo ou em voo nestas datas.
- 2-Para efeitos do número anterior, consideram-se datas festivas as seguintes:
- Domingo de Páscoa;
 - 24 de dezembro e 25 de Dezembro;
 - 31 de dezembro e 1 de Janeiro.
- 3-Como exceção e por iniciativa dos tripulantes envolvidos, o constante nos números anteriores pode ser alterado por troca pessoal.
- 4-A Azores Airlines cumprirá sempre o critério existente nos números anteriores ao efetuar as marcações iniciais, assumindo os tripulantes, os ganhos ou perdas resultantes das trocas que efetuarem.
- 5-A Azores Airlines possibilitará aos tripulantes voluntariarem-se até ao dia 20 do mês anterior ao da elaboração da escala, para realizarem serviços de voo ou rotações nas datas festivas referidas no número 2. No caso do voo não estar divulgado atempadamente e que não permita o cumprimento deste número, o pedido deverá ser efetuado nos 5 dias após a comunicação aos tripulantes por parte da DOV, da existência destes voos.

6- Os tripulantes que no ano anterior não tenham realizado serviços de voo ou rotações para os dias em que se voluntariam, terão direito de preferência sobre os que se voluntariam para realizar o serviço de voo ou rotação pela segunda vez consecutiva.

7- Os tripulantes que tenham efetuado o pedido de pretensão individual, ao abrigo do disposto na cláusula 11.^a (Pretensões individuais) do presente regulamento, para os voos ou rotações a realizar nas datas festivas, terão prevalência sobre todos os restantes.

Cláusula 14.^a

Assistência

1- Na assistência o tripulante está disponível por um período fixo de tempo para a prestação de qualquer serviço/trabalho, dentro das funções correspondentes à sua categoria profissional.

2- A assistência inicia-se à hora marcada e termina:

- a) À hora marcada, sempre que não seja utilizada ou comunicada a sua desnomeação;
- b) À hora de apresentação para prestação de qualquer trabalho, ao abrigo deste regime;
- c) No momento em que seja comunicado ao tripulante a sua desnomeação

3- O tripulante em serviço de assistência só pode ser nomeado para um serviço de voo, desde que não seja na situação de verificado ou avaliado, com uma apresentação compreendida entre:

- a) Uma (1) hora após o seu início;
- b) Até uma (1) hora após o seu termo;
- c) O seu início e o seu termo quando a assistência se realize nas instalações da Azores Airlines.

4- O período de assistência despendido até à nomeação para um serviço de voo em conjunto com o tempo de serviço de voo não pode ultrapassar:

- i) O total de 18 horas seguidas, caso a assistência se realize na residência do tripulante;
- ii) O total de 16 horas seguidas, caso a assistência se realize no aeroporto;

5- O tripulante de assistência só pode ser nomeado para um voo noturno, com um TSV superior a 9h00, desde que a assistência se inicie depois das 15h59 e termine, no máximo, às 22h00.

6- Os tempos de assistência contam para efeitos de limites de serviço de voo e de tempo de trabalho, nos termos seguintes:

- a) A 33 % para os limites semanais, mensais e anuais, não contando para os limites diários, excepto nos termos do número 4;
- b) Quando a assistência tiver lugar nas instalações indicadas pela empresa, a 100 % para todos os limites;

7- O serviço de assistência constitui um único período, com o limite mínimo de 4 horas e máximo de 8 horas, podendo este limite máximo ser elevado até 12 horas desde que nele se inclua, obrigatoriamente, o período compreendido entre as 23h00 e as 7h00. Quando a assistência tiver lugar no aeroporto o seu limite máximo é reduzido a 4 horas.

8- O tripulante pode ainda, sem aplicação do limite mínimo previsto no número anterior, ser nomeado de assistência especificamente para um determinado serviço de voo, só ficando desligado da assistência decorrida 1 hora após saída de calços, prevista ou comunicada ao tripulante de assistência do referido voo.

9- O trabalho que for atribuído ao tripulante de assistência não poderá em caso algum:

- a) Prejudicar o restante planeamento mensal do tripulante, com exceção de 2 (duas) vezes, por planeamento mensal, até ao limite da folga seguinte, salvo acordo prévio com o tripulante;
- b) Alterar os serviços de voo ou as rotações solicitadas e atribuídas em planeamento, salvo acordo prévio com o tripulante;
- c) Alterar o início de um período de folga, férias ou descanso semanal (período de 36 horas livres de serviço com 2 noites consecutivas) quando gozado na base.

10- Após um período de assistência, sem que o tripulante tenha sido chamado para efetuar qualquer voo, o mesmo tem direito a um período de repouso mínimo de 12 horas, independentemente do tempo de preparação e transporte para o próximo TSV.

11- Não se contará qualquer período desde que, quarenta e oito horas antes do seu início, seja comunicado ao tripulante a sua desnomeação do serviço de assistência ou a nomeação para serviço de voo ou atividade no solo.

12- A Azores Airlines apenas pode planear assistências:

- a) Em casa (SBH), para um dos seguintes tipos de voo:
 - i) SBH1 - Com estadia;
 - ii) SBH2 - Sem estadia;

b) No aeroporto (SBA), para um dos seguintes tipos de voo:

- i) SBA5 - Longo curso, com estadia;
- ii) SBA6 - Longo curso, sem estadia;
- iii) SBA7 - Médio curso, com estadia;
- iv) SBA8 - Médio curso, sem estadia.

13- No planeamento mensal do tripulante apenas poderão constar, no máximo, duas assistências no aeroporto (2 SBA).

14- As assistências para *long night duty* só poderão ter início a partir 16h00 (inclusive), hora local. Este tipo de assistências só poderão ter uma duração máxima de 6 horas. As assistências para *long night duty*, não podem ser realizadas no aeroporto.

15- Salvo acordo prévio do tripulante, o serviço de voo para que este for nomeado de assistência não poderá ser diferente daquele que estava previamente planeado.

16- Aquando da nomeação para um serviço de voo com estadia, deverá ser comunicado ao tripulante a sua duração e qual o local da mesma.

17- Ao mesmo tripulante não podem ser planeadas duas assistências para o mesmo dia.

18- Entre o termo de um período de assistência e o início do seguinte têm de mediar, pelo menos, doze horas.

19- O início e o termo de uma assistência não podem situar-se entre as 0h01 e as 3h59 locais do mesmo dia, mas pode, porém, incluir este período na sua totalidade.

20- Quando um tripulante for nomeado para um serviço de voo durante o período crítico do ritmo circadiano e o tempo entre o contacto e a hora de apresentação for igual ou inferior a duas horas, o período de serviço de voo começa a contar imediatamente a 100 % desde o momento do contacto.

21- Um tripulante de assistência que tenha sido nomeado para um serviço de voo fica sujeito aos tempos máximos de serviço de voo, tal como definidos nos respetivos quadros, nos seguintes termos:

a) Se a assistência terminar até 6 horas depois do seu início, o TSV máximo será o referente à hora de apresentação;

b) Se a assistência terminar após 6 horas do seu início, o máximo de TSV, correspondente à hora de apresentação, será reduzido no tempo que exceda as 6 horas;

c) Se se tratar de uma assistência no aeroporto, o TSV máximo tem início quando o tripulante inicia a assistência.

22- A ativação da assistência não é contabilizada como alteração de escala para efeitos dos limites previstos na cláusula 10.^a (Alterações às escalas).

23- A ativação antecipada da assistência implica o cumprimento do número 3 desta cláusula, eliminando qualquer período de assistência nesse dia não sendo contabilizada como alteração de escala nos limites previstos na cláusula 10.^a (Alterações às escalas).

24- O tripulante apenas pode realizar o serviço de assistência na sua base.

Cláusula 15.^a

Procedimentos da assistência

1- Cada tripulante de cabine deverá obrigatoriamente informar a Azores Airlines e registar no portal *mySATA* (ou noutra aplicação que a substitua), o máximo de dois números, de telefone ou telemóvel, para ser utilizado em caso de necessidade da companhia em nomeá-lo para um serviço durante o período de assistência.

2- A Azores Airlines, por seu lado, disponibilizará no portal *mySATA* (ou noutra aplicação que a substitua), o(s) número(s) de telefone que a companhia utiliza para realizar esse contacto com os tripulantes que estejam de Assistência, devendo apenas ser considerado(s) esse(s) número(s) para os efeitos da presente cláusula.

3- A companhia terá sempre de contactar o tripulante, para o(s) número(s) de telefone/telemóvel previstos no número 1.

4- A chamada telefónica efectuada com o tripulante deve ser gravada e, caso seja marcada falta, disponibilizada a gravação sempre que este o solicitar para efeitos de reclamação.

5- As reclamações devem ser apresentadas, por escrito, no prazo máximo de cinco dias úteis, ao chefe de PNC e ao piloto chefe.

6- O tripulante de assistência que seja nomeado para um serviço de voo terá direito de opção sobre a totalidade ou partes do planeamento dos voos publicados do tripulante que faltou à assistência, a menos que a falta se deva a acidente de trabalho, irregularidade operacional ou comunicada até duas horas antes do início da assistência. Esta pretensão deverá ser comunicada por escrito ao planeamento e gestão de tripulações, no máximo até 48 horas após ter sido acionada a assistência.

7- Nos casos previstos no número anterior, a companhia efetuará todas as alterações necessárias para re-ajuste de escala dos dois tripulantes envolvidos, por forma a dar cumprimento aos normativos aplicáveis, sem prejuízo do disposto no número 10 da presente cláusula.

8- A opção pelo tripulante, exercida nos termos do número 9 da presente cláusula, não prejudica as pretensões individuais já publicadas, nem as férias publicadas em escala dos dois tripulantes envolvidos.

9- Nos termos previstos nesta cláusula, sempre que for accionado o direito de opção, a folga ou o planeamento subsequente à assistência pode ser sempre alterado ao tripulante que faltou, não lhe sendo aplicado o previsto no número 1 da cláusula 10.^a (Alterações à escala).

10- Independentemente da preferência de troca do planeamento prevista no número 9 da presente cláusula, a Azores Airlines pode sempre recusar o pedido de opção de troca, se tiver despesa acrescida com essa troca, devidamente fundamentada.

Cláusula 16.^a

Reserva

1- O tripulante de reserva pode ser nomeado, para uma assistência, substituindo outro já escalado ou não, nos termos da cláusula 14.^a (Assistência), ou para um serviço de voo, excepto verificações ou avaliações em voo na situação de verificado ou avaliado.

2- A reserva é atribuída em planeamento, por períodos de dias de calendário.

3- A Azores Airlines comunicará com o tripulante, por contacto telefónico, até às 18h00 do dia anterior àquele em que se encontre de reserva, a atividade que pretende que este realize no dia seguinte.

4- A reserva ativada com mais de 48 horas, é efetuada via AIMS.

5- O tempo de reserva não conta para qualquer limite.

6- O trabalho que for atribuído a um tripulante de reserva não poderá, em caso algum, alterar o início de um período de folga ou férias, nem o planeamento subsequente, a menos que haja acordo prévio com o tripulante.

7- Não pode ser planeada uma reserva no dia seguinte ao fim da folga ou férias.

Cláusula 17.^a

Combinação de dias de assistência e de reserva

1- A cada tripulante podem ser marcados dias de assistência ou reserva até um máximo de oito dias por mês, seis dos quais podem ser consecutivos; destes seis, só quatro podem ser planeados como de assistência.

2- Os limites referidos no número anterior não se aplicam nos casos em que o tripulante regressa de baixa, de faltas, licença ou de utilização de créditos de horas por membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores das quais tenha resultado a perda ou a não atribuição de planeamento.

3- Nos casos previstos no número anterior a atribuição do serviço de assistência ou reserva deve ser comunicada ao tripulante com uma antecedência mínima de doze horas.

Cláusula 18.^a

Apresentação

1- O tripulante que tenha sido nomeado para um serviço de voo deve apresentar-se no aeroporto ou noutro local indicado pela Azores Airlines, com a antecedência estabelecida e previamente divulgada por esta.

2- A antecedência referida no número anterior é, no mínimo, de 1 hora, podendo ser reduzida excepcionalmente para 45 minutos ou alargada nos casos devidamente assinalados pela Azores Airlines.

3- A Azores Airlines indicará na aplicação informática de planeamento e gestão de tripulações (AIMS ou outra aplicação que a venha substituir) os tempos de *pick-up* para apresentação no aeroporto.

Cláusula 19.^a

Alteração de nomeação antes da apresentação

1- No caso de anulação para serviço de voo na sequência de atraso, cancelamento ou mudança de equipamento, a companhia pode dispor do tripulante para executar qualquer serviço de voo imediato, desde que a nova nomeação seja comunicada ao tripulante antes do início da hora de apresentação, mas fora do tempo de transporte, caso contrário o TSV não interrompe.

2- Salvo acordo prévio do tripulante o voo para que este for nomeado não poderá ter uma apresentação anterior à hora inicialmente marcada, nem implicar a alteração do planeamento subsequente e o período de serviço

de voo de regresso à base não pode exceder em mais de 6 horas o horário previsto para a conclusão do período de serviço de voo inicial.

Cláusula 20.^a

Alteração à nomeação após apresentação

1- Salvo acordo do tripulante, a alteração da nomeação para serviço de voo após a apresentação só poderá ser feita desde que, cumulativamente, se verifiquem as seguintes condições:

- a) O período de serviço de voo de regresso à base não exceda em mais de 3 horas o horário previsto para a conclusão do período de serviço de voo inicial;
- b) Seja comunicado ao tripulante antes do início da primeira etapa do novo serviço;
- c) Que o termo do novo serviço de voo não implique a alteração do planeamento subsequente.

Cláusula 20.^a-A

Irregularidades operacionais após apresentação

1- Irregularidades operacionais ocorridas após a apresentação não configuram anulação de nomeação para o serviço de voo objeto da irregularidade e obedecem às seguintes regras:

- a) O tempo de serviço de voo considera-se iniciado à hora da apresentação;
- b) O serviço de voo pode ser completado desde que não ultrapasse os tempos máximos de serviço de voo;
- c) Em caso de uma rotação, poderá após um período de repouso ser marcada nova hora de apresentação para retomar o serviço de voo inicial, desde que a rotação se possa completar dentro do período de tempo planeado em escala e não implique a alteração do planeamento subsequente, incluindo o início de folgas ou férias;
- d) Decorridas o máximo de 4 horas após a apresentação inicial, o tripulante fica desligado da nomeação, não lhe podendo ser atribuído qualquer tipo de trabalho.

Cláusula 21.^a

Nova hora de apresentação

1- Prevendo-se um atraso no voo, o tempo de serviço de voo respetivo não se considera iniciado se:

- a) Em estadia - O tripulante foi avisado do atraso com, pelo menos, uma hora de antecedência em relação à hora prevista para o transporte, devendo a nova hora de transporte ser marcada;
- b) Na base - O tripulante foi avisado do atraso, no limite, no período compreendido entre as duas horas e uma hora que antecede a hora de apresentação programada.

2- Nos casos previstos no número anterior, somente é permitida uma única alteração à hora de apresentação.

Cláusula 22.^a

Contactos com os tripulantes

1- A Azores Airlines não pode contactar um tripulante:

- a) Durante o seu período de repouso;
- b) Durante o período compreendido entre as 22h00 e as 6h00 (LT);

2- Excepcionalmente, a Azores Airlines poderá contactar o tripulante nos seguintes casos:

- a) No máximo, até uma hora antes da hora de apresentação se:
 - i) Estiver de assistência entre as 23h00 e as 6h00;
 - ii) Se estiver nomeado para um serviço de voo com apresentação prevista para entre as 23h00 e as 7h00.
- b) No período compreendido entre as onze horas e as duas horas anteriores à apresentação para qualquer serviço de voo.

Cláusula 23.^a

Deslocação do tripulante

1- Deslocação é a movimentação de um tripulante ao serviço da Azores Airlines.

2- As deslocações podem efetuar-se por meios aéreos ou não aéreos.

3- As deslocações podem relacionar-se ou não com serviços de voo.

4- As deslocações por meios aéreos, na situação de DHC, efetuadas em voos da Azores Airlines ou do Grupo SATA, serão efetuadas na mais alta classe existente a bordo, exceto se naquela não existirem lugares disponíveis.

5- A companhia atribuirá lugares ao PNC, na situação de DHC, no espaço afeto à classe conforto ou equivalente, consoante disponibilidade dos mesmos.

6- Sempre que o número de lugares afetos à classe conforto ou equivalente não for suficiente para todos os tripulantes em deslocação, estes deverão ser atribuídos por ordem de hierarquia nos termos da cláusula 5.^a (Hierarquia em serviço de voo) e cláusula 6.^a (Hierarquia da tripulação de cabine) do anexo RUPT, sendo os restantes tripulantes recolocados juntos, nas primeiras filas da classe imediatamente inferior.

7- Para cumprimento da presente cláusula, a Azores Airlines definirá em regulamento interno o procedimento a implementar.

8- Quando relacionado com um serviço de voo, o tempo de deslocação não pode exceder 16 horas, excepto em caso de irregularidade, qualquer que ela seja, ou de doença, caso em que pode ser alargado até 20 horas.

Cláusula 24.^a

tripulante na situação de DHC ou *extra-crew* relacionado com o TSV

1- O tempo gasto na deslocação na situação de DHC ou *extra-crew*, para posteriormente iniciar um serviço de voo, contado entre a hora de apresentação no aeroporto ou do início da deslocação, caso aquela não se verifique, e a hora da chegada mais 30 minutos, conta a 100 % para os limites semanais, mensais, trimestrais e anuais de tempo de trabalho e para o cálculo do período de repouso subsequente, contando ainda para os limites diários de TV e TSV.

2- O tempo gasto na deslocação na situação de DHC ou *extra-crew* sem realizar um TSV em funções ou após o termo de um TSV em funções, conta a 50 % para os limites, diários, semanais, mensais, trimestrais e anuais de TSV e de TV e a 100 % para o cálculo do período de repouso subsequente.

Cláusula 25.^a

Tempo de transporte

1- O tempo de transporte não é considerado como tempo de trabalho nem como tempo de repouso.

2- O tempo de transporte sempre que não esteja determinado pela Azores Airlines, é de uma hora em cada sentido, antes e depois do TSV.

3- Na base e fora da base, o tempo de transporte entre o local de repouso e o aeroporto ou vice-versa é determinado pela Azores Airlines e será publicado no OM.

4- Nos casos previstos no número anterior, se a soma do tempo de transporte gasto nos dois sentidos, de e para o local de repouso, exceder duas horas, o período de repouso será acrescentado da diferença.

Cláusula 26.^a

Alojamento nas escalas e requisitos do local de repouso/Alojamento nas escalas

1- A empresa garantirá aos tripulantes alojamento adequado, sempre que os mesmos se desloquem por motivo de trabalho.

2- A escolha do hotel ou hotéis, numa escala regular é feita pela Azores Airlines, depois de auscultado o SNPVAC. Nos casos de operações não regulares e/ou situações de irregularidade operacional, a companhia informará o sindicato do hotel escolhido.

3- O hotel (alojamento adequado) atribuído aos tripulantes não pode ficar a uma distância superior a 1 hora e 30 m para se transitar entre o hotel e o aeroporto.

4- Excepcionalmente, no caso de não existir hotel (alojamento adequado) a uma distância máxima de uma hora e trinta minutos do aeroporto ou por razões de segurança da tripulação, pode ser escolhido um hotel que fique a uma distância não superior a 2 horas para se transitar entre o hotel e o aeroporto.

5- A Azores Airlines garantirá aos seus tripulantes hotel (alojamento adequado), sempre que o tempo de trânsito planeado seja igual ou superior a 4 (quatro) horas, sem prejuízo do disposto sobre intervalo, na alínea *a*), número 1, cláusula 30.^a (Limites máximos do tempo de serviço de voo repartido). No caso de irregularidade, e se em tempo útil for possível determinar a extensão da mesma, sendo o tempo de trânsito superior a 4 horas, e que seja possível beneficiar do alojamento também haverá lugar a hotel (alojamento adequado). Se regime diferente for estabelecido para o PNT terá de se aplicar para o PNC.

6- Sempre que o tripulante prescindir da utilização a que tenha direito, de hotel e o solicite, com a devida antecedência, ao planeamento de escalas ou *crew control*, é-lhe atribuído, em acréscimo, na ajuda de custo diária devida, o valor mais elevado dos seguintes:

- a*) 50 % da ajuda de custo diária prevista; ou,
- b*) O valor de 40,00 €. (Nunca inferior ao aplicável ao PN).

Cláusula 27.^a**Horas locais**

- 1- No médio curso a hora de referência é sempre a hora local onde o tripulante se apresenta.
- 2- No longo curso, as zonas horárias definidas são sempre zonas geográficas correspondentes a 15° de variação de longitude, podendo não coincidir com as horas locais legais ou zonas horárias oficiais.
- 3- A Azores Airlines colocará no MOV uma tabela de zonas geográficas horárias, aplicáveis à rede da Azores Airlines, a qual será mantida permanentemente atualizada.

Cláusula 28.^a**Limites máximos de tempo de serviço de voo diário**

- 1- Os limites do tempo de serviço de voo aplicam-se a todas as operações da Azores Airlines.
- 2- Os tempos máximos de serviço de voo são os constantes das cláusulas seguintes.

Cláusula 28.^a-A**Médio curso**

- 1- São de médio curso as operações que decorram entre pontos situados entre 23°N e 70°N e 30°W e 40°E e cuja diferença de longitude entre o ponto de partida e o local onde o tripulante goze um período de repouso não exceda 40° ou não percorra mais de 2150 milhas («*great circle*») por sector ou 4300 milhas («*great circle*») ida e volta.
- 2- Exclusivamente para efeitos de determinação do estado de aclimatização e dos tempos máximos de serviço de voo (TSV), quando de acordo com as regras acima definidas uma operação seja classificada como de médio curso e a diferença horária entre o ponto de partida e o local onde o tripulante goze um período de repouso for igual a 3 horas, devem ser usadas as tabelas constantes na cláusula 28.^a-C, referente a tempos máximos de serviços de voo em operações de longo curso.
- 3- No regresso de uma rotação de longo curso, seguida ou não de repouso em território nacional, o retorno à base no próprio dia ou no dia seguinte, pode ter lugar na condição de DHC ou em serviço, no máximo de 2 setores.

Cláusula 28.^a-B**Tempos máximos de serviços de voo em operações de médio curso**

Os tempos máximos de serviço de voo em operações de médio curso dependem das horas locais de apresentação e do número de aterragens e são os seguintes:

Hora de apresentação ^(*)	Número de aterragens ^(**)		
	½	3	4
7h00 - 7h59	13 horas e 0 minutos	12 horas e 30 minutos	11 horas e 30 minutos
8h00 - 13h59	13 horas e 15 minutos	12 horas e 45 minutos	12 horas e 0 minutos
14h00 - 15h59	12 horas e 15 minutos	11 horas e 45 minutos	11 horas e 0 minutos
16h00 - 16h59	11 horas e 45 minutos	11 horas e 15 minutos	10 horas e 30 minutos
17h00 - 17h59	11 horas e 30 minutos	11 horas e 0 minutos	10 horas e 0 minutos
18h00 - 5h59	11 horas e 0 minutos	10 horas e 30 minutos	10 horas e 0 minutos
6h00 - 6h59	12 horas e 0 minutos	11 horas e 15 minutos	10 horas e 30 minutos

(*) Hora de referência = Hora local;

(**) Como tripulante em funções.

Cláusula 28.^a-C**Tempos máximos de serviços de voo em operações de longo curso**

- 1- São de longo curso e regem-se pelas respetivas regras as operações que decorram fora dos parâmetros definidos para o médio curso, independentemente do tipo de avião utilizado.

2- Para tripulações simples os tempos máximos de serviço de voo são os do quadro (tabela I) seguinte, em horas e minutos:

Tabela I

Hora de apresentação ^(*)	Tripulante não aclimatizado			Tripulante aclimatizado		
	Número de aterragens ^(**)					
	½	3	4	½	3	4
7h00 - 13h29	11 horas e 30 minutos	11 horas e 0 minutos	10 horas e 30 minutos	13 horas e 30 minutos	12 horas e 45 minutos	12 horas e 15 minutos
13h30 - 13h59	11 horas e 30 minutos	11 horas e 0 minutos	10 horas e 30 minutos	13 horas e 15 minutos	12 horas e 45 minutos	12 horas e 15 minutos
14h00 - 14h29	11 horas e 30 minutos	10 horas e 45 minutos	10 horas e 15 minutos	13 horas e 0	11 horas e 45 minutos	11 horas e 15 minutos
14h30 - 14h59	11 horas e 30 minutos	10 horas e 45 minutos	10 horas e 15 minutos	12 horas e 45 minutos	11 horas e 45 minutos	11 horas e 15 minutos
15h00 - 15h29	11 horas e 30 minutos	10 horas e 45 minutos	10 horas e 15 minutos	12 horas e 30 minutos	11 horas e 45 minutos	11 horas e 15 minutos
15h30 - 15h59	11 horas e 30 minutos	10 horas e 45 minutos	10 horas e 15 minutos	12 horas e 15 minutos	11 horas e 45 minutos	11 horas e 15 minutos
16h00 - 16h29	11 horas e 30 minutos	10 horas e 15 minutos	N/A	12 horas e 0 minutos	11 horas e 0 minutos	N/A
16h30 - 16h59	11 horas e 30 minutos	10 horas e 15 minutos	N/A	11 horas e 45 minutos	11 horas e 0 minutos	N/A
17h00 - 17h59	11 horas e 30 minutos	10 horas e 15 minutos	N/A	11 horas e 30 minutos	11 horas e 0 minutos	N/A
18h00 - 4h59	11 horas e 30 minutos	9 horas e 45 minutos	N/A	11 horas e 30 minutos	10 horas e 45 minutos	N/A
5h00 - 5h59	11 horas e 30 minutos	9 horas e 45 minutos	N/A	12 horas e 0 minutos	10 horas e 45 minutos	N/A
6h00 - 6h59	11 horas e 30 minutos	9 horas e 45 minutos	N/A	13 horas e 30 minutos	10 horas e 45 minutos	N/A

(*) Hora do local de partida do voo; N/A: Não aplicável;

(**) Como tripulante em funções.

3- Para efeitos da aplicação da tabela I, do número anterior, após um período de repouso, um tripulante considera-se aclimatizado a uma área geográfica correspondente à diferença horária de até 2 horas em relação à sua base ou a um local situado até duas horas de diferença horária desta. Quando a diferença horária, entre o local onde o período de trabalho teve início e o local onde período de trabalho subsequente é iniciado, é superior a 2 horas, o estado de aclimatização do tripulante, para cálculo dos tempos máximos de serviço de voo, é determinado de acordo com o seguinte quadro (tabela II):

Tabela II

Diferença horária (h) entre a hora de referência e hora local onde o tripulante inicia período de trabalho seguinte	Tempo decorrido (h) desde a apresentação no local da hora de referência				
	< 48	48 - 71:59	72 - 95:59	96 - 119:59	≥ 120
< 4	X	A	A	A	A
≥ 4 e ≤ 6	X	X	A	A	A
> 6 e ≤ 9	X	X	X	A	A
> 9 e ≤ 12	X	X	X	X	A

«A» - Tripulante aclimatizado;

«X» - Tripulante não aclimatizado;

«Hora de referência» - Hora do local da apresentação, na base ou num local situado até duas horas de diferença horária desta, ou na hora do local onde o tripulante esteja aclimatizado.

4- Relativamente ao quadro do número 2 (tabela I), se o tripulante estiver na situação de DHC, o número de aterragens que determina o limite de TSV são as que o mesmo executou como tripulante em funções.

5- A partir da segunda frequência semanal inclusive, qualquer rota de longo curso (L/C), obriga a estadia do tripulante, fora do território nacional.

6- Quando ficar assegurada estadia para o PNT, fica garantida a identidade de regime para o PNC.

Cláusula 29.^a

Regime de exceções

1- Desde que não excedam o TSV máximo previsto na tabela da alínea a) os limites de TSV diários estabelecidos no quadro do número 2 (tabela I) da cláusula 28.^a C, consideram-se excecionados em 4 (quatro) rotas de longo curso, de ida e volta, ou com estadia, que operem com 1 (uma) frequência semanal e que, por planeamento, não possam ser realizadas nos TSV determinados pela hora de apresentação e número de aterragens.

Hora de apresentação (*)	TSV máximo
6h15 - 6h29	13 horas e 45 minutos
6h30 - 6h44	14 horas
6h45 - 6h59	14 horas e 15 minutos
7h00 - 13h29	14 horas e 30 minutos
13h30 - 13h59	14 horas e 15 minutos
14h00 - 14h29	14 horas
14h30 - 14h59	13 horas e 45 minutos
15h00 - 15h29	13 horas e 30 minutos
15h30 - 15h59	13 horas e 15 minutos
16h00 - 16h29	13 horas
16h30 - 16h59	12 horas e 45 minutos
17h00 - 17h29	12 horas e 30 minutos
17h30 - 17h59	12 horas e 15 minutos
18h00 - 18h29	12 horas
18h30 - 18h59	11 horas e 45 minutos
19h00 - 4h59	11 horas e 30 minutos
5h00 - 5h14	12 horas e 30 minutos

5h15 - 5h29	12 horas e 45 minutos
5h30 - 5h44	13 horas
0h45 - 5h59	13 horas e 15 minutos

* Hora do local de partida do voo. Tripulante aclimatizado.

2- Os serviços de voo previstos no número anterior apenas podem ter dois setores.

3- A Azores Airlines informará o SNPVAC de quais são as 4 (quatro) rotas que no verão (IATA) e inverno (IATA) são abrangidas pela exceção prevista no número 1, não podendo proceder à sua substituição.

4- Nos voos com destino BDA, com uma ou duas frequências semanais, não se aplica o regime previsto no número 5 da cláusula 28.^a-C (Tempos máximos de serviço de voo em operações de longo curso).

5- Cada tripulante que realize um serviço de voo ao abrigo do número 1 ou do número 4, da presente cláusula, terá direito ao seguinte:

a) A uma compensação de 1 (um) *perdiem* B por cada setor realizado, a receber para além do *perdiem* A devido pelo serviço de voo;

b) A uma folga adicional de 24 horas, no regresso à sua base;

c) Ao TSV majorado a 100 %, para efeitos de contabilização de horas extraordinárias (i.e. - A majoração de 100 % aplica-se somente para efeitos do TSV semanal, mensal e anual).

6- Nos voos de ida-e-volta, com origem em território nacional e que decorram para pontos situados entre 23 °N e 10 °N e 30 °W e 40 °E, não se aplica o regime previsto no ponto 5 da cláusula 28.^a-C (Tempos máximos de serviços de voo em operações de longo curso).

7- Quando ficar assegurada estadia para o PNT, nos casos previstos nos números 4 e 6 da presente cláusula, fica garantida a identidade de regime para o PNC, não se aplicando as exceções ali previstas.

8- Nos voos excepcionados com versão mista, a tripulação tipo é composta por 6 (seis) tripulantes (1CC + 5 CAB).

Cláusula 30.^a

Limites máximos do tempo de serviço de voo repartido

1- Os tempos de serviço de voo máximos diário podem ser aumentados pelo planeamento de tempos de serviço de voo repartidos, de acordo com o quadro seguinte e desde que, cumulativamente, se cumpram as seguintes condições:

a) Haja um intervalo no solo com uma duração mínima de 3 horas consecutivas.

b) O TSV apenas pode ser aumentado, no máximo, até 50 % do tempo do intervalo em terra;

c) O número total de aterragens não seja superior a 4 (quatro).

2- O quadro seguinte exemplifica o aumento de TSV:

Duração do intervalo consecutivo Hora ou fracção de hora	Aumento do período de serviço de voo
3 horas	1 horas e 30 minutos
4 horas	2 horas
5 horas	2 horas e 30 minutos
6 horas	3 horas
7 horas	3 horas e 30 minutos
8 horas	4 horas
9 horas	4 horas e 30 minutos
10 horas	5 horas

3- Se o intervalo for de 4 (quatro) ou mais horas, ou se abranger 3 (três) ou mais horas do período entre as 22h00 e as 6h00 da manhã, horas locais do local do intervalo, as condições de descanso devem satisfazer os requisitos de alojamento adequado.

4- Sempre que o tripulante prescindir da utilização a que tenha direito, de hotel e o solicite, com a devida antecedência, ao planeamento de escalas ou *crew control*, é-lhe atribuído, em acréscimo, na ajuda de custo diária devida, o valor mais elevado dos seguintes:

- a) 50 % da ajuda de custo diária prevista ou;
- b) O valor de 40,00 €. (Nunca inferior ao aplicável ao PN).

5- Para efeitos dos limites semanal, mensal e anual do tempo de serviço de voo (TSV), se o intervalo for igual ou inferior a 8 horas é contado a 100 %, se o intervalo for superior a 8 horas é contado a 50 %.

6- Um tripulante em funções não pode efetuar mais de dois setores separados por um intervalo.

7- Os períodos de serviço de voo repartidos que incluam, no todo ou em parte, o período crítico do ritmo circadiano só podem ocorrer por planeamento, no máximo duas vezes em cada sete dias consecutivos, devendo sempre existir entre um e outro um período de repouso que inclua uma noite local.

8- O intervalo entre dois períodos de um serviço de voo repartido conta para efeitos do TSV total.

9- Se o intervalo coincidir, total ou parcialmente, com o período noturno, este releva para os limites de períodos de serviço de voo noturno, bem como para o período crítico do ritmo circadiano, estabelecido na cláusula 33.^a (Limites ao período de serviço noturno).

10- O tempo de transporte de e para o local de repouso ou descanso, não pode ser superior a meia hora.

11- Não pode ser usado mais do que um intervalo em cada período de serviço de voo repartido.

12- Não pode haver uma diferença superior a duas zonas horárias entre o ponto de início do serviço de voo e o ponto onde tem lugar o intervalo.

13- Na base do tripulante, não são permitidos intervalos iguais ou superiores a 3 horas.

14- Um serviço de voo repartido não pode ser combinado com um serviço de voo com repouso a bordo.

Cláusula 31.^a

Limites de tempo de voo e de tempo de serviço de voo semanais, mensais, trimestrais e anuais

Os limites de tempo de voo e de tempo de serviço de voo semanais, mensais, trimestrais e anuais dos tripulantes de cabina são os constantes do quadro seguinte:

Limite semanal (horas)	Limite mensal (horas)	Limite mensal (horas)	Limite trimestral (horas)	Limite trimestral (horas)	Limite anual (horas)	Limite anual (horas)
TSV	TV	TSV	TV	TSV	TV	TSV
55	90	190	285	480	900	1800

Cláusula 32.^a

Circunstâncias imprevistas nas operações de voo - Prerrogativas do comandante

1- Em caso de irregularidades operacionais, ocorridas a partir da apresentação do tripulante para o serviço, o comandante do voo deve consultar toda a tripulação sobre os seus níveis de alerta, tendo os tripulantes que garantir estarem em condições, ou não, para prosseguir o voo, antes de decidir aumentar o tempo máximo de serviço de voo (TSV) diário, no máximo, até duas horas em relação aos limites estabelecidos neste AE, devendo o comandante apresentar relatório justificativo, sempre que os limites sejam excedidos em mais de trinta minutos, o qual deverá ser enviado pela companhia à autoridade aeronáutica no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

2- Case esse limite seja excedido, o período de repouso subsequente deverá ser igual ao que normalmente lhe corresponderia, acrescido do dobro do acréscimo feito ao tempo de serviço de voo.

3- Fora da base, qualquer contacto entre a Azores Airlines e a tripulação deve ser feito através do comandante.

Cláusula 33.^a

Limites ao período de serviço noturno

1- Um tripulante realiza um período de serviço noturno ou período crítico do ritmo circadiano (WOCL) sempre que os realize no seu todo ou em parte.

2- A consecutividade dos períodos de serviço noturnos ou dos períodos críticos do ritmo circadiano (WOCL) apenas é quebrada quando o tripulante tenha tido direito a um período de repouso que inclua um período noturno de repouso (PNR).

3- Um tripulante pode efetuar, no máximo, três períodos de serviço noturno em cada sete dias consecutivos.

4- Antes de um tripulante efectuar um terceiro período de serviço noturno, num período de sete dias consecutivos de calendário, tem obrigatoriamente de gozar uma folga semanal ou um período de repouso de 36 (trinta e seis) horas, incluindo duas noites consecutivas, entre o primeiro e o segundo, ou entre o segundo e o terceiro períodos de trabalho noturno.

5- Excepcionalmente, em caso de irregularidade operacional fora da base, um tripulante pode efectuar um terceiro período de serviço noturno sem as limitações previstas no número anterior.

6- Um tripulante não pode efectuar 4 (quatro) serviços de voo noturno consecutivos.

7- No caso de um tripulante efectuar dois períodos de trabalho noturno consecutivos, só um deles pode incluir, no todo ou em parte, o período crítico do ritmo circadiano.

8- Excepcionalmente, o regime previsto no número anterior não se aplica:

a) Em caso de irregularidades operacionais ocorridas em setores associados a uma rotação de longo curso, e apenas para cumprimento da rotação planeada este limite não se aplica até ao máximo de 2 (duas) horas após o início da janela do período crítico do ritmo circadiano ou até ao limite do TSV referente ao voo sujeito à irregularidade, o que ocorrer mais cedo;

b) Em caso de irregularidades operacionais ocorridas fora da base e apenas para voos de regresso a esta, em voos de médio curso, o limite indicado no número 7 desta cláusula não se aplica.

9- No caso de ocorrer a situação descrita no número anterior, qualquer apresentação do tripulante para um Serviço de Voo no dia seguinte à realização do segundo período crítico do ritmo circadiano (WOCL) consecutivo, só poderá ocorrer após as 10h00, horas locais.

10- Um tripulante não pode efectuar 3 (três) períodos críticos do ritmo circadiano (WOCL) consecutivos.

11- As situações excepcionais previstas nos números 5 e 8 não podem ser acumuladas.

12- Sempre que o período de trabalho (tempo de trabalho) esteja compreendido, no todo ou em parte, entre:

a) As 0h00 e a 1h59, do local onde o tripulante estiver aclimatizado, e termine na base, caso o próximo período de trabalho a atribuir seja planeado com início após a noite local subsequente, para a transição, terá de ser garantido ao tripulante o gozo dessa noite local e qualquer apresentação do tripulante para um serviço de voo só poderá ocorrer após as 8h00 locais do dia seguinte ao final do trabalho anterior;

b) As 2h00 e as 4h59, do local onde o tripulante estiver aclimatizado, e termine na base, qualquer apresentação do tripulante para um serviço de voo só poderá ocorrer após as 10h00 locais do dia seguinte ao final do trabalho anterior.

Cláusula 34.^a

Período de repouso

1- O período de repouso não inclui o tempo de transporte e é calculado em função do TSV antecedente ou do trabalho no solo, não podendo nunca ser inferior a 100 % daquele TSV ou do trabalho no solo, nem ao tempo mínimo do período de repouso, o qual é:

a) Na base:

Antes de trabalho em voo: 12 horas;

Antes de trabalho no solo, após trabalho em voo: 12 horas;

Entre trabalho no solo: 12 horas;

b) Fora da base:

Antes, depois e entre todo o tipo de trabalho: 11 horas.

2- O período de repouso é livre de quaisquer serviços e não pode ser interrompido pela companhia.

3- Sempre que a companhia interromper o período de repouso, este recomençará a contar desde a hora em que se verificou a interrupção.

4- Caso o tripulante se encontre fora da sua base, o período de repouso pode ser reduzido pelo comandante do voo, num máximo de 2 (duas) horas, mas para não menos de 11 (onze) horas, desde que o período de repouso anterior não tenha sido reduzido e o tempo de redução seja acrescentado ao período de repouso seguinte, o qual não pode ser reduzido.

5- Quando a diferença de longitude entre os pontos de início e fim do tempo de serviço de voo for igual ou superior a 3 (três) fusos horários, o período de repouso terá a duração de 14 (catorze) horas, acrescidas de 30 (trinta) minutos por cada fuso horário a partir do 4.º fuso horário, total ou parcialmente percorrido, ou 100 % do tempo de serviço de voo, caso este último seja superior.

6- Quando a diferença de longitude entre os pontos de início e fim do tempo de serviço de voo for superior a 6 (seis) fusos horários, o período de repouso, fora da base, tem duração igual a 24 (vinte e quatro) horas, incluindo uma noite local.

7- O tempo de repouso pode estar incluído na folga se o tempo de serviço de voo anterior, acrescido do tempo de transporte apropriado, terminar antes das 0h00 do local da base;

8- Após um período de assistência sem que o tripulante tenha sido chamado para efectuar qualquer voo, o mesmo tem direito a um tempo de repouso mínimo de 12 (doze) horas, o qual poderá ser total ou parcialmente incluído na folga.

Cláusula 35.^a

Tempo de transição entre serviços de voo

1- Fora da base, o tempo de transição entre serviços de voo inclui:

a) O tempo de transporte aeroporto-local de repouso-aeroporto;

b) E um valor fixo de duas horas e trinta minutos que se destina a:

– Sessenta minutos para a tomada de refeições, formalidades em hotéis e aeroportos e preparação;

– Sessenta minutos de *briefing* (antes do voo) e trinta minutos de *debriefing* (depois do voo).

2- O tempo de transição entre serviços de voo constará de comunicação interna da empresa para cada escala em que há rotações.

3- O tempo de transição entre serviços de voo é nas bases, bases operacionais e em estadias/*lay over*:

– Lisboa - Quatro horas;

– Faro, Funchal e Ponta Delgada - Três horas e trinta minutos.

4- Fora dos casos previstos no número 3, a Azores Airlines deve definir o tempo de transição de acordo com as regras do número 1 e 2.

Cláusula 36.^a

Lugares de descanso e de tomada de refeição

1- Nos voos com um TSV igual ou superior a 10 (dez) horas, a Azores Airlines reservará a bordo, cadeiras confortáveis e reclináveis, separadas da cabina de pilotagem e isoladas dos passageiros, para descanso e tomada de refeição dos tripulantes de cabine.

2- A reserva das cadeiras previstas no número anterior aplicar-se-á somente no setor que seja de longo curso.

3- O disposto no número 1 é também aplicável nos setores de médio ou longo curso, em que o tempo de voo (TV) seja igual ou superior a 4 (quatro) horas.

4- Caso o TSV não seja igual ou superior a 10 (dez) horas ou o tempo de voo (TV) de um sector não seja igual ou superior a 4 (horas), sempre que haja previsão de lugares disponíveis, a Azores Airlines reservará a última fila do lado direito do avião, para o descanso e tomada de refeições dos tripulantes, ficando o pessoal de terra encarregue de proteger os lugares tendo em vista o cumprimento desta situação

5- Excepcionalmente, após concordância do SNPVAC e por um período nunca superior a 90 dias, podem ser realizados serviços de voo com TSV igual ou superior a 10 horas ou com um setor com TV igual ou superior a 4 horas, sem os lugares de descanso equipados com cortinas, em caso de inoperatividade temporária destas. Neste caso:

i) Sempre que o voo efetuado nesta(s) aeronave(s) tenha um TSV igual ou superior a 10 horas ou um setor com um TV igual ou superior a 4 horas, a Azores Airlines reservará, obrigatoriamente, dois lugares na última fila, do lado direito, da classe *business*, equivalente ou superior, ou três lugares na última fila do lado direito da classe económica, que serão utilizados para descanso e tomada de refeição dos tripulantes de cabine, no setor que seja de longo curso ou no setor com um TV igual ou superior a 4 horas;

ii) O tripulante que efetue um serviço de voo sem os lugares de descanso equipados com cortinas nos serviços de voo num TSV igual ou superior a 10 horas ou num setor com um TV igual ou superior a 4 horas, tem direito a um descanso adicional de 12 horas no regresso à sua base, por cada setor realizado nessas condições. Este descanso não pode ser incluído na folga;

iii) O tripulante que realize um serviço de voo sem lugares de descanso equipados com cortinas nos serviços de voo com um TSV igual ou superior a 10 horas ou num setor com um TV igual ou superior a 4 horas, terá direito a uma indemnização de valor a 1 (um) *perdiem* A, por cada setor que tivesse direito à atribuição de lugares de descanso equipados com cortinas, a receber para além do *perdiem* A devido pelo serviço de voo.

iv) Cada serviço de voo realizado sem lugares de descanso equipados com cortinas nos serviços de voo com um TSV igual ou superior a 10 horas ou setor com um TV igual ou superior a 4 horas, terá o TSV majorado a 100 %, para efeitos da contabilização de horas extraordinárias (i.e. - A majoração de 100 % aplica-se somente para efeitos do TSV semanal, mensal e anual).

Cláusula 37.^a

Folgas

1- Uma vez iniciados, o dia de folga, a folga semanal e a folga de 36 horas para cumprimento do imperativo legal (F36), não podem ser interrompidos, salvo com o acordo do tripulante, caso o sejam, recomeçarão a contar desde a hora em que se verificou a interrupção.

2- Os tripulantes têm obrigatoriamente direito a um período livre de serviço de 36 horas, incluindo duas noites consecutivas, em cada 7 dias consecutivos, o qual, quando gozado na base, pode integrar a folga semanal. Este período pode iniciar-se, no limite, até às 12h00 do sexto dia.

3- Os tripulantes têm direito à folga semanal, a gozar nos termos seguintes:

a) Entre o gozo efetivo de 2 (duas) folgas semanais não podem decorrer mais de 20 dias consecutivos; o período de até 20 dias consecutivos não pode resultar da atribuição de F36 fora da base, em sucessivas rotações de médio curso que comportem repouso na base;

b) Os tripulantes têm direito a um mínimo mensal de 10 dias de folga, agrupados em períodos de folga com o mínimo de 48 horas consecutivas; e a um mínimo de 124 dias de folga por ano;

c) Em cada trimestre, num dos meses em que sejam planeados apenas 10 dias de folga deve ser garantido o gozo de dois períodos de folga de 72 horas consecutivas ou de um período de folga de 96 horas consecutivas.

Estes períodos de folga podem corresponder a folgas do regime de longo-curso;

d) Em cada trimestre serão planeados dois meses de calendário com, no mínimo, 10 dias de folga e um mês de calendário com, no mínimo, 11 dias de folga, sendo que, será planeado no mínimo em cada trimestre um conjunto de 4 dias de folga contínuas. Este período pode corresponder a folgas do regime de longo curso;

e) Nas operações de longo curso, o número mínimo de dias de folga é calculado de acordo com as normas estipuladas na cláusula 38.^a (Regime de folgas no longo curso) não podendo o somatório do número mensal de dias de folga planeadas ser inferior ao disposto na alínea *b)* deste ponto;

f) Os tripulantes têm direito ao gozo de um fim-de-semana, contado como folga semanal, com intervalo não superior a cinco semanas, sem prejuízo das situações seguintes:

i) As situações de licença sem vencimento, incapacidade física ou psíquica temporária, impedimento prolongado superior a um mês não imputável à empresa, o gozo de férias, bem como qualquer falta à prestação de serviço que coincida com um fim de semana, cessam a contagem do prazo referido na alínea *f)*, a qual será retomada a partir da apresentação do tripulante regressado de qualquer daquelas situações;

ii) Aos tripulantes com filhos que careçam de reeducação pedagógica, as folgas devem ser marcadas para o sábado e o domingo, desde que assim o solicitem com fundamento comprovado de impossibilidade de assistência a esses filhos por familiares ou estabelecimentos adequados, sendo o requerimento formulado com periodicidade mensal.

4- Em caso de irregularidades, só excecionalmente, com o acordo do tripulante e quando não houver tripulantes de reserva ou de assistência, pode a Azores Airlines marcar voos em dias de folga.

5- No caso previsto no número anterior será observado o seguinte:

a) A marcação de voos em dias de folga com o acordo do tripulante não pode conduzir a que o tripulante deixe de gozar os períodos livres de serviço previstos no número 2 ou um mínimo de 7 dias de folga por cada mês ou exceda o limite de 6 dias de folga em atraso, incluindo eventuais períodos de folga não previstos em planeamento;

b) Os dias de folga, decorrentes de convite, não gozados num trimestre e que não tiverem sido pagos ao abrigo da alínea *b)* da cláusula 14.^a do anexo RAFH têm de ser obrigatoriamente gozados no trimestre seguinte, exceto se o tripulante solicitar essa restituição em dia isolado;

c) Os dias de folga a restituir serão em número igual aos não gozados com o acordo do tripulante; a restituição de um único dia de folga implica a sua marcação num dia adjacente a um bloco de dois ou três dias de folga, exceto se o tripulante solicitar essa restituição em dia isolado.

6- Para efeitos do convite previsto no número 1 da cláusula 14.^a (Abono por pagamento de trabalho prestado em dias de férias ou folgas), anexo RAFH, é excecionado o disposto no número 1 da presente cláusula 36.^a (Folga semanal e período livre de serviço) do anexo RUPT.

7- Em caso de ausência da responsabilidade do tripulante, em que não sejam assinaladas folgas em escala, referentes a esse período, o número de dias de folga mensal é reduzido na proporção de 2,38 dias por cada semana de ausência, com arredondamento para o número inteiro mais próximo.

8- Até ao final do mês de março de cada ano têm de estar gozados todos os dias de folga respeitantes ao ano imediatamente anterior.

9- Para efeitos desta cláusula, entende-se como mês, um mês de calendário, como trimestre, o período de três meses de calendário consecutivos, sendo entendido como primeiro trimestre o período que abrange os meses de janeiro, fevereiro e março e como ano, o ano civil.

10- A marcação de qualquer serviço, após a folga, só pode ser feita após decorrer o tempo de transporte, exceto o período de assistência na residência do tripulante que pode ter início após a folga.

11- Se num período de 7 dias um tripulante efetuar 4 ou mais serviços de voo com apresentação entre as 6h30 e as 6h59 do local em que o tripulante se encontra aclimatizado, deverá, no final deste período, gozar uma folga com a duração mínima de três dias.

12- Será planeada uma folga de dois (2) dias no mês de aniversário do tripulante. Esta folga coincidirá com o dia de aniversário do tripulante e o dia seguinte ou, por opção deste, com o fim-de-semana subsequente ao aniversário. Estes dias de folga contarão para o total do mês, o total dos 124 dias de folga anuais e poderão integrar total ou parcialmente uma folga de longo curso.

13- A opção pelo gozo dos dias de folga no fim-de-semana mencionado no número 12, da presente cláusula, será feita no sistema SPIT, no mês anterior à publicação da escala, não sendo descontados quaisquer pontos do sistema SPIT.

14- A Azores Airlines concederá folgas aos tripulantes aquando da marcação de férias, conforme número 6, da cláusula 26.^a - Marcação das férias.

Cláusula 38.^a

Regime de folgas no longo curso

1- O número consecutivo de dias de folga após uma rotação ou série de sectores no longo curso resulta da aplicação dos fatores designados no número 2 à fórmula de esforço enunciada no número 3, não podendo este número ser inferior ao correspondente a 48 horas.

2- Os fatores a aplicar na fórmula de esforço decorrem dos seguintes parâmetros:

a) Duração da rotação ou da série de setores - Número de dias de calendário abrangidos pela rotação ou pela série de setores;

b) Período crítico do ritmo circadiano - Número de períodos críticos do ritmo circadiano penetrados, total ou parcialmente, pelos tempos de serviço de voo da rotação ou da série de setores;

c) Variação da longitude - Número inteiro máximo de conjuntos de 3 horas que cabe na diferença horária entre a base e o ponto da rotação de maior afastamento.

3- Fórmula de esforço: o número consecutivo de dias de folga a atribuir resulta do arredondamento para o número imediatamente superior da divisão do somatório dos fatores, obtidos nas alíneas a), b) e c) do número anterior, por 2.

4- Nas rotações que abrangem mais de 7 dias de calendário, na fórmula de esforço definida no número 3, não será incluído o fator b) - (Período crítico do ritmo circadiano).

5- A aplicação do regime de folgas no longo-curso, previsto na presente cláusula, nos voos de ida-e-volta, com origem em território nacional e que decorram para pontos situados entre 23 °N e 10 °N e 30 °W e 40 °E, será atribuída aos voos que incluam no todo ou em parte o período crítico do ritmo circadiano.

Cláusula 39.^a

Rotações

1- Por planeamento, nenhuma rotação poderá exceder 7 (sete) dias de calendário, com exceção das rotações de longo curso com uma frequência semanal, as quais não poderão exceder 11 dias de calendário.

2- Quando, por irregularidades operacionais, comprovadamente surgidas após o tripulante se encontrar em estadia, for necessário alterar a rotação de longo curso com uma frequência semanal descrita no número 1, a mesma só pode ser prolongada até um máximo de 48 (quarenta e oito) horas, após as quais o tripulante tem de regressar à base.

3- O aumento previsto no número anterior não é aplicável a rotação em que a estadia seja em território nacional, salvo acordo do tripulante.

4- Nenhuma rotação pode fazer-se colidindo com o gozo de um período livre de serviço de 36 horas, incluindo 2 (duas) noites consecutivas, em cada 7 (sete) dias consecutivos.

Cláusula 40.^a**Razoabilidade dos valores utilizados para o planeamento dos voos e do descanso dos tripulantes**

Sempre que se verifique que os tempos utilizados no cálculo do período de serviço de voo e no cálculo do tempo de repouso são excedidos em mais de 33 % dos casos numa determinada rota, num período de três meses consecutivos de calendário, considera-se que esses tempos são inadequados, tendo a Azores Airlines que adequá-los.

**REFC - Regulamento de evolução na carreira profissional,
definição de funções e categorias profissionais**

SECÇÃO I

Categorias profissionais e definição de funçõesCláusula 1.^a**Objeto e âmbito pessoal**

O presente regulamento define a profissão de tripulante de cabine, as categorias profissionais inerentes e estabelece as regras a observar na evolução da carreira profissional.

Cláusula 2.^a**Categorias profissionais**

A profissão de tripulante de cabine compreende as seguintes categorias profissionais:

- a) Chefe de cabine (C/C);
- b) Comissário e assistente de bordo (CAB).

Cláusula 3.^a**Definições de funções**

A definição das categorias profissionais referidas na cláusula anterior é a seguinte:

1- *Chefe de cabine (C/C)* - Tripulante de cabine que se encontra devidamente qualificado pela entidade aeronáutica nacional e pela companhia para chefiar e executar o serviço de cabine por forma a que seja prestada completa assistência aos passageiros e tripulação técnica, assegurando o cumprimento das normas de segurança, a fim de lhes garantir conforto e segurança durante o voo, segundo as normas e rotinas estabelecidas e tendo em conta os meios disponíveis a bordo. A responsabilidade inerente ao exercício das funções de C/C abrange ainda:

a) A verificação dos itens de segurança, de acordo com o respectivo *check-list*, bem como o cumprimento dos procedimentos de segurança respeitantes ao avião e seus ocupantes, com vista a assegurar o salvamento destes em caso de emergência;

b) A coordenação do serviço nas várias zonas do avião, orientando os tripulantes de cabine (CAB) nas tarefas respectivas e nelas participando quando e onde entenda necessário;

c) O preenchimento da documentação geral referente ao serviço de cabine, passageiros e tripulação;

d) Nas escalas sem representação da empresa, em caso de irregularidade operacional, com a supervisão do comandante, a realização das diligências adequadas ao alojamento e alimentação convenientes dos passageiros e tripulantes;

e) A modificação casuística das rotinas do serviço de cabine quando razões prementes o justifiquem, mediante informação em relatório de cabine;

f) A assunção da responsabilidade pela qualidade do serviço na cabine perante a companhia.

2- *Comissário/assistente de bordo (CAB)* - Tripulante, devidamente qualificado pela entidade aeronáutica nacional e pela companhia, que colabora directamente com o chefe de cabine, por forma que seja prestada assistência aos passageiros e tripulação, assegurando o cumprimento das normas de segurança, a fim de lhes garantir conforto e segurança durante o voo, segundo as normas e rotinas estabelecidas e tendo em conta os meios disponíveis a bordo. A responsabilidade inerente ao exercício das funções de CAB abrange ainda:

- a) A verificação dos itens de segurança, de acordo com o respectivo *check-list*, bem como o cumprimento dos procedimentos de segurança respeitantes ao avião e seus ocupantes, com vista a assegurar o salvamento destes em caso de emergência;
- b) É responsável, perante o chefe de cabine, pelo cumprimento do *check-list pre-flight*;
- c) Nas escalas sem representação da empresa, em caso de irregularidade operacional, colabora com o chefe de cabine nas diligências adequadas ao alojamento e alimentação convenientes dos passageiros e tripulantes;
- d) É directamente responsável, perante o chefe de cabine, pelo serviço executado.

SECÇÃO II

Evolução na carreira profissional

Cláusula 4.^a

Equipamentos

Os tripulantes de cabine (CAB e C/C) poderão ser afectos a qualquer dos equipamentos para que estejam qualificados, não podendo ultrapassar 3 tipos de equipamento em simultâneo.

Cláusula 5.^a

Definições

Para efeitos do disposto no presente anexo, considera-se:

- a) Avaliação contínua - Consiste na apreciação permanente dos tripulantes de cabine, consubstanciada na análise das fichas de avaliação de acordo com o respetivo Regulamento de Avaliação. A aprovação do Regulamento de Avaliação, ou a sua alteração, será precedida de consulta do SNPVAC, que se poderá pronunciar no prazo de 10 dias úteis a contar do respetivo pedido;
- b) Avaliação para promoção - Verificação, por comissão de avaliação interna, dos requisitos necessários à definição da aptidão para o desempenho das funções inerentes à categoria de chefe de cabine, para efeitos de promoção;
- c) Equipamento - Conjunto de aviões da mesma frota;
- d) Largada individual - Data da primeira largada individual em linha de um tripulante proveniente de um curso de qualificação;
- e) Largada conjunta - Data da primeira largada individual do primeiro classificado de um curso de qualificação e que é extensível aos tripulantes do mesmo curso;
- f) Perda de capacidade técnica - Consiste na perda temporária ou definitiva de requisitos técnicos, resultante da falta de treino ou de conhecimento técnico.
- g) Promoção - Consiste no acesso do tripulante à categoria profissional imediatamente superior;
- h) Restrição - Consiste na perda ou limitação temporária ou definitiva de capacidades físicas ou psíquicas comprovadas por exame médico a cargo do serviço competente.

Cláusula 6.^a

Perda de capacidade técnica

1-Mediante a verificação, por parte da companhia, da perda de capacidade técnica do tripulante para o exercício da sua função, será o mesmo retirado do serviço de voo, devendo a Azores Airlines promover e o tripulante sujeitar-se, a curso de refrescamento e de reavaliação para reactivação dessa capacidade técnica coma maior brevidade.

2-Caso se verifique desde logo a impossibilidade objectiva de reactivar a capacidade técnica do tripulante ou a situação de falta de capacidade técnica persista após a realização dos cursos de refrescamento e de reavaliação nos termos do número antecedente, considerar-se-á então que a perda de capacidade técnica é definitiva.

3-Quando seja verificada a incapacidade técnica definitiva do tripulante para o exercício da sua função, mas este mantenha capacidade para o exercício de outras funções em terra, em relação às quais a companhia tenha necessidades a suprir e sejam compatíveis com as suas habilitações e qualificações profissionais, estas ser-lhe-ão atribuídas por mútuo acordo reduzido a escrito.

Cláusula 7.^a**Antiguidade dos tripulantes**

1- As antiguidades dos tripulantes são as seguintes:

- a) Antiguidade de companhia;
- b) Antiguidade de serviço;
- c) Antiguidade na categoria;
- d) Antiguidade na função.

2- A antiguidade de companhia, para os efeitos do presente AE, é contada a partir da data do início da execução do contrato de trabalho com a Azores Airlines do qual tenha decorrido a integração do tripulante no quadro de pessoal permanente.

3- A antiguidade de serviço é contada a partir da data do primeiro voo de largada individual para a profissão.

3.1- O critério de marcação dos voos de largada individual deve respeitar a ordenação resultante da classificação obtida no processo de admissão de que fez parte.

3.2- Quando, por motivos alheios ao tripulante, o critério referido no número anterior não for respeitado, o tripulante afetado adquire a antiguidade de serviço do primeiro tripulante largado à sua frente e que tenha obtido uma classificação inferior à sua no mesmo processo de admissão.

4- A antiguidade na categoria é contada a partir da data de início do exercício efetivo da função (largada conjunta) correspondente a uma categoria profissional, descontando-se os períodos de tempo em que os tripulantes não exerceram efetivamente funções de voo.

4.1- O critério de marcação dos voos de largada individual deve respeitar a ordenação resultante da classificação obtida dos elementos que frequentaram com aproveitamento o mesmo curso de acesso à categoria.

4.2- Quando, por motivos alheios ao tripulante, o critério referido no número anterior não for respeitado, o tripulante afetado adquire a antiguidade de serviço do primeiro tripulante largado à sua frente e que tenha obtido uma classificação inferior à sua no mesmo curso de acesso à categoria.

5- A antiguidade na função corresponde ao período efetivo do desempenho de uma função de voo correspondente a uma categoria profissional.

Cláusula 8.^a**Escalonamento na categoria**

1- A posição relativa entre os elementos de uma mesma categoria é feita com base na data do voo de largada individual para essa mesma categoria.

2- Em caso de igualdade de antiguidade determinada nos termos do número anterior, a posição relativa será definida pela classificação obtida no respectivo curso de acesso à categoria.

3- Em caso de igualdade na antiguidade de serviço, será considerado mais antigo o elemento que tiver maior antiguidade de companhia.

4- Em caso de igualdade na antiguidade de companhia, o elemento mais antigo será considerado em função da idade, por ordem decrescente, do mais velho para o mais novo.

5- Para efeitos da definição de antiguidade na categoria de C/C, considera-se a data em que a mesma foi criada, 1 de abril de 2004.

Cláusula 9.^a**Escalonamento dos tripulantes contratados a termo**

1- Em cada processo de renovação de contratos a termo, de admissão por novo contrato a termo ou de admissão no quadro permanente por tempo indeterminado, os CAB contratados a termo são previamente sujeitos a uma avaliação global, para a qual relevam:

- a) Passado disciplinar ou a pendência de processos disciplinares;
- b) Assiduidade, não relevando, porém, as seguintes faltas não incompatíveis com o exercício da profissão, ainda que de longa duração, tais como:
 - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
 - Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
 - Licença por interrupção de gravidez;
 - Licença parental, em qualquer das modalidades;
 - Licença por adoção;

- Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- Licença do cuidador informal não principal;
- Falta para assistência a filho;
- Falta para assistência a neto;
- Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;
- Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto;
- Ausências por motivo de falecimento de cônjuge, parente e afim e casamento ou doença que não afete a sua capacidade para o exercício de funções de voo.

c) O parecer da chefia consubstanciado na análise dos processos individuais, bem como dos pontos enunciados nas alíneas a) e b), deste número;

d) A média de avaliação contínua em relação à média aritmética simples obtida nas avaliações do grupo profissional CAB, apurada nos termos previstos no número 7.

2- No caso de a informação ser negativa e ter como único fundamento a pendência do processo disciplinar, e se este for concluído com arquivamento, anulação ou sanção inferior a repreensão registada, o tripulante tem direito a ser considerado, de imediato, de acordo com as regras do ordenamento abaixo descrito.

3- No caso da informação da avaliação global ser negativa, a Azores Airlines enviará por escrito ao tripulante, no prazo máximo de 5 dias úteis, a fundamentação da mesma, podendo o tripulante pronunciar-se em igual prazo, por comunicação escrita dirigida à companhia.

4- O ordenamento dos CAB contratados a termo, para efeitos da sua seleção com vista à renovação do contrato, a nova contratação a termo ou à admissão no quadro permanente, será feito pela classificação resultante da aplicação da seguinte fórmula:

$$NF = (D + NC + LC + MA) : 4$$

Em que:

NF = Nota final. Representa a nota que serve para ordenar o escalonamento dos tripulantes contratados a termo certo;

D = Número de dias de trabalho efetivo prestado na função. Para efeitos da contabilização são considerados todos os dias, seguidos ou interpolados, que os tripulantes de cabine contratados a termo certo tenham tido de desempenho efetivo na função, desde o primeiro contrato como CAB na Azores Airlines. Sempre que o tripulante recuse proposta de renovação ou se verifique interregno contratual por período igual ou superior a 12 meses, a contabilização inicia-se na data da readmissão;

NC = Corresponde à nota do primeiro curso OCC SATA;

LC = Corresponde à nota do último *line-check*;

MA = Média das avaliações - Para efeito da contabilização da média das avaliações são consideradas todas as avaliações efetuadas no período entre 1 de janeiro e 31 de dezembro do ano anterior ao da sua produção de efeitos.

5- As 4 variáveis (*D + NC + LC + MA*) da fórmula de ordenamento dos tripulantes contratados a termo acima descrita, para que tenham um correto tratamento estatístico são convertidas à mesma unidade de medida: 0 a 100.

6- A nota final (*NF*) que os tripulantes contratados a termo certo obtiverem nesse ano, vinculará a sua posição/classificação no grupo onde estes sejam colocados e, conseqüentemente, na posição/classificação geral do escalonamento.

7- A média de avaliações (*MA*), será apurada nos seguintes termos:

a) Nos casos que respeitem a um período de trabalho efetivo, seguido ou interpolado, não inferior a 6 meses, no mínimo, de 5 avaliações;

b) Nos casos que respeitem a um período de trabalho efetivo, seguido ou interpolado, inferior a 6 meses, no mínimo 3 avaliações.

8- Sempre que o tripulante não tenha realizado durante a totalidade do período de trabalho efetivo as avaliações mínimas previstas, consoante o caso que lhe seja aplicável, nas alíneas do número anterior, é considerada a média geral de todas as avaliações (*MA*) dos tripulantes de cabine contratados a termo cujo período de trabalho efetivo se enquadre, em função da respetiva duração, na mesma situação de tal tripulante.

9- Sempre que o tripulante obtenha uma avaliação igual ou inferior a 80 % ou igual ou superior a 95 %, o avaliador tem de fundamentar expressamente na aplicação APD a atribuição da referida avaliação. Na falta de fundamentação, a avaliação respetiva não é considerada.

10- No caso de igualdade na *NF* preferirá o tripulante detentor de maior antiguidade de serviço.

11- O escalonamento é publicado pela Azores Airlines até ao dia 31 de janeiro de cada no civil e terá efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro do ano em causa, sem prejuízo dos contratos que se encontrem em execução e que transitem de ano.

Cláusula 10.^a

Escalonamento das tripulantes grávidas contratadas a termo

1- Para a tripulante que já tenha celebrado contrato a termo com a empresa e que em novo processo de recrutamento se encontre em estado de gravidez clinicamente comprovada, com indicação médica de suspensão da atividade de voo, prejudicando a celebração do novo contrato a termo, a duração do contrato proposto será incluída em «*M*» [número de meses (ou fracção) de trabalho prestado na função], da fórmula prevista no número 4 da cláusula anterior.

2- Para efeitos de «*MA*», da fórmula prevista no número 4 da cláusula anterior, será aplicada a avaliação do contrato anterior.

Cláusula 11.^a

Exercício efetivo de função

1- Para efeitos de promoção, o exercício efetivo de função é contado por anos, sendo necessária a realização de 75 % da média ponderada anual de horas de voo realizadas pelos tripulantes da mesma função.

2- Para efeitos de promoção, terão direito ao crédito da média de horas de voo realizadas pelos tripulantes com as mesmas funções em serviço exclusivo de voo, os tripulantes que se encontrem impedidos de voar por motivos de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Gravidez clinicamente comprovada;
- c) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- d) Licença por interrupção de gravidez;
- e) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- f) Licença por adoção;
- g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- h) Licença do cuidador informal não principal;
- i) Falta para assistência a filho;
- j) Falta para assistência a neto;
- k) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- l) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- m) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;
- n) Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto;
- o) A falta por luto gestacional, bem como a dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação;
- p) Exercício de funções permanentes em terra;
- q) Exercício de funções temporárias em terra;
- r) Frequência de cursos de formação profissional determinados pela empresa, com exceção do primeiro curso de qualificação para a profissão;
- s) Acidente de trabalho ou doença profissional;
- t) Exercício de funções sindicais ou em comissão de trabalhadores (CT), nos termos legais.

3- Considera-se que há exercício efetivo da função quando a não realização do valor percentual fixado seja imputável à companhia.

Cláusula 12.^a**Vagas para promoção**

1- Quando for necessária a formação/qualificação de tripulantes para o preenchimento de vagas para promoção será elaborada uma comunicação de serviço onde constará o número de vagas para promoção e a lista provisória dos candidatos, ordenados por escalonamento na categoria.

2- A data da publicação da comunicação referida no número anterior é, para todos os efeitos, a data do início do processo.

3- A lista provisória referida no número 1 incluirá o número adequado ao das vagas a prover de todos os tripulantes que, na data da sua publicação, não se encontrem na situação de renúncia ao acesso nos termos da cláusula 14.^a (Renúncia à promoção) do presente regulamento, ou que não sejam elegíveis por qualquer dos seguintes motivos objetivos registados no respetivo processo individual:

a) Falta de aproveitamento em curso anterior;

b) Falta de exercício efectivo de função/proficiência;

c) Faltas injustificadas ou aplicação de sanção disciplinar de gravidade superior a repreensão, nos 12 meses imediatamente anteriores à data do início do processo registados no respetivo processo individual;

d) Parecer negativo em teste de perfil psicológico, efetuado nos últimos doze meses;

e) Menos de 3 anos como contratado sem termo, como CAB na Azores Airlines.

4- Os tripulantes que não sejam incluídos na lista provisórias pelos motivos objectivos constante do número anterior serão informados por escrito da fundamentação do decidido, devendo a Azores Airlines facultar-lhes a seu pedido todos os documentos que fundamentem a decisão da companhia.

5- Dentro de um prazo de 5 dias úteis a contar da data da publicação da lista provisória, os tripulantes interessados poderão renunciar ao acesso, nos termos da cláusula 14.^a (Renúncia à promoção) do presente regulamento ou reclamar contra a respetiva não inclusão na lista provisória.

6- Após o decurso de um prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação da lista provisória, será publicada a lista definitiva dos candidatos, que incluirá os tripulantes cuja reclamação contra a não inclusão na lista provisória seja considerada procedente e atendível e excluirá os tripulantes que tenham renunciado ao acesso, nos termos da cláusula 14.^a (Renúncia à promoção) do presente regulamento.

7- Os tripulantes cujas reclamações não sejam atendidas serão informados na mesma data em que for publicada a lista definitiva, por escrito, da fundamentação do decidido, devendo a Azores Airlines facultar-lhes a seu pedido todos os documentos que fundamentem a decisão da companhia.

8- O número de candidatos a submeter ao processo de avaliação será fixado em função do número de vagas, acrescido no máximo de 50 %.

9- As nomeações para frequência de curso de chefia de cabine fazem-se em resultado do processo de avaliação, por ordem de escalonamento na categoria, nos termos da cláusula 8.^a (Escalação na categoria) deste regulamento, sendo as vagas para o curso, definidas nos termos do número 1 da presente cláusula, preenchidas pelos candidatos aprovados.

10- Na eventualidade de o número de vagas a prover se revelar, por exigências operacionais, superior ao inicialmente definido, ou se o número de candidatos aprovados no curso for inferior às vagas definidas, os candidatos que tenham sido avaliados e aprovados há menos de um ano a contar da data de início do processo, poderão ser imediatamente nomeados para frequência do curso de acesso previsto no número 4, por ordem de escalonamento na categoria.

11- As vagas a preencher reportam-se à base onde existe a necessidade, pelo que os candidatos que se habilitem ao respetivo preenchimento aceitam tacitamente a sua colocação voluntária nessa base.

12- Todas as comunicações escritas do processo de promoção são efetuadas por email, para o endereço profissional do tripulante.

Cláusula 13.^a**Factores de condicionamento das promoções**

Consideram-se factores de condicionamento para a promoção a chefe de cabine:

a) Falta de aproveitamento no curso para a promoção em causa, se ocorrido há menos de 12 meses;

b) Razões médicas fundamentadas de acordo com as recomendações da ICAO e as estabelecidas pela companhia.

c) Menos de 3 anos como contratado sem termo, como CAB na Azores Airlines;

d) Parecer negativo em teste de perfil psicológico, efetuado nos últimos doze meses.

Cláusula 14.^a

Renúncia à promoção

1-O tripulante que renunciar à promoção nos termos do número 5 da cláusula 12.^a (Vagas para promoção) do presente regulamento, ou nos termos do número 2 da presente cláusula, permanecendo, em consequência de tal facto, na categoria, não poderá ser incluído em processo para promoção antes que sejam decorridos 12 meses, contados a partir da data da renúncia.

2-Para além dos casos previstos no número 5 da cláusula 12.^a (Vagas para promoção) do presente regulamento, o tripulante pode ainda renunciar à promoção no prazo de 5 dias úteis a contar da sua nomeação para frequência do curso referido de chefe de cabine.

3-No caso previsto no número anterior será facultado ao tripulante a frequência do primeiro curso que se realizar enquanto a avaliação mantiver a sua validade, nos termos da cláusula 16.^a (Processo de avaliação) do presente regulamento.

Cláusula 15.^a

Comissão de avaliação

1-O processo de avaliação será conduzido por uma comissão de avaliação, sendo o presidente da comissão de avaliação o chefe de PNC (CCD).

2-A comissão de avaliação será constituída pelo chefe de PNC, por um chefe de cabine, e por um elemento dos recursos humanos, a título de membros efectivos.

3-Cada membro efetivo deverá ter um membro suplente integrado na mesma área funcional, que o poderá substituir em caso de impedimento.

4-A nomeação dos elementos que constituem a comissão de avaliação é da exclusiva competência da companhia.

Cláusula 16.^a

Processo de avaliação

1-Do processo de avaliação constam, obrigatoriamente e por escrito, os seguintes elementos:

a) A análise dos resultados do sistema de avaliação contínua dos últimos 12 meses em relação à data de início do processo;

b) A assiduidade dos últimos 12 meses, a contar da data do início do processo;

c) O registo disciplinar dos últimos 12 meses, a contar da data do início do processo;

d) O resultado dos testes de perfil psicológico;

e) O parecer escrito da chefia do pessoal de cabine (CCD), consubstanciado na análise dos processos individuais.

2-A companhia poderá considerar ainda outros elementos escritos, deles dando conhecimento antecipado aos tripulantes até à data do início do processo.

3-O resultado do processo de avaliação é válido por 24 meses contados a partir da data da deliberação da comissão de avaliação.

4-Não é aplicável o número anterior se no prazo dos 24 meses nele referido ocorrerem, com o avaliado, razões justificativas de ordem técnica ou disciplinares que recomendem nova avaliação, devendo do facto ser informado o tripulante no prazo de 30 dias a contar da ocorrência.

Cláusula 17.^a

Resultado do processo de avaliação

1-A comissão de avaliação comunicará o resultado do processo de avaliação, individualmente e por escrito, aos avaliados, no prazo de 5 dias úteis após o encerramento do respetivo processo, através da hierarquia competente.

2-Se o resultado do processo de avaliação for o da inaptidão, o documento escrito deverá especificar as razões da mesma.

3-Só findo o prazo da reclamação, sem que esta tenha sido interposta ou só após a decisão da mesma, o resultado do processo de avaliação poderá ser tornado público relativamente a quem teve aprovação.

4-A promoção dos candidatos considerados aptos só se concretiza após aprovação no respetivo curso de promoção.

Cláusula 18.^a

Inaptidão para a chefia

1- Se o tripulante não obtiver aproveitamento num curso para chefe de cabine, poderá frequentar um segundo curso, decorrido um período de 12 meses e após uma nova avaliação.

2- Se não obtiver aproveitamento no segundo curso para chefe de cabine, não poderá frequentar novo curso antes que decorram 4 anos.

Cláusula 19.^a

Reclamações

1- Os tripulantes que considerem haver vício ou erro lesivo dos seus interesses profissionais poderão reclamar para o piloto-chefe dos resultados da avaliação, no prazo de 5 dias úteis a contar da data em que a informação chegou ao seu conhecimento, disso notificando o SNPVAC.

2- Para a apreciação das reclamações será constituída uma comissão de reclamações, composta pelo piloto-chefe, que presidirá e pelo chefe de PNC, bem como por um chefe de cabine e por um elemento dos recursos humanos, por aquele nomeados, que não tenham feito parte da comissão de avaliação, podendo o SNPVAC fazer-se representar por um observador, caso o tripulante interessado o solicite.

3- O piloto-chefe, com base nos documentos do processo de avaliação e podendo ouvir para o efeito os elementos que constituem a comissão de avaliação e o reclamante, emitirá parecer que remeterá ao DOV, para decisão.

4- O processo de reclamação termina com a decisão do DOV, da qual será dado conhecimento, por escrito, ao interessado no prazo de 5 dias úteis, contados da receção do parecer previsto no número anterior.

5- Não se efetuarão nomeações de chefes de cabine enquanto não estiver concluído o processo de reclamação.

Cláusula 20.^a

Impugnação judicial

Se o tripulante impugnar judicialmente a decisão de inaptidão no processo de avaliação, e a sua pretensão for deferida, após trânsito em julgado, ficará a empresa obrigada a submetê-lo, de imediato, a um curso, em caso de aproveitamento no curso, terá aquela que atribuir ao tripulante a antiguidade, na função e na categoria, correspondente à dos elementos do curso inerente ao processo de avaliação em causa, ressarcindo-o das diferenças salariais verificadas em razão da preterição.

RRES - Regulamento da retribuição e evolução salarial

CAPÍTULO I

Da retribuição

Cláusula 1.^a

Conceito de retribuição

1- Só se considera retribuição, aquilo a que, nos termos do contrato individual de trabalho, da lei e deste AE, o tripulante tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição base mensal (RBM) e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da Azores Airlines ao tripulante, excepto as constantes do número 5 desta cláusula.

4- A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

5- Não se consideram retribuição, para além de outras que, nos termos da lei e deste AE, não devam ser consideradas como tal, as importâncias recebidas a título de:

a) Remunerações por trabalho suplementar, salvo nos casos previstos por lei;

b) Ajudas de custo, salvo nos casos previstos na lei;

c) Os *perdiem*/serviço de voo que não estejam incluídos na RBM, salvo nos casos previstos na lei;

- d) Despesas de transporte, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Os subsídios de refeição ou a comparticipação no preço destas, bem como o seu pagamento integral, quando for caso disso.

Cláusula 2.^a**Remuneração de base mensal**

1- A remuneração de base mensal (RBM) é constituída pelo vencimento base constante da tabela salarial em vigor e pelas diuturnidades.

2- A RBM não abrangerá as horas de trabalho prestadas, contabilizadas nos termos da cláusula 8.^a (Contagem do tempo de voo e do tempo de trabalho) do RRES, para além dos créditos (*plafond*) mensais e anuais, nos seguintes termos:

a) Mensalmente, para além do crédito mensal de horas de acordo com a tabela seguinte (tabela I); este limite será reduzido, em termos proporcionais, em função do número de dias de férias e dos dias referentes à cláusula 22.^a (compensação por trabalho prestado em feriados) do AE, gozados em cada mês:

Tabela I	
139 horas e 30 minutos	31 dias
135 horas	30 dias
130 horas e 30 minutos	29 dias
126 horas	28 dias
Redução por dia	4 horas e 30 minutos

b) Anualmente, para além do crédito anual de horas de acordo com a tabela seguinte (tabela II):

Tabela II	
Ano	<i>Duty pay</i>
1 de janeiro a 31 de dezembro	1400 horas
Redução por dia	4 horas e 10 minutos

c) Os *plafond* anuais (*duty-pay*) serão reduzidos nas seguintes situações:

i) Tripulantes que se encontrem na situação de licença de maternidade ou paternidade em todas as suas modalidades e em licença por interrupção de gravidez: - Redução do *plafond* de acordo com o número de dias de licença;

ii) Tripulantes nas situações de redução de atividade previstas no Regulamento de Trabalho a Tempo Parcial do AE:

- Redução do *plafond* anual em proporção com a redução de actividade;

iii) Tripulantes que se encontrem na situação de faltas justificadas:

- Redução do *plafond* de acordo com o número de dias de faltas justificadas;

iv) Tripulantes admitidos no decurso do ano:

- As horas para o *plafond* anual começarão a ser contabilizados a partir do dia em que se verificar a largada em linha, sendo reduzido ao *plafond* o número de dias que decorrer desde o início do ano até essa data.

v) Tripulantes que se encontrem em trabalho sindical e/ou em sede de comissão de trabalhadores:

- Redução do *plafond* de acordo com a proporção da redução da atividade.

3- As horas que excedam o crédito mensal referido na alínea a) do número anterior serão remuneradas pelos respectivos valores da retribuição do trabalho suplementar (cláusula 9.^a, RRES), e pagas conjuntamente com as remunerações relativas ao segundo mês seguinte àquele em que ocorrer a ultrapassagem do crédito mensal.

4- Será determinado o valor correspondente às horas que excedam os créditos anuais (*duty-pay*) referidos na alínea b) do número 2, em função dos respetivos valores da retribuição do trabalho suplementar (cláusula 9.^a, RRES), e ao valor anual apurado será deduzido o acumulado de pagamentos relativos a excedências de *plafond* mensais efetuados ao tripulante ao longo do ano. Caso a diferença entre o valor anual calculado e a totalidade dos pagamentos mensais já efetuados e/ou devidos seja positiva, ou seja, favorável ao tripulante, o saldo assim apurado será pago juntamente com o processamento de salários do mês de março.

5- Excedido o *plafond* mensal de *block hour*, cada *block hour* passará a ser retribuída por referência ao valor do vencimento horário (2 % do vencimento base) ou pelo valor de *duty* mensal, conforme o que for mais elevado, sendo a redução do *plafond* mensal de *block hour*, nas situações de inatividade, conforme tabela III *infra*:

Tabela III			
	<i>Block-pay</i> (BH)		
Mês	2024	2025	2026
31 dias	70 horas	68 horas	66 horas
30 dias	67 horas e 35 minutos	65 horas e 40 minutos	63 horas e 45 minutos
29 dias	65 horas e 10 minutos	63 horas e 20 minutos	61 horas e 30 minutos
28 dias	62 horas e 45 minutos	61 horas	59 horas e 15 minutos
Redução por dia	2 horas e 25 minutos	2 horas e 20 minutos	2 horas e 15 minutos

- No mês em que o tripulante goze férias, o número de horas incluído nas tabelas I e III é reduzido de acordo com a tabela IV:

Tabela IV	
Dias úteis de férias (+ feriados*) gozadas	Número de dias de redução
1	1
2	2
3	3
4	5
5	7
6	8
7	11
8	12
9	13
10	14
11	15
12	18
13	19
14	20
15	21
16	22
17	25
18	26
19	27
20	28
21	29

*Feriados não coincidentes com o fim-de-semana.

- Se o período de férias abranger mais do que um mês a redução deverá ser distribuída proporcionalmente pelos meses onde ocorreu gozo de férias.

Cláusula 3.^a

Diuturnidades

1- A partir do mês em que cumpra 4 anos de antiguidade como contratado sem termo, o tripulante tem direito a uma diuturnidade por cada ano de antiguidade na companhia, a pagar nos seguintes termos:

a) Entre o quarto ano (inclusive) e o décimo primeiro ano (inclusive): 1,25 %;

b) A partir do décimo segundo ano (inclusive): 1,50 %.

2- O quadro seguinte exemplifica o somatório de diuturnidades:

Antiguidade	%	Soma
1	0 %	0 %
2	0 %	0 %
3	0 %	0 %
4	1,25 %	1,25 %
5	1,25 %	2,5 %
6	1,25 %	3,75 %
7	1,25 %	5 %
8	1,25 %	6,25 %
9	1,25 %	7,5 %
10	1,25 %	8,75 %
11	1,25 %	10 %
12	1,5 %	11,5 %
13	1,5 %	13 %
14	1,5 %	14,5 %
15	1,5 %	16 %
16	1,5 %	17,5 %
17	1,5 %	19 %
18	1,5 %	20,5 %
19	1,5 %	22 %
20	1,5 %	23,5 %
21	1,5 %	25 %
22	1,5 %	26,5 %
23	1,5 %	28 %
24	1,5 %	29,5 %
25	1,5 %	31 %
26	1,5 %	32,5 %
27	1,5 %	34 %
28	1,5 %	35,5 %
29	1,5 %	37 %

30	1,5 %	38,5 %
31	1,5 %	40 %
32	1,5 %	41,5 %
33	1,5 %	43 %
34	1,5 %	44,5 %
35	1,5 %	46 %
36	1,5 %	47,5 %

3- As diuturnidades serão calculadas, para os tripulantes de cabine a admitir, com base na antiguidade de serviço na profissão, mantendo-se o direito à senioridade vencida em qualquer outra anterior profissão ou função desempenhada na SATA, com valor correspondente atualizado, se superior à senioridade na profissão.

Cláusula 4.^a

Subsídio de férias

1- Durante o período de férias o tripulante tem direito à retribuição correspondente à que os tripulantes receberiam se estivessem em serviço efectivo, ou seja, a retribuição base e diuturnidades (RBM).

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

3- O tripulante deverá indicar, aquando da sua marcação, qual o período de férias em que pretende que seja efetuado o pagamento do subsídio de férias.

4- O subsídio de férias será pago de uma só vez antes do início do período de férias indicado no número anterior, com o vencimento do mês anterior ao do respetivo gozo.

Cláusula 5.^a

Subsídio de compensação por férias frias

1- A Azores Airlines concederá férias frias, tal como disposto no número 8, da cláusula 28.^a (critério de processamento para marcação de férias) da parte geral do acordo de empresa, pelo menos, a 25 % dos tripulantes de cada categoria (CAB e C/C) que o solicitarem.

2- O tripulante de cabine que não tenha usufruído de «férias frias» no ano anterior terá preferência relativamente ao tripulante que as usufruiu.

3- O tripulante de cabine que apenas usufrua de «férias frias» receberá um subsídio juntamente com o vencimento do mês de julho, no montante igual ao da respetiva RBM.

4- O tripulante poderá optar por fraccionar o pagamento do subsídio de «férias frias» em duas vezes, tendo de comunicar a sua opção à empresa no momento da marcação das «férias frias».

Cláusula 6.^a

Subsídio de Natal

1- O tripulante tem direito, anualmente, a subsídio de Natal de valor igual a um mês de RBM (retribuição base e diuturnidades) a pagar até ao final do mês de novembro do ano a que respeita.

2- Nos anos de admissão, de cessação, de suspensão e de termo da suspensão do contrato de trabalho, este subsídio será pago na proporção do tempo de serviço prestado.

Cláusula 7.^a

Perdiem

1- Por cada dia de calendário (0h00 às 23h59, horas locais da base do tripulante), o tripulante tem direito, sem prejuízo do pagamento de ajuda de custo que for devida nos termos do acordo de empresa, de montantes constantes da tabela em vigor a cada momento, em função do tipo de serviço prestado nesse dia:

a) Perdiem A:

- Apresentação ou deslocação para um ou mais serviços de voo;
- Deslocação para serviço de assistência no aeroporto.

b) Perdiem B:

- Permanência em estadia;
- Situação de DHC isolado;
- Apresentação para ações de formação e cursos de progressão e promoção (formação presencial ou *e-learning*), seja nas instalações da empresa, seja na residência do tripulante.

2- Não será devido um segundo *perdiem* A quando o TSV termine até às 1h59 da base do tripulante.

3- Nos dias de calendário em que ocorram cumulativamente as prestações descritas nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da presente cláusula, prevalecerá e será aplicado apenas o disposto na alínea *a)* deste número 1.

Cláusula 8.^a

Contagem do tempo de voo (TV) e do tempo de trabalho

1- Para qualquer trabalho que o tripulante seja nomeado será elaborado um relatório administrativo, do qual constará a hora de início e fim do mesmo (incluindo deslocações).

2- Para efeitos do crédito mensal de horas de trabalho referido nos números 2 e 3 da cláusula 2.^a do presente anexo, o tempo de trabalho será contabilizado pelo somatório dos valores previstos nas alíneas dos números 3 e 4.

3- Contagem :

a) Relativamente ao exercício de funções a bordo:

- Tripulante com funções específicas, durante todo ou parte do serviço de voo: 100 %;
- Verificações, instrução e treino na qualidade de verificado ou verificador: 100 %;
- Tripulante sem funções específicas a bordo (deslocação por meios aéreos) durante todo o serviço de voo: 100 %;

– Tripulante sem funções específicas a bordo (deslocação por meios aéreos) em etapa antecedida ou seguida de serviço de voo sem período de repouso intercalar: 100 %, do tempo de trabalho constante do relatório administrativo;

b) Relativamente ao tipo de serviço de voo:

- *Ferry*: 100 %;
- Ensaio: 100 %;
- Cargo: 100 % do tempo de trabalho constante do relatório administrativo;

c) Relativamente ao trabalho prestado no solo:

- Inspecções médicas ou medicina do trabalho: 100 %;
- Assistência: 100 %, quando realizada nas instalações da empresa e 33 %, quando realizada na residência do tripulante;

– Deslocação através de meios de superfície: 100 %;

– Seminários, refrescamentos e outras acções formativas no solo: 100 %, do tempo de trabalho constante do relatório administrativo.

4- Majorações:

a) Relativamente ao horário da operação:

- Noturno: 25 % do tempo de trabalho realizado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte;

b) Relativamente às nomeações:

- Folgas: 25 %;
- Férias alteradas ou interrompidas: 50 %;
- Feriados: 100 %;

do tempo de trabalho realizado, desde que esse trabalho seja prestado, total ou parcialmente, em dia de folga, de férias ou de feriado, respetivamente.

5- As diversas situações referidas em cada alínea do número anterior não são cumulativas entre si, prevalecendo as que correspondam ao maior valor apurado.

Cláusula 9.^a

Retribuição do trabalho suplementar

A retribuição da hora suplementar é o montante correspondente a 2 % da retribuição base.

Cláusula 10.^a**Complemento ACMI**

1-O tripulante de cabine que efetue um voo ACMI, receberá um valor correspondente a 18,00 € (dezoito euros) por *block hour*, o qual será pago para além dos serviços de voo realizados.

2-O pagamento das *block hour* referidas no número anterior será feito no segundo mês seguinte ao da realização do(s) voo(s).

Cláusula 11.^a**Comissões de vendas**

Do produto bruto do valor das vendas realizadas em cada serviço de voo será retirada:

- a) Uma percentagem de 12 % para cada responsável de bar ou de vendas;
- b) Uma percentagem de 5 % a atribuir a todos os elementos dessa tripulação, incluindo os responsáveis de bar ou de vendas.

Cláusula 12.^a**Retribuição de funções em terra**

Os tripulantes que, cumulativamente com funções de voo, exerçam temporariamente funções em terra ou de instrução, receberão prestações retributivas específicas nos termos e valores a definir pela Azores Airlines, ou, se aplicável em razão do cargo ou função a desempenhar, definidos em acordo de comissão de serviço.

Cláusula 13.^a**Seguros**

1- A Azores Airlines garantirá aos tripulantes de cabine um seguro cobrindo os riscos de morte, incapacidade permanente e incapacidade temporária, total ou parcial, resultante de doença ou acidente, inerente ou não à prestação de trabalho, bem como os riscos de guerra, pirataria e zonas epidémicas.

2- A empresa assumirá o risco de roubo, furto, perda ou destruição dos fundos de mancio postos à guarda dos tripulantes para efeitos de eventual pagamento de despesas decorrentes dos serviços de voo ou dos valores resultantes das vendas a bordo, que não seja resultante de culpa ou negligência dos mesmos, podendo transferir esse risco para uma companhia de seguros.

3- A empresa manterá, em benefício dos seus trabalhadores, o seguro de saúde de grupo atualmente existente ou outro que o substitua.

4- A empresa garantirá aos trabalhadores um seguro de vida no valor mínimo indemnizatório de 60 000,00 €. O seguro cessa no final do ano civil em que a pessoa segura passe à situação de reforma.

5- Nas situações de perda definitiva de licença, a informação referente ao valor da indemnização consta do *mySATA*.

CAPÍTULO II

Tabela salarialCláusula 14.^a**Tabelas salariais**

Tabela salarial I

Janeiro a dezembro 2024

	2024	<i>Perdiem A</i>	<i>Perdiem B</i>
CC IV	2 539,00 €	145,00 €	72,50 €
CC III	2 508,00 €	145,00 €	72,50 €

CC II	2 423,00 €	145,00 €	72,50 €
CC I	2 366,00 €	145,00 €	72,50 €
CC	2 304,00 €	145,00 €	72,50 €
CAB VI	2 034,00 €	115,00 €	57,50 €
CAB V	1 994,00 €	115,00 €	57,50 €
CAB IV	1 938,00 €	115,00 €	57,50 €
CAB III	1 877,00 €	115,00 €	57,50 €
CAB II	1 759,00 €	115,00 €	57,50 €
CAB I	1 654,00 €	115,00 €	57,50 €
CAB	1 295,00 €	115,00 €	57,50 €
CAB início	1 175,00 €	115,00 €	57,50 €

1- Para o ano de 2025 e 2026, se a taxa anual de inflação prevista (fonte Banco de Portugal) se situar acima de 2,5 %, as partes outorgantes reunirão para rever os valores da tabela salarial desse ano.

CAPÍTULO III

Evolução salarial

Cláusula 16.^a

Evolução salarial

1- A evolução salarial processa-se de acordo com os seguintes escalões:

- CAB início;
- CAB, CAB I, CAB II, CAB III, CAB IV, CAB V, CAB VI;
- C/C, C/C I, C/C II, C/C III e C/C IV.

2- A evolução salarial, nos escalões abaixo indicados, terá lugar de acordo com os respetivos períodos de exercício efetivo de funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes:

- a) CAB início a CAB - Período de 24 meses de exercício efetivo de funções, seguidos ou interpolados nesta categoria;
- b) CAB a CAB I - Período de 24 meses de exercício efetivo de funções, seguidos ou interpolados, como CAB;
- c) CAB I a CAB II - Período de 36 meses de exercício efetivo de funções, seguidos ou interpolados, como CAB I;
- d) CAB II a CAB III - Período de 36 meses de exercício efetivo de funções, seguidos ou interpolados, como CAB II;
- e) CAB III a CAB IV - Período de 60 meses de exercício efetivo de funções, seguidos ou interpolados, como CAB III;
- f) CAB IV a CAB V - Período de 60 meses de exercício efetivo de funções, seguidos ou interpolados, como CAB IV;
- g) CAB V a CAB VI - Período de 60 meses de exercício efetivo de funções, seguidos ou interpolados, como CAB V;
- h) C/C a C/C I - Período de 60 meses de exercício efetivo de funções, seguidos ou interpolados, como C/C;
- i) C/C I a C/C II - Período de 60 meses de exercício efetivo de funções, seguidos ou interpolados, como C/C I;
- j) C/C II a C/C III - Período de 60 meses de exercício efetivo de funções, seguidos ou interpolados, como C/C II;
- k) C/C III a C/C IV - Período de 60 meses de exercício efetivo de funções, seguidos ou interpolados, como C/C III.

3- A evolução salarial verificar-se-á, automaticamente, salvo se ocorrerem as seguintes situações:

- a) Falta injustificada de assiduidade;
- b) Existência de sanções disciplinares que não seja repreensões no período de permanência no escalão pos-suído;
- c) Pendência de processos disciplinares;
- d) Ocorrência de motivo justificativo em contrário relacionado com o exercício ou conduta profissional, desde que expresso e fundamentado por escrito.

4- No caso previsto na alínea c) do número anterior, a evolução salarial só não se efectuará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a aplicação de sanção disciplinar que não seja re-preensão.

5- Se do processo disciplinar resultar sanção de repreensão ou ausência de sanção, a evolução será efetivada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

6- No caso previsto na alínea d) do número 3, o motivo invocado será comunicado, em documento escrito, ao tripulante, que o poderá contestar e dele recorrer; a impugnação será apreciada por uma comissão constituída nos termos da cláusula 14.^a (Processo de avaliação), do Regulamento de Evolução na Carreira Profissional, Definição de Funções e Categorias Profissionais (REFC) e, se for considerada procedente, a evolução será efetivada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

7- Ocorrendo qualquer motivo impeditivo da evolução salarial, esta terá lugar no ano imediatamente seguin-te, salvo se ocorrer, então, o mesmo ou outro motivo impeditivo.

Cláusula 17.^a

Exercício de funções

O período de exercício de funções interpolado conta-se, para efeitos de progressão num escalão, desde que não meche mais do que 12 (doze) meses em relação ao período imediatamente anterior.

RAFH - Regulamento de Ajudas de Custo, Facilidades e Hotéis

CAPÍTULO I

Planeamento das refeições dos tripulantes

Cláusula 1.^a

Procedimentos

1- Sempre que se encontre em serviço de voo, os tripulantes têm direito a alimentação, nos termos e condi-ções previstos em regulamento interno.

2- O regulamento previsto deve garantir que:

- a) A alimentação a bordo dos tripulantes é sóbria e pouco abundante em cremes, molhos espessos ou alimen-tos facilmente deterioráveis ou indigestos;
- b) As refeições dos elementos do pessoal navegante que integrem a tripulação do mesmo voo, não podem ser iguais e estas devem especificar a diferença.

Cláusula 2.^a

Assistência no aeroporto

1- Têm direito a ajuda de custo de refeição os tripulantes que se encontrem de serviço de assistência no ae-roporto, durante a totalidade ou parte dos seguintes períodos:

- a) Pequeno-almoço: 5h00 - 8h30/ajuda de custo no valor de 50 % da refeição principal;
- b) Almoço: 12h30 - 14h00;
- c) Jantar: 20h30 - 22h00;
- d) Ceia: 22h01 - 0h00/ajuda de custo no valor de 50 % da refeição principal.

2- Ocorrendo sobreposição na hora da assistência de períodos de refeição, é devido o valor correspondente à refeição principal.

Cláusula 3.^a**Ações de formação e outros serviços**

1- Na base:

Sempre que os tripulantes estiverem submetidos a ações de formação na base, ou outro trabalho, terão direito a subsídio de refeição vigente na companhia, para almoço (LNCH) ou jantar (DNNR), desde que o período de duração das mesmas se prolongue para além das 12h30, inclusive, ou das 19h30; também terão direito a subsídio de alimentação para pequeno-almoço (BKRF), no valor de 50 % da refeição principal, desde que o período de duração das mesmas se inicie até às 8h00, inclusive.

2- Fora da base:

Sempre que os tripulantes estiverem submetidos a ações de formação fora da base, terão direito às ajudas de custo constantes da tabela «ajudas de custo», previstas na tabela do número 1 da cláusula 6.^a do presente regulamento.

3- A ajuda de custo por refeição será sempre paga ao tripulante que estiver ao serviço em situação de DHC, entre as horas de referência previstas no número 2 da cláusula 5.^a

Cláusula 4.^a**Tripulante em serviço viajando em cabine de passageiro**

Ao tripulante que, por qualquer motivo, tenha de viajar na qualidade de passageiro será servida, na respetiva cabine, alimentação idêntica à dos restantes passageiros da classe onde se encontrem reservados. Esta situação não retira ao tripulante o direito às ajudas de custo constantes da tabela «ajudas de custo por refeição» previstas na tabela do número 1 da cláusula 7.^a do presente regulamento.

Cláusula 5.^a**Direito à atribuição da ajuda de custo**

1- As ajudas de custo são devidas se o tripulante não puder dispor, por motivos de serviço, de pelo menos uma hora e trinta por sua conta, entre os períodos de almoço e jantar referidos no número seguinte, para tomar uma refeição na área geográfica da sua residência ou do seu local habitual de trabalho. Para efeitos do presente número e para a contabilização do período de uma hora e trinta exclui-se o tempo de transporte.

2- Horas de referência:

- Período de pequeno-almoço - 5h00 e as 10h00;
- Período de almoço - Entre as 11h30 e as 15h30;
- Período de jantar - Entre as 18h00 e as 21h30.

3- A ajuda para pequeno-almoço será atribuída:

- a) Sempre que, numa estadia, o início do TSV se verificar entre as 5h00 e as 10h00, inclusive (horas locais);
- b) Sempre que a chegada (calços) ao local de estadia se verifique entre as 5h00 e as 10h00, inclusive (horas locais).

4- Não haverá pagamento da ajuda de custo de pequeno almoço, se esta refeição estiver incluída no contrato de alojamento celebrado com o hotel (alojamento adequado) de pernoita ou tiver sido exercida a opção de prescindir de hotel.

5- A Ajuda para almoço será atribuída:

- a) Quando a estadia fora da base estiver planeada ou se verifique entre as 11h30 e as 15h30, inclusive (horas locais);
- b) Quando a hora de chegada (calços) à escala de estacionamento fora da base estiver planeada ou se verifique entre as 11h30 e as 15h30, inclusive (horas locais);

6- A ajuda para jantar será atribuída:

- a) Quando a estadia fora da base estiver planeada ou se verifique entre as 18h00 e as 21h30, inclusive (horas locais);
- b) Quando a hora de chegada (calços) à escala de estacionamento fora da base estiver planeada ou se verifique entre as 18h00 e as 21h30, inclusive (horas locais).

7- Não haverá lugar ao pagamento de ajuda de custo ao tripulante em funções quando for embarcada a respetiva refeição prevista no *meal plan* (plano de refeições), excepto nas situações previstas na cláusula seguinte.

Cláusula 6.^a**Ajuda de custo/meal plan**

1- Haverá lugar ao pagamento de ajuda de custo ao tripulante em funções e embarcada a respetiva refeição (almoço ou jantar) prevista no *meal plan* (plano de refeições), se se verificar uma diferença horária igual ou superior a 2 (duas) horas do local em que o tripulante está aclimatizado para o local de estadia.

2- Não se aplica o previsto no número anterior sempre que no local de estadia o regime de alimentação seja o TI (tudo incluído). Nesta situação o regime e o valor serão idênticos ao previsto para o PNT.

3- Nos locais de estadia em que se verificar uma diferença horária igual ou inferior a 1 (uma) hora, do local em que o tripulante está aclimatizado, sempre que, por razões nutricionais e/ou do tempo de trabalho a bordo, a tomada da refeição pelo tripulante em funções deva ser efetuada na escala de estacionamento (em estadia), haverá lugar ao pagamento de ajuda de custo e não embarcará a refeição principal (almoço ou jantar) prevista no *meal plan* (plano de refeições).

4- Nos termos do número anterior, considera-se que o tripulante em funções, por razões nutricionais e/ou do tempo de trabalho a bordo, tem direito ao pagamento da ajuda de custo para a tomada do almoço ou jantar em terra, não embarcando a respetiva refeição, nas situações seguintes:

Almoço:

a) Quando a hora de chegada (calços) à escala de estacionamento fora da base estiver planeada ou se verifique entre as 11h30 e as 13h00, inclusive (horas locais);

b) Quando a hora de apresentação na escala de estacionamento fora da base estiver planeada ou se verifique entre as 13h00 e as 15h30, inclusive (horas locais);

Jantar:

a) Quando a hora de chegada (calços) à escala de estacionamento fora da base estiver planeada ou se verifique entre as 18h00 e as 20h00, inclusive (horas locais);

b) Quando a hora de apresentação na escala de estacionamento fora da base estiver planeada ou se verifique entre as 20h00 e as 21h30, inclusive (horas locais).

Cláusula 7.^a**Valores das ajudas de custo**

1- Os valores diários das ajudas de custo são os constantes da tabela seguinte:

Países	Actual	BRFK (25 %)*
América Sul, Central e Caraíbas	73,00 €	18,25 €
Europa	78,00 €	19,50 €
Canadá	94,31 €	23,57 €
EUA	117,94 €	29,48 €
Território nacional	54,50 €	13,62 €
Resto do mundo	78,00 €	19,50 €

*O valor previsto para a ajuda de custo de pequeno-almoço (BRFK) será sempre de 25 % do valor total da ajuda de custo diária. Este valor entra em vigor a partir de 1 de abril de 2024.

2 -Nos locais de estadia, onde o regime de hotel seja de «TI - Tudo incluído», o valor da ajuda de custo será o correspondente a 75 % dos valores acima mencionados.

3- Nos locais de estadia, onde o regime de hotel seja de «MP - Meia pensão» ou outro que não «TI - Tudo incluído», o valor da ajuda de custo será o correspondente aos valores acima mencionados.

4- Os valores de ajudas de custo serão sempre, no mínimo, iguais aos previstos para o PNT.

5- As ajudas de custo são pagas por transferência bancária e em moeda euro, mas sempre que exista diferença cambial igual ou superior a 5 % no valor diário, o tripulante será ressarcido de toda a diferença cambial diária no mês seguinte.

6- Sempre que durante 3 meses consecutivos exista uma diferença cambial igual ou superior a 5 %, devem as partes acordar um novo valor em euros para a ajuda de custo que tenha essa diferença.

7- Em casos excepcionais e devidamente fundamentados, não havendo a possibilidade de ser servida a refeição de pequeno-almoço, o valor a pagar, em sua substituição, corresponde ao previsto na tabela referida no número 1.

Cláusula 8.^a

Sistema de procedimentos do pagamento de ajudas de custo

1- Através de um sistema «*crew meals allowances*» são calculados os valores dos subsídios relativos a actividades planeadas e realizadas, em dois momentos distintos:

a) Lista das actividades planeadas calculadas (planeamento mensal do mês seguinte de operação), assim, as ajudas de custo referentes à actividade planeada serão depositadas até ao fim do mês anterior aquele a que se referem;

b) Lista das actividades realizadas calculadas (dois meses após o mês de operação), assim, os acertos serão feitos no segundo mês após o depósito dos valores acima referidos.

Cláusula 9.^a

Processamento

Mensalmente são contabilizados e processados os valores planeados, os realizados e os acertos relativos aos meses anteriores, daí resultando uma ordem de pagamento e consequente depósito em dia coincidente com o do vencimento mensal.

CAPÍTULO II

Facilidades

Cláusula 10.^a

Facilidades de transporte

1- O benefício das facilidades de passagem é adquirido no mês em que o tripulante perfaz seis meses, seguidos ou interpolados, de antiguidade na companhia, excepto se já era trabalhador da companhia. Neste caso, o direito às facilidades de passagem é adquirido no mês seguinte ao da largada individual.

2- O tripulante de cabine tem o benefício anual de usufruir de 12 (doze) ID00R2 (sem reserva e sujeito a disponibilidade de lugares).

3- As facilidades de passagem do tripulante ou do seu agregado familiar, podem ser utilizadas, em regime de reciprocidade, nos voos operados pelas empresas do Grupo SATA (Azores Airlines/SATA Açores).

4- Cada membro do agregado familiar do tripulante de cabine tem direito ao benefício anual de usufruir de 2 (dois) ID00R2 (sem reserva e sujeito a disponibilidade de lugares).

5- Não existe período de carência para a constituição do benefício de passagens para a pessoa que seja casada ou viva com o tripulante em união de facto.

6- Cada membro do agregado familiar do tripulante tem direito ao benefício anual de usufruir de ID90R2 (sem reserva e sujeito a disponibilidade de lugares) ilimitados.

7- Ao cônjuge ou equiparado a cônjuge do tripulante, a um dos membros do agregado familiar ou a um acompanhante de voo, será concedido um bilhete ID00R1 (bilhete com reserva) ligando a base com as escalas, quando os mesmos, por razões de serviço, tenham de permanecer naquelas durante a noite e/ou o dia de Natal.

8- Ao tripulante que tenha exercido a opção do regime de férias frias, e seu agregado familiar beneficiário de facilidades de passagens ou pessoa com quem viva em união de facto, será concedida 1 (uma) facilidade de passagem a cada um, uma vez por ano, em período de férias, com bilhete ID90R1 (bilhete com reserva). Esta facilidade não é cumulativa de ano para ano.

9 -É concedido aos tripulantes de cabine, o benefício de designarem, até ao máximo de 4 (quatro) vezes em cada ano, uma pessoa para os acompanhar nas suas deslocações de serviço (ida e volta), mediante utilização de bilhete do tipo ID90N2 (sem reserva e sujeito a disponibilidade de lugares). Estas facilidades apenas podem ser concedidas e utilizadas e só têm validade e aplicação nos casos de combinação específica de voos que coincida com uma rotação para que o tripulante requerente esteja nomeado e, desde que, o elemento(s) designado(s) por este (acompanhante(s)), acompanhe(m) efetivamente o tripulante na saída e no regresso à base, nessa rotação.

10- Os descontos referidos nos números anteriores são calculados sobre o valor de tarifa comercial mais baixo aplicável.

11- É diminuído de 4 (quatro) para 0 (zero) o número de facilidades de passagens, em deslocação de serviço, para acompanhantes, de modo progressivo e condicionado à assiduidade.

12- Nos termos do ponto anterior e com referência à assiduidade do ano imediatamente anterior:

a) Não têm direito a qualquer facilidade de acompanhante os tripulantes que tenham tido faltas injustificadas, ou a partir de 4 (quatro) faltas justificadas no ano civil (comunicadas à empresa nas 2 (duas) horas anteriores à apresentação para um voo ou ao ser ativada a assistência);

b) Perdem direito a 3 (três) facilidades de acompanhante os tripulantes que tenham 3 (três) faltas justificadas no ano civil (dada nas 2 (duas) horas anteriores à apresentação para um voo ou ao ser ativada a assistência);

c) Perdem direito a 2 (duas) facilidades de acompanhante os tripulantes que tenham 2 (duas) faltas justificadas no ano civil (dada nas 2 (duas) horas anteriores à apresentação para um voo ou ao ser activada a assistência);

d) Perdem direito a 1 (uma) facilidade de acompanhante os tripulantes que tenham 1 (uma) falta justificada no ano civil (dada nas 2 (duas) horas anteriores à apresentação para um voo ou ao ser activada a assistência);

e) Estão excluídas as faltas dadas e justificadas por motivo de acidente de trabalho ou qualquer outro inimputável ao tripulante de cabine.

13- Os membros do agregado familiar dos tripulantes têm o benefício de usufruir do regime de facilidades de passagens até perfazerem 18 anos de idade ou, sendo estudantes e vivendo em economia comum, até aos 25 anos.

14- Os tripulantes de cabine têm o benefício de usufruir do regime de facilidades de passagens após a reforma como trabalhador da companhia, mantendo o acesso ao *MyIDTravel*.

Cláusula 11.^a

Hotéis

1- A empresa garantirá o período de descanso dos seus tripulantes fora da base em hotéis no mínimo de 4 (quatro) estrelas ou equivalente, compatível com a imagem e representatividade que a empresa pretende refletir.

2- Excepcionalmente pode o SNPVAC acordar com a Azores Airlines na diminuição do número de 4 (quatro) estrelas.

3- Os hotéis deverão disponibilizar gratuitamente para os tripulantes da empresa os seguintes serviços:

– Pequeno-almoço;

– Televisão com canais por cabo ou via satélite;

– *Internet* nos quartos;

– Ar condicionado com controlo individual;

– Cofre;

– Secador de cabelo;

– Acesso gratuito ao ginásio, sempre que este exista no hotel;

– Lavandaria (somente em estadias iguais ou superiores a 7 (sete) dias, nos quais a empresa é responsável pelo pagamento do serviço de lavandaria);

– «*Room service*» ou a possibilidade de tomada de refeições 24 horas por dia.

4- Nos voos ACMI os hotéis escolhidos para as tripulações deverão ser no mínimo de 4 (quatro) estrelas, podendo o SNPVAC acordar com a SATA Internacional, excepcionalmente, na diminuição do número de 4 (quatro) estrelas, e assegurar os seguintes serviços:

– Pequeno-almoço;

– Televisão;

– «*Room service*»;

– Ar condicionado com controlo individual;

– Televisão com canais por cabo ou via satélite;

– *Internet* nos quartos;

– Lavandaria (somente em estadias iguais ou superiores a 7 (sete) dias, nos quais a empresa é responsável pelo pagamento do serviço de lavandaria).

5- As estadias do PNC da Azores Airlines em Boston e Toronto serão asseguradas com direito a alojamento adequado na zona central das cidades.

6- Sempre que se verificar impedimento ao previsto no número 5, designadamente indisponibilidade temporária de quartos em hotéis no centro ou rescisão de contratos unicamente por parte dos hotéis, na pendência da nova contratação, a qual não pode ser superior a 60 dias, contados a partir do dia em que os tripulantes deixem de ficar hospedados no centro da cidade, a Azores Airlines pagará uma compensação no montante de 25,00 € (vinte e cinco euros) por dia, para apoiar nos custos de transporte do hotel para o centro ao tripulante que pernoitar num alojamento adequado fora da zona central da cidade.

CAPÍTULO III

Abonos

Cláusula 12.^a

Abonos por irregularidade

1- Quando do serviço de voo planeado não constar qualquer estadia e por irregularidade operacional a mesma venha a verificar-se, os tripulantes terão direito a receber adicionalmente as seguintes quantias, a título de «despesas de primeira necessidade»:

- a) Estadia até 11 horas e 59 minutos - 0,00 €;
- b) Estadia de 12 horas a 23 horas e 59 minutos - 100,00 €;
- c) Estadia de 24 horas a 47 horas e 59 minutos - + 100,00 €;
- d) Estadia de mais de 48 horas - + 200,00 €.

2- Em caso de perda ou extravio da bagagem do tripulante (mala de porão), aplica-se o mesmo regime de compensação aplicado ao PNT, cujo valor mínimo é 100,00 €/dia.

3- Os valores acima referidos deverão ser pagos de imediato pela empresa ou seu representante legal. Na impossibilidade, pelo comandante de serviço, através do cartão de crédito da empresa.

4- Igualmente, em caso de prolongamento de estadia por irregularidade o comandante de serviço efetuará o pagamento do valor da ajuda de custo devida, através do cartão de crédito da empresa.

5- O disposto no número 1 e 4 não se aplica a situações de serviço de voo planeado que contemple estadia e que se prolongue por irregularidade.

6- Quando, por decisão do comandante, uma refeição de tripulação não embarcar, por falta de tempo para pedir aos serviços de catering o seu carregamento, será devido o pagamento do valor de ajuda de custo correspondente à refeição em falta do voo.

Cláusula 13.^a

Abono por pagamento de trabalho prestado em dias de férias ou folgas

1- Sempre que um tripulante de cabine, por convite, execute serviço de voo, em dia de folga constante em escala, em dia de férias planeadas ou dia de «compensação por trabalho prestado em feriados»:

a) O tempo de serviço de voo será sempre pago como trabalho extraordinário, com uma majoração de 90 % no mês seguinte, independentemente de ultrapassar, ou não, o *plafond* de horas mensal; a majoração não é contabilizada para o *plafond* mensal;

b) Caso o tripulante de cabine opte pelo não gozo do dia de folga em que foi prestado serviço de voo, ser-lhe-á pago, no mês seguinte à comunicação desta opção, um montante correspondente a 5 % do seu vencimento base por cada dia; a opção só poderá ter lugar se estiverem cumpridos os períodos mínimos de repouso semanal impostos por lei;

c) Caso o tripulante de cabine opte pelo não gozo dos dias de férias (equiparando-se os dias de «compensação por trabalho prestado em feriados») em que foi utilizado em serviço de voo, ser-lhe-á pago, no mês seguinte à comunicação desta opção, um montante correspondente a 10 % do seu vencimento base por cada dia; a opção só poderá ter lugar se estiver ou puder ser cumprido o período mínimo de férias imposto por lei.

2- A comunicação das opções previstas nas alíneas b) e c) do número anterior, deverá ser feita, por escrito, ao departamento de planeamento e gestão de tripulações, até 5 dias, inclusive, após o regresso à base do tripulante. Caso o tripulante não informe o PGT nos 5 dias após o regresso à base, serão pagos os valores previsto nas alíneas b) e c), do número 1. Caso o tripulante opte pela reposição dos dias de folga ou férias, o departamento de PGT informará o tripulante se não estiverem cumpridos os períodos mínimos de repouso semanal impostos por lei, ou se não estiver ou puder ser cumprido o período mínimo de férias imposto por lei.

3-Para efeitos do número 1, o período entre tempos de serviço de voo que seja coincidente com folga ou férias, é pago nos termos das alíneas *b)* e *c)*.

4- Se o serviço de voo planeado e para o qual o tripulante de cabine foi convidado coincidir, total ou parcialmente, com um dia de folga ou férias, todo o tempo de serviço de voo é majorado nos termos do número 1, alínea *a)*.

5- Os convites para realizar serviço de voo em férias ou folgas, devem ser feitos de acordo com a equidade da distribuição do trabalho e com vista a assegurar os tempos de repouso dos tripulantes de cabine; em caso de igualdade de circunstância será observado critério da maior antiguidade na categoria.

6- A remarcação de dias de folga ou férias, quando não ocorrer a opção da alínea *b)* e *c)*, número 1, é equivalente ao(s) dia(s) em que foi assegurado serviço de voo.

Cláusula 14.^a

Irregularidades

Nas deslocações que envolvam estadias, quando estas forem reduzidas já em estadia ou após completado um dos setores da rotação, por decisão operacional ou comercial, o valor de ajudas de custo adiantado aos tripulantes não será devolvido, sendo, porém, taxado em IRS e SS como rendimento do trabalho.

Cláusula 15.^a

Pré-reforma

1- Por acordo entre a empresa e o tripulante pode este passar, a partir dos 55 anos, à situação de pré-reforma, nas condições, que em cada momento estiverem definidas pela empresa.

2- A prestação da pré-reforma será atualizada anualmente nos mesmos valores percentuais em que o for a retribuição dos tripulantes no ativo.

3- A prestação de pré-reforma será paga 14 meses em cada ano, incluindo no equivalente ao subsídio de férias e ao subsídio de Natal, cujo pagamento terá lugar em junho e dezembro respetivamente.

RPP - Regulamento de Proteção da Parentalidade

Cláusula 1.^a

Proteção na gravidez. Risco específico

1- Sem prejuízo do estabelecido em regulamentação médica aeronáutica, e havendo indicação médica que lhe determine a suspensão de voo, a tripulante em estado de gravidez clinicamente comprovada será retirada do serviço de voo enquanto durar aquela indicação médica.

2- A tripulante em estado de gravidez clinicamente comprovada, que não tenha indicação médica que lhe determine a suspensão de voo, sempre que o solicite por escrito, será retirada do serviço de voo.

3- A Azores Airlines pagará à tripulante grávida retirada do serviço de voo uma prestação extraordinária no valor correspondente a 2,5 meses da RBM, a pagar da seguinte forma:

a) 1,5 meses da RBM, a pagar até ao fim do mês seguinte ao da retirada do serviço de voo;

b) 1 mês da RBM, a pagar até ao fim do quinto mês seguinte ao da retirada do serviço de voo.

4- A Azores Airlines, sempre que seja possível, e desde que a tripulante grávida o solicite, por escrito, colocará a tripulante grávida em terra, exercendo funções compatíveis com a sua categoria profissional, aptidões, habilitações académicas ou outras.

5- Serão asseguradas à tripulante grávida em exercício de funções em terra as seguintes prestações, salvo se às funções em terra corresponderem condições retributivas mais favoráveis, caso em que terá direito às mesmas:

a) Vencimento base;

b) Vencimento de diuturnidade;

c) Subsídio de refeição por cada dia em que sejam prestadas, pelo menos, quatro horas e trinta minutos de trabalho efetivo, ou que o trabalho seja assegurado, total ou parcialmente, nos horários definidos para as refeições principais.

6- As tripulantes grávidas a prestar serviço em terra têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais devidamente comprovadas com documento oficial de estabelecimento de saúde, devendo fazê-lo sempre que possível fora do horário de trabalho, o número de vezes que for necessário.

7- Para efeitos do número anterior as consultas para preparação para o parto são equiparadas à consulta pré-natal.

Cláusula 2.^a

Proteção à parentalidade nas escalas

1-Findo o período da licença parental, a tripulante mãe que, comprovadamente amamente o(a) filho(a), tem direito, sempre que o solicite por escrito, a realizar somente voos de ida e volta, com um TSV máximo de 8 horas, sem estadia, durante o tempo que durar a amamentação.

2-Findo o período da licença parental, a tripulante mãe ou o tripulante pai que, comprovadamente aleite o(a) filho(a), tem direito, sempre que o solicite por escrito, a realizar somente voos de ida e volta, com um TSV máximo de 8 horas consecutivas, sem estadia, durante o período de um ano.

3-Os limites previstos nos números 1 e 2 podem ser acrescidos de 30 minutos, em caso de irregularidades.

4-Por acordo entre a companhia e o(a) tripulante, poderão ser adotados regimes diferentes dos previstos nos números anteriores, como por exemplo adoção de TSV superior a 8 horas consecutivas, voos com estadia ou a colocação em serviço de terra compatível com a sua categoria profissional, aptidões, habilitações académicas ou outras.

5-Sempre que o tripulante o desejar tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 3.^a

Assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica

1-Os tripulantes têm direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente a redução do período de planeamento, se o filho for portador de deficiência, doença oncológica ou doença crónica, sendo extensível a filho adotado ou filho de cônjuge ou equiparado que com este resida, nos termos da lei e do Regulamento Do Trabalho a Tempo Parcial.

2-Os tripulantes têm direito à licença para assistência a filho com deficiência, doença oncológica ou doença crónica por período até seis meses, prorrogável até ao limite de quatro anos, sendo extensível a filho adotado ou filho de cônjuge ou equiparado que com este resida, que seja portador de deficiência, doença oncológica ou doença crónica, até ao dia em que o filho faça 13 anos.

Cláusula 4.^a

Adoção

Nas situações de adoção é aplicável o regime legal previsto na lei geral, sem prejuízo das especificidades previstas neste regulamento.

Cláusula 5.^a

Faltas para assistência a filhos menores

1-Os tripulantes têm direito a faltar, até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos adotado ou enteado até ao dia em que o filho faça 13 anos.

2-Em caso de hospitalização, o direito previsto no número anterior estende-se pelo período em que aquela durar, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3-O disposto nos números anteriores é aplicável aos tripulantes e a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.

4-O disposto nos números anteriores aplica-se, independentemente da idade, caso o filho ou filho do cônjuge que com este resida, seja portador de deficiência ou doença crónica.

5-Para efeitos de justificação da falta, o trabalhador terá de apresentar:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;
- c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 6.^a

Licença parental complementar

1-O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado até ao dia em que o filho faça sete anos a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

- a) Licença parental alargada, por três meses;
- b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses;
- c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial.

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

3- Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar o gozo da licença de um deles até ao término do período de gozo da licença do outro progenitor com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

4- Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 45 dias relativamente ao seu início.

Cláusula 7.^a

Licença para assistência a filho ou adotado

1- Apenas após esgotado o direito referido na cláusula anterior, o pai ou a mãe têm direito a licença para assistência a filho ou adotado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

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

3- O tripulante tem direito a licença para assistência a filho do cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos acima referidos.

4- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores, só podem ser usufruídos se o outro progenitor exercer atividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

5- Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e até 45 dias anteriores àquele em que pretende iniciar o gozo do período de licença:

- a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;
- b) Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
- d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

6- Todos os pedidos devem ser submetidos para a área de recursos humanos.

7- Se decorrente do início do período de licença parental o tripulante não tiver gozado o tempo de repouso decorrente do voo realizado, repouso adicional ou ainda folga, por sobreposição ao período de licença parental solicitado, o período eventualmente em falta será gozado logo após o término da licença ou conjuntamente com outro período de folga que venha a ser planeada ao tripulante.

Cláusula 8.^a

Licença do cuidador

1- Para efeitos do disposto no presente regulamento, considera-se trabalhador cuidador não principal aquele a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável, mediante apresentação do respetivo comprovativo.

2- O tripulante que seja trabalhador cuidador não principal tem direito, para assistência à pessoa cuidada, a uma licença anual de cinco dias úteis, que devem ser gozados de modo consecutivo.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, o tripulante deve informar a empresa, por escrito com 45 dias de antecedência àquele em que pretende gozar a licença, indicando os dias de licença que pretende gozar.

4- A informação escrita à empresa é acompanhada de declaração do tripulante de que outros membros do agregado familiar do tripulante ou da pessoa cuidada, caso exerçam atividade profissional, não gozam da mesma licença no mesmo período, ou estão impossibilitados de prestar assistência.

5- Durante o gozo da licença, o tripulante não pode exercer atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços, fora da sua residência habitual.

6- No termo da licença, o tripulante tem direito a retomar a atividade contratada.

7- A licença prevista no número 1 não determina a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

8- O tripulante que seja trabalhador cuidador não principal e titular de direitos de parentalidade relativamente à pessoa cuidada não pode cumular os regimes previstos nas cláusulas anteriores com o disposto na presente cláusula.

Cláusula 9.^a

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2- Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3- O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4- O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos da presente cláusula, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

Cláusula 10.^a

Regime das licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efetiva de serviço, as ausências ao trabalho resultantes:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

c) Licença por interrupção de gravidez;

d) Licença parental, em qualquer das modalidades;

e) Licença por adoção;

f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

g) Licença do cuidador informal não principal;

h) Falta para assistência a filho;

i) Falta para assistência a neto;

j) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

k) Dispensa da prestação de trabalho por parte da tripulante grávida, puérpera ou lactante por motivos de proteção da sua segurança e saúde;

l) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;

m) Dispensa do acompanhante da mulher grávida que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas, sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto.

2- A falta por luto gestacional, bem como a dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos, incluindo retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 11.^a

(Casos omissos)

Em tudo o omissos no presente acordo de empresa aplica-se a lei especial e geral em vigor.

RTTP - Regulamento de Trabalho a Tempo Parcial

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- Este regime é dirigido a todos os tripulantes que integram o quadro de trabalhadores da empresa vigente em cada ano, que o podem requerer nos termos e nas condições seguidamente enunciadas.

2- Os tripulantes que requeiram este regime específico de trabalho regem-se pelas regras do presente AE, com as especificidades previstas neste regulamento.

Cláusula 2.^a

Admissão

1- Para além das situações expressamente previstas na lei que permitem o recurso a trabalho a tempo parcial, a Azores Airlines compromete-se a divulgar todos os anos a existência de disponibilidade de vagas e, sendo o caso, as regras para a atribuição do trabalho a tempo parcial para o ano seguinte.

2- Os tripulantes interessados deverão enviar o seu pedido por escrito com pelo menos 90 dias de antecedência relativamente à data de início pretendida, salvo o disposto no número 2 da cláusula 3.^a

3- A resposta ao pedido mencionado no número anterior, deverá ser dada pela empresa no prazo máximo de 30 dias, devendo o acordo de prestação de trabalho a tempo parcial ser reduzido a escrito fixando, nomeadamente a sua duração, as condições retributivas aplicáveis bem como as reduções proporcionais dos limites anuais, semestrais, mensais e semanais, estabelecidas neste AE.

4- O acordo referido no número anterior só poderá ser alterado por novo acordo escrito entre a Azores Airlines e o tripulante.

5- Em caso de recusa, a mesma deverá ser devidamente fundamentada.

6- Os pedidos devem indicar o período e o modelo de trabalho a tempo parcial pretendido de entre os modelos previstos no presente regulamento, ou outros que possam vir a ser acordados entre a empresa e o tripulante.

7- O modelo de trabalho a tempo parcial pode ser concedido por períodos mínimos de um ano e máximos de dois.

8- Nos casos de tripulantes com 3 ou mais filhos a cargo o prazo referido no número anterior poderá ser alargado até três anos. Nos casos de tripulantes com filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica este prazo poderá ser alargado até 4 anos.

9- As vagas para a atribuição do trabalho a tempo parcial serão preenchidas na mesma categoria, e base por antiguidade na função, respeitando as regras definidas na cláusula 3.^a deste regulamento.

10- A empresa deverá manter uma lista atualizada dos tripulantes que se encontrem em lista de espera para adesão ao regime do trabalho a tempo parcial.

11- Os tripulantes que peçam trabalho a tempo parcial, ao abrigo do presente regulamento, só poderão voltar a recorrer a este regime, quando esgotada a lista de espera, por forma a garantir que existe uma rotatividade na atribuição de trabalho a tempo parcial entre os tripulantes.

12- Em alternativa ao presente regulamento, os tripulantes que assim o pretendam, manterão o direito de requerer o trabalho a tempo parcial, ao abrigo do Código do Trabalho.

13- Para o remanescente do ano de 2024, a empresa indicará a existência de disponibilidade de vagas no prazo de 60 dias após entrada em vigor do AE.

Cláusula 3.^a

Definição e critérios para atribuição

1- A atribuição do trabalho a tempo parcial será assegurada dentro da mesma categoria e base, por antiguidade na categoria, cumprindo o disposto na cláusula 4.^a e as seguintes prioridades:

- a) Tripulante com filho a cargo, portador de deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- b) Tripulante com filho a cargo menor de 12 anos;
- c) Tripulante com membro do agregado familiar a seu cargo;
- d) Todos os tripulantes de cabine não abrangidos pelas alíneas anteriores.

2- Nas situações previstas nas alíneas a) e b) do número anterior, os tripulantes poderão solicitar a atribuição do trabalho a tempo parcial, por escrito e de forma fundamentada, com a antecedência de 60 dias.

Cláusula 4.^a**Regime de utilização**

1- A atividade anual do tripulante, ao abrigo deste regulamento, será reduzida proporcionalmente, em função da modalidade pretendida, conforme regime acordado.

2- Serão planeados os períodos de prestação de trabalho efetivo seguidos ou interpolados, de acordo com as necessidades existentes da empresa em cada momento.

3- Sempre que possível a empresa atribuirá os períodos específicos indicados pelos tripulantes nos seus pedidos de atribuição de trabalho a tempo parcial.

4- O modelo de trabalho a tempo parcial atribuído ao tripulante, ao abrigo deste regulamento será um dos seguintes:

Modelo de trabalho de tempo parcial	Descrição	Meses de trabalho a tempo completo
Permanente 50 % (12 meses por ano)	Duas semanas consecutivas de trabalho a tempo completo e duas semanas de trabalho a tempo parcial por mês durante todo o ano; ou, Um mês de trabalho a tempo completo e um mês de trabalho a tempo parcial durante todo o ano; ou, Dois meses consecutivos a tempo completo de trabalho e dois meses de trabalho a tempo parcial durante todo o ano; ou, Três meses consecutivos de trabalho a tempo completo e três meses de trabalho a tempo parcial durante todo o ano.	6 meses
Parcial 50 % (10 meses por ano)	Duas semanas consecutivas de trabalho a tempo completo e duas semanas trabalho a tempo parcial por mês durante 10 meses; ou, Um mês de trabalho a tempo completo e um mês de trabalho a tempo parcial durante 10 meses; ou, Dois meses consecutivos de trabalho a tempo completo e dois meses de trabalho a tempo parcial durante 10 meses; ou, Tempo completo em 2 meses de verão (maio, junho, julho e/ou agosto).	7 meses
Parcial 50 % (8 meses por ano)	Duas semanas consecutivas de trabalho a tempo completo e duas semanas de trabalho a tempo parcial durante 8 meses. Tempo completo em 4 meses de verão (maio, junho, julho e agosto).	8 meses
Parcial 50 % (6 meses por ano)	Duas semanas consecutivas de trabalho a tempo completo e duas semanas consecutivas de inatividade durante 6 meses. Tempo completo em 6 meses, dos quais 3 meses durante o verão (junho, julho e agosto) e os outros 3 meses a definir pela empresa.	9 meses

5- A determinação final dos meses/semanas caberá à empresa por forma a garantir uma distribuição equitativa pelos tripulantes não prejudicando os demais.

6- Os *plafond* anuais de créditos de horas contabilizadas serão reduzidos em função dos períodos de inatividade.

Cláusula 5.^a**Férias**

1- No ano em que o tripulante inicia o trabalho a tempo parcial terá direito às férias que se venceram no dia 1 de janeiro desse ano correspondente à assiduidade/disponibilidade do ano anterior.

2- O período de férias correspondente ao período de trabalho efetivo anual acordado será o proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse período, devendo ser gozado no ano imediatamente seguinte.

3- O gozo dos dias de férias definidos no número 2 ocorrerá dentro dos meses de trabalho.

Cláusula 6.^a**Folgas e compensação de feriados**

O número de dias de folga e compensação de feriados será proporcionalmente ajustado, à unidade superior, em função do regime de trabalho a tempo parcial atribuído ao tripulante.

Cláusula 7.^a

Vencimento

O valor do vencimento fixo mensal e diuturnidades, do subsídio de férias e do subsídio de Natal, previstos no AE, será reduzido de forma proporcional nos termos legais.

Cláusula 8.^a

Exercício efetivo da função

Para efeitos da aplicação das condições e benefícios previstos neste AE, decorrente do exercício efetivo de função, a percentagem mínima da média ponderada anual de horas de voo realizadas pelos tripulantes da mesma função e equipamento(s) em que o tripulante preste serviço (75 %), será proporcionalmente ajustada à redução do tempo de trabalho.

Cláusula 9.^a

Regalias sociais

1- Os tripulantes que se encontrem ao abrigo deste regulamento não perdem quaisquer regalias sociais em vigor, nomeadamente o seguro de saúde.

2- O tripulante manterá o privilégio de utilização de facilidades de transporte durante os períodos de trabalho e no dia imediatamente antes e no dia imediatamente após o referido período.

Declaração

Nos termos e para os efeitos do estabelecido no artigo 494.º do Código do Trabalho, é acordado e assumido pelas partes, em complemento do que se acha expresso no texto do AE em referência:

- a) O presente AE aplica-se em todo o território nacional;
- b) A Azores Airlines integra o sector de atividade de Transportes Aéreos Regulares (CAE 51100);
- c) O presente AE é aplicável aos trabalhadores da SATA com a profissão de tripulante de cabine, com as categorias profissionais de chefe de cabine, assistente de bordo ou comissário de bordo, filiados no SNPVAC;
- d) O presente AE é aplicável aos tripulantes da Azores Airlines não filiados no SNPVAC que nos termos do artigo 497.º do Código do Trabalho manifestem a sua vontade para que o presente AE lhes passe a ser aplicável;
- e) O presente AE abrange, para além da empresa, cerca de 268 tripulantes de cabine;
- f) O presente AE é uma revisão global do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2020;
- g) Em tudo o mais se remete para o texto do AE encontrando-se observados os requisitos exigidos pelo artigo 492.º do Código do Trabalho.

Ponta Delgada, 2 de maio de 2024.

Pela SATA Internacional - Azores Airlines, SA:

José Carlos Laia Roque, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Carla Sofia Martins Neto, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC:

Ricardo Filipe Canas Penarroias, na qualidade de presidente da direção.

Antonieta Martins Tavares, na qualidade de tesoureira da direção.

Gil Baiôa Reis, na qualidade de vogal.

Depositado em 9 de agosto de 2024, a fl. 73 do livro n.º 13, com o n.º 221/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Parques Tejo, EM e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito**

1-O presente acordo de empresa, adiante designado abreviadamente por AE, obriga, por um lado, a Parques Tejo, EM, adiante designada por Parques Tejo e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo STAL - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Direção regional de Lisboa adiante designado por STAL ou por sindicato.

2-O âmbito profissional é o constante no anexo I.

3-Para efeitos do número 1, alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 496.º e 497.º do mesmo diploma serão abrangidos pelo presente AE, cerca de 89 (oitenta e nove) trabalhadores.

4-O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no concelho de Oeiras, constituindo um todo orgânico, vinculando reciprocamente as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

5-Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

6-A Parques Tejo tem como objeto social o desenvolvimento, gestão e exploração de sistemas e soluções integradas de mobilidade, de logística urbana e de estacionamento urbano, a fiscalização, no âmbito das suas competências, do estacionamento e serviços associados, bem como a prestação de serviços de interesse geral de transporte público urbano de passageiros no território do concelho de Oeiras, o que inclui a promoção, construção, conservação e manutenção de todos os equipamentos, instalações e infraestruturas de suporte e a estes associadas e outras que lhe forem confiadas pelo município de Oeiras e se mostrem compatíveis com o objeto da empresa.

7-Para efeitos do disposto no número 1 da alínea c) do artigo 492.º do Código do Trabalho, o âmbito de atividade da empresa corresponde ao código de atividade económica (CAE, REV. 3) 52213 - Parques de estacionamento para veículos; Exploração de garagens e de parques de estacionamento; Recolha de automóveis em garagem, na área do município de Oeiras.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1-O presente acordo de empresa entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

2-O presente acordo de empresa vigora pelo período de 3 (três) anos.

3-A tabela salarial constante do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária contidas neste acordo de empresa têm uma vigência de 12 (doze) meses, produzindo efeitos a 1 de janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada, sendo revistos anualmente por acordo entre as partes.

4- Havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o AE denunciado, mantêm-se em regime de sobre vigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 (dezoito) meses.

5- A denúncia far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

6- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 (trinta) dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria, havendo-se, porém, como contraproposta a vontade expressa de negociar.

7- A parte denunciante dispõe do prazo de 15 (quinze) dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.

9- As partes têm o dever de informar os trabalhadores sobre aspetos relevantes deste acordo de empresa e da lei aplicável.

10- Sempre que se verificarem, pelo menos, 3 (três) revisões que não incidam sobre o anexo II ou as cláusulas de expressão pecuniária, é feita a republicação do novo texto consolidado deste AE no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Preenchimento de vagas

1- Salvo situações em que a função exija um perfil e qualificações que comprovadamente os trabalhadores da Parques Tejo não detenham, o preenchimento de novas vagas para as categorias identificadas no anexo I deve ser precedido de um processo de recrutamento interno, ao qual se segue, se necessário, um processo de seleção externo.

2- Em caso de igualdade na avaliação das candidaturas, será dada preferência aos candidatos que já sejam trabalhadores da Parques Tejo.

3- Findo o processo de seleção de que resulte a seleção de um trabalhador da Parques Tejo num processo de recrutamento interno, este inicia o período de estágio.

Cláusula 4.^a

Admissão

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa, os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar, previstos neste AE, estando vedado à empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respetivas normas legais imperativas.

2- Todo o processo de seleção será desenvolvido nas seguintes fases:

a) Publicitação, fase em que é dado conhecimento da existência da vaga e condições de candidatura;

b) Pré-seleção, fase em que são avaliadas as condições de candidatura e da qual resulta a eliminação dos candidatos que não preenchem as mesmas;

c) Seleção, fase em que, através de várias técnicas e processos, nomeadamente entrevistas, provas, análise curricular e testes, se procura determinar os candidatos que melhor se adequem às condições de candidatura.

3- Nas admissões, o homem e a mulher estarão sempre em igualdade de circunstâncias.

4- A celebração de contratos de prestação de serviços em caso algum poderá ser utilizada para o desempenho de funções de carácter permanente.

5- O disposto no número anterior não impede a celebração de contrato de prestação de serviços para uma determinada área de atividade da empresa ou função específica.

6- No ato de admissão a Parques Tejo entrega a cada trabalhador um exemplar deste AE ou informa-o da existência do mesmo.

7- No mesmo ato será assinado um contrato pelas partes, em duplicado, ficando um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual deverá constar:

a) Definição de funções;

b) Categoria profissional;

- c) Retribuição;
- d) Período normal de trabalho;
- e) Local de trabalho.

8- A Parques Tejo pode solicitar aos candidatos elementos suplementares de comprovação dos respetivos requisitos.

Cláusula 5.^a

Período de estágio

1- No momento da admissão na empresa, o trabalhador da Parques Tejo será sujeito a um período de estágio, em regra não superior a 6 (seis) meses.

2- Fim do período de estágio a Parques Tejo decide e informa o trabalhador sobre a sua integração na categoria a que diz respeito o período de estágio.

3- Caso se concretize a integração na categoria, o período de estágio conta para a antiguidade dessa categoria.

4- Durante o período de estágio, o trabalhador terá direito a auferir os suplementos remuneratórios previstos no presente AE a que tenha direito pelo exercício efetivo das suas funções profissionais.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1- Todos os contratos de trabalho (a termo ou por tempo indeterminado) estarão sujeitos a período experimental, salvo se for excluído por acordo escrito entre as partes.

2- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeita a qualquer sanção ou indemnização. Porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período experimental.

3- No caso de contratos de trabalho sem termo aplicam-se as regras constantes nos termos legais, designadamente:

- a) 90 (noventa) dias, para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 (cento e oitenta) dias, para trabalhadores com cargos de complexidade técnica, nomeadamente, agentes de fiscalização de estacionamento, de elevado grau de responsabilidade ou de funções de confiança;
- c) 240 (duzentos e quarenta) dias, para trabalhadores que exerçam cargos de direção ou quadro superior, nomeadamente que sejam admitidos para a categoria profissional de técnico superior constante do anexo I.

4- Nos restantes regimes contratuais aplicam-se as normas constantes na legislação em vigor.

5- O contrato de trabalho a termo resolutivo pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias da Parques Tejo e pelo período e estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, designadamente, todas as previstas na lei.

6- Entende-se por necessidade de atividade sazonal, a realização de atividades de fiscalização de zonas de estacionamento tarifado, realizado entre maio e outubro, correspondente ao período de época alta nas zonas balneares.

Cláusula 7.^a

Local de trabalho

1- O trabalhador deve prestar o seu trabalho nas instalações ou conjunto de instalações da Parques Tejo, ou sob a sua gestão, na área geográfica do concelho de Oeiras.

2- A eventual permanência do trabalhador num determinado local não equivale à renúncia da possibilidade do mesmo ser deslocado, no âmbito da área geográfica que constitui o local de trabalho nos termos do número anterior.

3- Os trabalhadores afetos a áreas em que não seja previsível as alterações do local de trabalho, por inerência do desempenho das suas funções, devem ser informadas com 7 (sete) dias de antecedência, podendo este tempo ser reduzido com o acordo do trabalhador.

4- Nas situações previstas no número anterior, quando a alteração ocorra no decurso do mês e implique o aumento despesas com transportes públicos, a Parques Tejo reembolsa a diferença das despesas até ao final desse mês.

5- O trabalhador realiza deslocações no âmbito das suas funções profissionais, ou com vista à participação nas ações de formação profissional que a Parques Tejo entenda necessários.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1- Aos trabalhadores são atribuídas categorias profissionais constantes do anexo I.

2- O trabalhador exerce a atividade correspondente à categoria profissional que lhe está atribuída, bem como as funções afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha as qualificações profissionais adequadas e não impliquem desvalorização profissional.

3- Da mudança de categoria profissional não pode resultar a diminuição da retribuição que vinha sendo auferida, entendendo-se como retribuição para este efeito a constante do anexo II.

Cláusula 9.^a

Definição de funções

As funções próprias das categorias profissionais deste AE são as constantes do anexo I.

Cláusula 10.^a

Tabela salarial

A tabela salarial consta do anexo II.

Cláusula 11.^a

Acesso a nova categoria profissional

1- O acesso a novas categorias profissionais depende de acordo prévio e expresso do trabalhador e fica dependente de um período de estágio determinado pela Parques Tejo, de duração não superior a 1 (um) ano.

2- O trabalhador auferir durante o período de estágio, a remuneração que auferia antes do início do mesmo, sendo-lhe atribuído, a título excecional, um complemento de estágio de valor correspondente à diferença entre a remuneração do trabalhador e a remuneração da categoria a que diz respeito o período de estágio.

3- Findo o período de estágio a Parques Tejo decide e informa o trabalhador sobre a sua integração na categoria a que diz respeito o período de estágio.

4- Caso se concretize a integração na categoria, o período de estágio conta para a antiguidade dessa categoria o trabalhador passa daí em diante a auferir a remuneração respetiva.

5- Caso não se concretize a integração na categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da carreira de onde provém, continuando a receber a remuneração que auferia antes do início do período de estágio.

Cláusula 12.^a

Progressão na carreira

1- Considera-se progressão o acesso ou passagem de um trabalhador a nível remuneratório superior dentro da sua carreira ou, ainda, a funções, mesmo que de carreira diversa da sua, que impliquem maior responsabilidade e a que corresponda remuneração mais elevada, salvo quando tal ocorra em virtude do exercício de funções em regime de comissão de serviço, caso em que a progressão opera na respetiva carreira.

2- Os trabalhadores progredem na carreira pelo mecanismo enunciado no anexo IV.

3- A falta de avaliação não imputável ao trabalhador não prejudica a progressão na carreira.

Cláusula 13.^a

Exercício temporário de outras funções

1- Quando o interesse da empresa o exija, a Parques Tejo pode encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na atividade contratada, pelo período máximo de 1 (um) ano desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da sua posição.

2- Sempre que tal mudança seja superior a 90 (noventa) dias, a Parques Tejo comunicará à comissão sindical ou, na sua inexistência, aos delegados sindicais, previamente, o início e os fundamentos do exercício temporário de funções não compreendidas na categoria profissional do trabalhador.

3- Findo o período máximo de um ano, a empresa deve reclassificar o trabalhador não se aplicando o período de estágio previsto na cláusula 11.^a deste acordo de empresa.

4- Caso não se concretize a integração na categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da categoria de onde provém, continuando a receber a remuneração fixa que auferia nas funções anteriores.

Cláusula 14.^a

Exercício de cargos de chefia

1- O exercício de cargos de chefia na Parques Tejo é realizado em comissão de serviço, tem natureza temporária e depende dos níveis de confiança, nos termos da lei.

2- São exercidos em regime de comissão de serviços os cargos de direção ou chefia diretamente dependentes da administração, funções de secretariado pessoal dos órgãos sociais, bem como outras funções cuja natureza implique uma relação de confiança.

3- A política de recursos humanos relativa aos cargos de chefia consta de regulamentos internos e é da competência exclusiva da Parques Tejo.

4- Sem prejuízo de outros normativos internos complementares, a avaliação de desempenho e progressão na carreira em vigor na empresa aplicam-se aos trabalhadores que exercem cargos de chefia, tendo estes os mesmos direitos que os demais.

5- Aquando da cessação da comissão, os trabalhadores integram a carreira a que estão adstritos, nos termos da correspondente evolução, quando aplicável, de acordo com regime contratual existente, sem prejuízo do disposto na lei.

CAPÍTULO III

Direitos, garantias e deveres

Cláusula 15.^a

Deveres da Parques Tejo

1- A empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente a lei e este AE, bem como os anexos dele emergentes;
- b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, com exceção dos casos previstos na lei e neste AE;
- d) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;
- e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;
- f) Emitir e entregar ao trabalhador, sempre que este o solicitar, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões, onde constem todos os factos por este expressamente solicitados;
- g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;
- h) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenhem, desde que não haja infração disciplinar;
- i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;
- j) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respetivas funções.

2- Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE ou informar o trabalhador da existência deste AE e a sua localização. Em todo o omissis nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 127.º do Código do Trabalho.

Cláusula 16.^a

Deveres do trabalhador

1- Todos os trabalhadores devem:

- a) Cumprir rigorosamente o disposto neste AE;
- b) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei, a este AE ou aos seus direitos e garantias;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;
- d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;

- e)* Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
 - f)* Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;
 - g)* Realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - h)* Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;
 - i)* Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;
 - j)* Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;
 - k)* Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;
 - l)* Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados;
 - m)* Todos os trabalhadores com funções de contacto direto ou indireto com o público deverão dar especial atenção aos deveres de respeito, urbanidade, devendo tomar em atenção à forma como se apresentam em público, devendo demonstrar especial apuro no uso de fardas, de acordo com as instruções da Parques Tejo.
- 2- Nos casos omissos no número anterior cumprir-se-á o disposto no artigo 128.º do Código do Trabalho.

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores

- 1- Proibido à Parques Tejo:
- a)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
 - b)* Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste AE ou na lei;
 - c)* Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;
 - d)* Despedir sem justa causa o trabalhador;
 - e)* Sem prejuízo das atribuições da hierarquia respetiva, interferir na autonomia técnica ou desrespeitar as regras deontológicas inerentes ao exercício da profissão do trabalhador.
- 2- O trabalhador pode, excecional e fundamentadamente e para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as instruções sejam confirmadas por escrito.

Cláusula 18.^a

Processo individual

- 1- A cada trabalhador corresponde um só processo individual, donde constam os atos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a ele inerentes.
- 2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o tempo, consultado pelo próprio ou, mediante autorização destes, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei, nomeadamente no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.
- 3- O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho, nos termos da lei aplicável.
- 4- Os dados pessoais do trabalhador constantes do processo individual ficarão sujeitos à proteção do Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais.

Cláusula 19.^a

Responsabilidade profissional

- 1- A Parques Tejo garante a proteção em caso de responsabilidade civil na sequência de danos decorrentes do exercício das funções atribuídas ao trabalhador.
- 2- O previsto no número anterior não exonera o trabalhador da obrigação de cumprimento rigoroso das suas funções e do conhecimento das leis gerais em vigor, proporcionando a Parques Tejo formação adequada nestas matérias.

Cláusula 20.^a

Direitos sindicais

1- Para o exercício da atividade sindical na Parques Tejo, constituem direitos dos trabalhadores:

- a) Desenvolver a atividade sindical na empresa, nomeadamente, através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, credenciados por comunicação do respetivo sindicato;
 - b) Dispor, sendo membros dos órgãos de associações sindicais, de 5 (cinco) dias para exercício das atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente, da retribuição e do período de férias;
 - c) Dispor, a título permanente na empresa, de instalações adequadas ao exercício das funções de delegados sindicais e das comissões, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;
 - d) Realizar reuniões fora do horário de trabalho, nas instalações da Parques Tejo desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança;
 - e) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 (quinze) horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que fique assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;
 - f) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações do seu interesse;
 - g) Sendo delegados sindicais, não serem transferidos para fora do seu local de trabalho sem o acordo do respetivo sindicato;
 - h) Exigir da Parques Tejo o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança, que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.
- 2- Empresa garante a divulgação do seu organograma.

Cláusula 21.^a

Quotização sindical

A Parques Tejo garante, nos termos da lei, os descontos das quotas sindicais na retribuição dos trabalhadores e o envio dos mapas resumos dos respetivos descontos, relativamente aos trabalhadores que em declaração individual enviada ao sindicato e à Parques Tejo, expressamente o autorizem. A referida autorização, bem como eventual revogação da mesma, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da entrega da mesma na Parques Tejo.

Cláusula 22.^a

Competência da Parques Tejo

- 1- Dentro dos limites deste acordo de empresa e da lei, compete à empresa fixar os termos em que o trabalho deve ser prestado.
- 2- A empresa pode elaborar regulamentos internos, dos quais constam normas de organização e disciplina do trabalho dentro dos limites deste acordo de empresa e da lei.
- 3- A Parques Tejo dá conhecimento à associação sindical outorgante do conteúdo dos regulamentos internos, sendo estes ouvidos antes da sua publicação.

CAPÍTULO IV

Duração e organização da prestação de trabalho

Cláusula 23.^a

Período normal de trabalho

- 1- O período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta horas semanais, nem as oito horas diárias.
- 2- O período de trabalho diário tem início e termo de acordo com o horário de trabalho, podendo ocorrer em dias de calendário consecutivos.

Cláusula 24.^a

Definições relevantes

Sem prejuízo do disposto na legislação em vigor, para efeitos do presente acordo de empresa, entende-se por:

- a) Regimes de horários de trabalho - Os tipos de horários de trabalho previstos na lei, nomeadamente, horários regulares;
- b) Modalidades de horário de trabalho - Subdivisão dos regimes previstos na alínea anterior, nomeadamente horários regulares nas modalidades rígido e flexível;
- c) Escala de horário de trabalho - Composição e conjugação de vários horários dia que determinam um ciclo repetitivo;
- d) Horário dia - Período normal de trabalho diário, com definição da hora de início e de termo da jornada de trabalho, incluindo intervalos de descanso.

Cláusula 25.^a

Regimes de horário de trabalho

1- Compete à Parques Tejo definir os regimes de horários de trabalho, ouvindo para o efeito as estruturas representativas dos trabalhadores.

2- A organização e atribuição dos horários de trabalho tem em consideração, sempre que possível, as preferências manifestadas pelos trabalhadores procurando salvaguardar a distribuição equitativa de situações de penosidade acrescida.

3- A modalidade de horário é atribuída por períodos de seis meses, correspondendo a semestres civis, podendo ser reduzido excecionalmente com aviso prévio de 30 (trinta) dias, ou a qualquer tempo, por acordo.

4- A escala semestral dos regimes de horário de trabalho existentes na empresa renova-se automaticamente, caso não seja comunicada uma nova escala até o mínimo de 30 (trinta) dias antes do término da escala semestral em vigor.

Cláusula 26.^a

Modalidades de horários regulares

1- Na modalidade de horário regular, as horas de início e de termo da jornada de trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal são definidos por referência a uma semana de trabalho, mantendo-se esta constante ao longo do tempo.

2- Os horários regulares implicam a definição da hora de início e de termo da jornada de trabalho no período compreendido entre as 8h00 e as 20h00, salvo pedido do trabalhador.

3- Os horários regulares comportam as modalidades de horário rígido e horário flexível.

Cláusula 27.^a

Condições do horário regular rígido

1- O horário regular rígido é aquele em que o trabalhador se obriga a cumprir as horas de início e de termo da prestação de trabalho diário previamente definidas.

2- Por acordo com o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser observado em período diverso do geralmente previsto no horário, desde que tal não afete o regular e eficaz funcionamento dos serviços, não implique encargos remuneratórios para a empresa e seja respeitado o limite estabelecido na cláusula 34.^a do acordo de empresa.

Cláusula 28.^a

Condições do horário regular flexível

1- No horário regular flexível, o trabalhador pode gerir parte ou a totalidade do tempo de trabalho, escolhendo as horas de início e de termo da jornada diária, sem prejuízo da empresa poder estabelecer períodos de presença obrigatória, com a duração máxima de 5 (cinco) horas consecutivas.

2- Esta modalidade não dispensa o trabalhador de cumprir, em termos médios, a totalidade do seu período normal de trabalho diário, sendo o respetivo apuramento médio com base no trimestre civil, não podendo ser realizadas mais de 10 horas de trabalho diário.

3- A flexibilidade de horário prevista nesta cláusula não pode afetar o regular funcionamento dos serviços, nem quando lhe seja determinado pela Parques Tejo.

4- Se no final do período de referência o trabalhador não tiver cumprido o período normal de trabalho trimestral, a retribuição correspondente ao período em falta é descontada.

Cláusula 29.^a

Alterações de horários dia

A pedido do trabalhador ou entre trabalhadores são permitidas trocas nos horários, bem como dos períodos de descanso, em todos os regimes de horário de trabalho, desde que sejam devidamente autorizadas pela chefia, e que a organização de serviço esteja assegurada, não implicando encargos para a Parques Tejo e sem prejuízo do cumprimento do descanso diário obrigatório.

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho pode ser concedido nos termos da legislação em vigor e tem as seguintes modalidades:

i) Isenção sem sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, a que corresponde uma retribuição de 25 % do vencimento base;

ii) Quando o período normal de trabalho é alargado até 1 (uma) hora por dia, a que corresponde uma retribuição de 13 % do vencimento base;

iii) Quando o período normal de trabalho é alargado até ao máximo de 30 (trinta) minutos por dia, a que corresponde uma retribuição de 5 % do vencimento base.

2- No pagamento subsídio de isenção de horário de trabalho prevista na alínea *a)*, está incluída a remuneração do trabalho noturno e de trabalho suplementar.

3- A prestação de trabalho em regime de isenção de horário não prejudica o direito ao descanso diário, dias de descanso semanal e feriados.

Cláusula 31.^a

Regime de prevenção

1- O regime de prevenção ocorre quando o trabalhador, em período de descanso, permanece à disposição da Parques Tejo para iniciar a prestação de trabalho relacionada com as suas funções mediante contacto desta, designadamente, para serviços de manutenção, informática ou de apoio à atividade operacional, sem prejuízo de outras situações urgentes ou inadiáveis.

2- O trabalhador a quem seja aplicável o regime de prevenção obriga-se a estar permanentemente contactável durante o período de prevenção para o qual se encontre escalado e em condições de, se necessário, comparecer nas instalações da empresa nos 60 (sessenta) minutos subsequentes à convocatória, salvo motivos atendíveis.

3- O trabalhador em regime de prevenção tem direito a auferir um subsídio por cada dia de prevenção no valor de 80,00 € (oitenta euros).

4- Caso se afigure necessário, a empresa assegura o transporte dos trabalhadores para desempenho das suas funções em caso de necessidade de deslocação ao local de trabalho.

Cláusula 32.^a

Trabalho suplementar

O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, sem prejuízo da possibilidade de solicitar expressamente a sua dispensa, invocando motivos devidamente justificados.

Cláusula 33.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, o prestado no período compreendido entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 34.^a

Intervalo de descanso ou para tomada de refeição

1- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste acordo, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para descanso ou refeição não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 (cinco) horas seguidas de trabalho, exceto quando se trate de jornada contínua ou regime previsto em norma especial.

2- Com o acordo do trabalhador, o intervalo referido no número anterior pode ser reduzido, quando tal se mostre favorável aos trabalhadores ou necessário para o regular funcionamento da empresa.

Cláusula 35.^a

Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de 30 (trinta) minutos, obrigatoriamente gozado para que o trabalhador não preste mais de 5 (cinco) horas consecutivas de trabalho.

2- O regime de jornada contínua pode aplicar-se aos trabalhadores que estejam ou venham a estar afetos às áreas operacionais da empresa e àquelas que lhes prestam apoio direto.

3- O regime de jornada contínua comporta um só período de trabalho, com pausa de 30 (trinta) minutos, a qual é considerada tempo de trabalho, desde que o trabalhador permaneça no local de trabalho, de forma a poder ser chamado a prestar trabalho em caso de necessidade.

4- A pausa pode não estar previamente fixada devendo, contudo, a mesma iniciar-se na altura menos inconveniente para o regular e eficaz funcionamento da empresa sem ultrapassar as 5 (cinco) horas de trabalho consecutivas, conforme previsto na lei.

5- A jornada contínua pode ser atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 (doze) anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante.

6- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pela administração, nos seguintes casos:

a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 36.^a

Descanso semanal e complementar

1- Salvo disposição em contrário, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e um dia de descanso complementar.

2- O dia de descanso semanal obrigatório é rotativo e o dia de descanso semanal complementar em dia a definir, sem prejuízo do gozo de um sábado e um domingo seguidos, no máximo, em cada 4 (quatro) semanas.

3- No caso dos trabalhadores cujo contrato de trabalho tenha estabelecido disposição contrária do previsto no número 2 da presente cláusula, o dia de descanso obrigatório é gozado ao domingo e o dia de descanso complementar é gozado ao sábado.

CAPÍTULO V

Feriados e férias

Cláusula 37.^a

Feriados

- 1- Consideram-se feriados obrigatórios os previstos na lei.
- 2- Para além dos feriados referidos no número anterior, os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval.
- 3- O prosseguimento das atividades essenciais da empresa deve ser assegurado de forma contínua, mesmo em dias feriados.
- 4- A empresa pode, mediante decisão expressa da respetiva administração, conceder dispensa do trabalho aos seus trabalhadores em datas específicas.

Cláusula 38.^a

Duração do período de férias

- 1- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- No ano da contratação o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 (dois) dias de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 (vinte) dias úteis.
- 3- O período de férias é de 22 (vinte e dois) dias úteis, sendo irrenunciável o direito ao mesmo e não podendo o seu gozo efetivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo da do trabalhador.
- 4- A duração do período de férias é aumentada de acordo com a avaliação de desempenho obtida no ano anterior, nos seguintes termos:
 - a) 3 (três) dias de férias - Para uma classificação superior a 3,9;
 - b) 2 (dois) dias de férias - Para uma classificação entre 3,5 e 3,9;
 - c) 1 (um) dia de férias - Para uma classificação entre 3 e 3,4.
- 5- Ao trabalhador do núcleo operacional de fiscalização que goze o máximo de 5 (cinco) dias de férias no período compreendido entre os meses de junho e setembro, é concedido um período extraordinário de 5 (cinco) dias de férias, a gozar no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, a gozar entre janeiro e maio ou outubro e dezembro.
- 6- Para efeitos de gozo de férias consideram-se os dias normais de trabalho definidos nas respetivas escalas dos horários de trabalho.
- 7- O trabalhador tem direito ao acréscimo de 1 dia de férias por cada 10 (dez) anos de serviço efetivo.

Cláusula 39.^a

Férias em caso de situação de suspensão por impedimento prolongado

- 1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, por ausência com duração superior a 30 dias, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e ao respetivo subsídio.
- 2- No ano da cessação do impedimento prolongado, aplica-se o previsto no número 3 do artigo anterior, desde que o trabalhador regresse no primeiro trimestre, caso contrário aplica-se o número 2.
- 3- O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil deve ser preferencialmente gozado no decurso do primeiro semestre do ano imediato.

Cláusula 40.^a

Marcação de férias

- 1- As férias são marcadas por acordo entre o trabalhador e a empresa, devendo cada trabalhador apresentar uma proposta, cumprindo os termos e prazos estipulados na lei.
- 2- O plano de férias deve conter um período de férias com a duração mínima de 10 (dez) dias normais de trabalho consecutivos.

3- Na falta de acordo, a empresa marca o plano de férias e elabora o respetivo mapa, nos termos da lei, no período entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Nos casos de trabalhadores cônjuges ou em união de facto a Parques Tejo procura assegurar a conjugação dos respetivos planos de férias, no que toca ao período mínimo referido no número 2 desta cláusula.

Cláusula 41.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido.

2- A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que a o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

6- A pedido do trabalhador e mediante acordo da empresa, os períodos de férias já marcados podem ser alterados.

7- Quando o trabalhador for transferido de serviço ou local de trabalho após acordado o seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

CAPÍTULO VI

Faltas

Cláusula 42.^a

Definição de faltas

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 43.^a

Tipos de faltas

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas, as previstas na lei ou aquelas que expressamente sejam definidas ou autorizadas como tal pela Parques Tejo.

3- São consideradas faltas injustificadas as que não cumpram os critérios definidos no número anterior.

Cláusula 44.^a

Comunicação e prova de faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa nos prazos legais, salvo motivo que aquela considere atendível.

3- O trabalhador deve, em qualquer caso de falta justificada, apresentar à empresa prova dos factos invocados para a justificação, salvo dispensa expressa desta obrigação.

4- O incumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 45.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto na lei e neste AE.

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

3- Tratando-se de faltas injustificadas de 1 (um) ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

4- No caso da apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 (trinta) ou 60 (sessenta) minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação de trabalho, respetivamente durante o primeiro período ou todo o período normal de trabalho.

5- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

6- Nos casos de ausência numa jornada de trabalho diária completa, independentemente da respetiva carga horária diária, o desconto na remuneração é correspondente a um dia completo de trabalho.

7- Nos casos de ausência por suspensão do contrato de trabalho, e sem prejuízo do disposto na lei, no regresso do trabalhador aplica-se o regime estabelecido na cláusula 39.^a, número 2.

Cláusula 46.^a

Dispensas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração. No caso de o dia de aniversário ocorrer num dia feriado, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a empresa, deste que este não coincida com um dia de descanso complementar ou obrigatório.

2- Aos trabalhadores nascidos a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a empresa, deste que este não coincida com um dia de descanso complementar ou obrigatório.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.^o grau (tio, tia, sobrinho, sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de retribuição.

4- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para formação profissional.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 47.^a

Princípios gerais e definição de retribuição

1- Considera-se retribuição mensal a remuneração base, que corresponde ao valor relativo ao nível salarial na tabela da respetiva categoria profissional atribuída ao trabalhador, bem como o subsídio de isenção de horário de trabalho consagrado neste acordo de empresa.

2- Nos casos de exercício temporário de funções, nomeadamente comissão de serviço para exercício de cargos de chefia ou substituição temporária, o valor global auferido é igualmente considerado retribuição, apesar do seu carácter temporário.

3- Não se considera retribuição os suplementos remuneratórios existentes, ou que possam vir a ser criados em função da revisão das carreiras e categorias, conforme previsto na cláusula 65.^a, nomeadamente:

- a) Subsídio de refeição;
- b) Abono para falhas;
- c) Complemento em caso de estágio para nova categoria profissional;
- d) Prémios de produtividade ou outros;
- e) Plano de incentivos;
- f) Subsídio de insalubridade, penosidade e risco;
- g) Trabalho suplementar;

- h) Subsídio de prevenção;
- i) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, transportes, alojamento;
- j) Complemento ou gratificação de Natal;
- k) Complemento ou gratificação por nascimento de filho, por casamento e por aniversário.

Cláusula 48.^a

Cálculo da retribuição horária

A retribuição horária é calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times m)$$

sendo Rm o valor da retribuição mensal e m a carga horária semanal.

Cláusula 49.^a

Retribuição de trabalho noturno

O trabalho noturno é pago com o acréscimo previsto na lei.

Cláusula 50.^a

Retribuição em dia feriado

O trabalho normal prestado em dia feriado é pago com o acréscimo de 100 % do valor dia.

Cláusula 51.^a

Retribuição de trabalho suplementar

1-O trabalho suplementar é pago com os seguintes acréscimos:

- a) Prolongamento ou antecipação do horário até 1 (uma) hora - 50 % de acréscimo;
- b) Prolongamento ou antecipação do horário a partir da primeira hora - 75 % de acréscimo;
- c) Trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, ou em dia feriado - 100 % de acréscimo.

2-O pagamento previsto no número anterior só ocorre desde que o trabalho suplementar seja solicitado e autorizado pela empresa.

Cláusula 52.^a

Retribuição e subsídio de férias

1-A retribuição do período de férias e do subsídio de férias corresponde à retribuição mensal consagrada neste acordo de empresa.

2-O respetivo pagamento é feito, de uma só vez, em junho ou antes do início do gozo do período de férias de 10 (dez) dias.

Cláusula 53.^a

Subsídio de Natal

1-O subsídio de Natal corresponde à retribuição mensal consagrada neste AE.

2-O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, tendo em conta as situações relativas ao ano de admissão, ao ano de cessação do contrato de trabalho e ainda a suspensão do contrato de trabalho.

Cláusula 54.^a

Subsídio de refeição

1-Aos trabalhadores é atribuído, por dia completo de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição de 8,07 € (oito euros e sete cêntimos) em numerário.

2-Os trabalhadores podem receber o subsídio de refeição através de cartão refeição no montante diário de 9,60 €, (nove euros e sessenta cêntimos) desde que o requeiram por escrito à empresa.

3-Quando o trabalhador for reembolsado de despesas que incluam refeições, não recebe o subsídio previsto nos números anteriores.

4- Os trabalhadores em regime parcial, que prestem no mínimo 4 (quatro) horas de trabalho, têm direito ao subsídio de refeição previsto nos números 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 55.^a

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

Os trabalhadores incluídos nas categorias profissionais de ajudante de fiscalização, ajudante de fiscalização de estacionamento, operador de reboque, operador de coleta, operador de parque e assistente operacional, têm direito a um subsídio mensal de 65,00 € (sessenta e cinco euros), desde que tenham prestado serviço no mês correspondente.

Cláusula 56.^a

Despesas em deslocções de serviço

1- Os trabalhadores que tenham que se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho, têm direito a serem reembolsados das inerentes despesas, mediante autorização prévia da empresa, salvo casos urgentes e inadiáveis devidamente justificados.

2- A Parques Tejo deve assegurar o custo do transporte para os trabalhadores, cuja função implique a deslocação diária dentro da localidade onde está afeto o local de trabalho.

3- A pedido do trabalhador podem ser adiantadas as importâncias relativas às despesas referidas nos números anteriores.

Cláusula 57.^a

Abono para falhas

1- O abono para falhas é um suplemento ou acréscimo remuneratório atribuído em função de uma eventual particularidade específica da prestação de trabalho, que se traduz no manuseamento de dinheiro ou valor, caracterizando-se e justificando-se como um subsídio destinado a indemnizar os trabalhadores pelas despesas e riscos inerentes a tal tarefa, que é suscetível de gerar fálhas contabilísticas em operações de tesouraria.

2- O abono para falhas tem o valor mensal de 40,00 € (quarenta euros).

Cláusula 58.^a

Complemento ou gratificação de Natal

1- Aos trabalhadores, em função dos resultados da empresa, pode ser atribuído um complemento e/ou gratificação de Natal, em numerário ou em espécie, em montante ou valor variável a decidir anualmente pela administração da Parques Tejo, o qual, sendo decidida a sua atribuição, será pago ou entregue no período que antecede o Natal.

2- Aos trabalhadores pode ainda ser atribuído um complemento por nascimento de filho, por casamento e por aniversário, em numerário ou em espécie, a título de gratificação, em montante ou valor variável a decidir pela administração da Parques Tejo, o qual, sendo decidida a sua atribuição, será pago ou entregue em período coincidente ou posterior aos referidos acontecimentos.

CAPÍTULO VIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 59.^a

Segurança, higiene e saúde

1- A Parques Tejo assegura condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, de acordo com os princípios gerais de prevenção, nomeadamente em aspetos relacionados com o planeamento e prevenção, num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho.

2- A empresa considera a prevenção da higiene e segurança uma responsabilidade necessária e imperativa, pelo que devem ser aplicadas medidas que visam:

a) Assegurar as condições de trabalho, salvaguardando a segurança e a saúde física e mental dos trabalhadores;

b) Desenvolver as condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção que possibilitem o exercício da atividade profissional em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os princípios de prevenção de riscos profissionais;

c) Informar e formar os trabalhadores no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) Informar e consultar os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou os próprios trabalhadores.

Cláusula 60.^a

Política de prevenção e sensibilização de saúde

Considerando que a defesa e vigilância da saúde dos trabalhadores da empresa constitui um objetivo prioritário do presente AE, as partes acordam:

a) Na aplicação rigorosa das obrigações legais relacionadas com a medicina do trabalho dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

b) Na promoção de rastreios de saúde relacionados com os principais riscos, tendo em consideração a atividade da empresa;

c) Na definição de uma política de prevenção e sensibilização para o combate ao uso e abuso de droga e álcool;

d) Na implementação de um programa de testes de despistagem de situações que coloquem em causa a saúde dos trabalhadores, por entidades habilitadas para o efeito, em regulamento a estabelecer;

e) No apoio para participação em programas de desintoxicação e desabituação por parte dos trabalhadores.

Cláusula 61.^a

Fardamento

Os trabalhadores devem, no desempenho das suas funções, zelar pela conservação do vestuário e equipamentos relacionados com a sua atividade, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos inerentes, devendo a empresa fornecer os uniformes e o equipamento adequados e necessário para o exercício das suas funções garantindo a sua substituição, a título gratuito, em função do desgaste natural a que estão sujeitos.

Cláusula 62.^a

Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional.

2- Considerando que valorização profissional dos trabalhadores contribui para o desenvolvimento da empresa podem ser desenvolvidos programas específicos de apoio à formação académica complementar.

3- O exercício dos direitos consagrados ao trabalhador-estudante carece de comprovativos de inscrição, frequência e aproveitamento.

4- Ao trabalhador-estudante aplica-se a legislação em vigor, obrigando-se a Parques Tejo à divulgação permanente dos direitos e deveres destas e destes trabalhadores através da *intranet*.

CAPÍTULO IX

Comissão paritária

Cláusula 63.^a

Constituição e funcionamento da comissão paritária

1- É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste AE, a qual terá a seguinte constituição:

a) 3 (três) representantes de cada uma das partes, que podem ser assessorados;

b) Os assessores, todavia, não têm direito a voto;

c) Por cada representante efetivo será designado uma ou um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efetivo;

d) Cada uma das partes indica por escrito à outra, nos 30 (trinta) dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes respetivos dos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes dos seus membros;

e) A comissão paritária funciona enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2- Normas de funcionamento:

a) A comissão paritária funciona em local da empresa, a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funciona a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, com a proposta da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião;

c) Cabe à empresa assegurar as funções de apoio à reunião, devendo elaborar as atas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas;

d) A comissão paritária terá por atribuição a interpretação de cláusulas e integração de lacunas do presente AE;

e) As deliberações da comissão paritária só podem ser tomadas por unanimidade, desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes, cabendo a cada membro um voto;

f) As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como integrando o presente AE, devendo a nova redação ser depositada e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 64.^a

Princípios gerais

1- A Parques Tejo considera a formação profissional como uma área estratégica para a concretização do seu plano de negócio e, consequentemente, para o desenvolvimento pessoal e profissional dos seus trabalhadores.

2- A empresa considera fundamental a sistematização, formalização e avaliação da formação ministrada aos trabalhadores, promovendo processos de monitorização.

3- A Parques Tejo organiza, preferencialmente, as ações de formação dentro do horário normal de trabalho.

4- Os trabalhadores com elevada competência e domínio das respetivas áreas de especialização devem apostar na sua formação como formadores e desenvolver estas funções internamente.

5- A empresa garante a necessária formação quando se verifique a necessidade de reconversão profissional, por motivos de saúde ou outros.

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

Cláusula 65.^a

Assistência médica

Em complemento ao Serviço Nacional de Saúde (SNS), os trabalhadores beneficiam de um seguro de saúde.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 66.^a

Matérias em negociação

1- São objeto de negociação até ao final do terceiro trimestre do ano em curso, para entrarem em vigor no ano seguinte, matérias relacionadas com a progressão na carreira, avaliação do desempenho, prémios de

desempenho e tabela salarial dentro dos limites estabelecidos pela Lei do Orçamento do Estado (LOE) e de outras restrições legais em vigor.

2- Mantém-se em vigor até lá, as categorias profissionais, carreiras e conteúdos funcionais e tabela salarial existentes à data, conforme anexo I e anexo II.

Cláusula 67.^a

Efeitos do acordo de empresa

1- O acordo de empresa entra em vigor na data prevista na cláusula 2.^a, com exceção do disposto nos números seguintes. No que respeita a subsídios variáveis o seu pagamento de acordo com o presente AE inicia-se no mês seguinte ao que dizem respeito, tendo em conta o modelo de processamento de remunerações em vigor na empresa (subsídio de refeição, retribuição por trabalho suplementar, subsídio noturno ou em dia feriado, subsídio por trabalho em local subterrâneo, abono para falhas).

2- Quanto à organização do tempo de trabalho, todas as escalas e matérias de organização do tempo de trabalho dos trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa devem estar de acordo com as regras nele previstas, no menor tempo possível, não podendo o período de transição ultrapassar os três meses.

3- As adesões voluntárias previstas na cláusula seguinte, após o período de adesão inicial, também se devem refletir na organização do tempo de trabalho no menor tempo possível, sem que tal ultrapasse os dois meses.

4- Para aplicação da cláusula 38.^a do presente AE considera-se o ano de 2023, após o início de vigência deste instrumento, refletindo-se no apuramento de férias a 1 de janeiro de 2024.

Cláusula 68.^a

Trabalhadores não filiados no sindicato outorgante

1- Os trabalhadores que não se encontrarem filiados no sindicato outorgante ou que a Parques Tejo desconheça a sua filiação e que pretendam aderir a este acordo de empresa devem preencher o documento de adesão

2- A adesão voluntária produz os seguintes efeitos:

3- Adesões até ao último dia do mês anterior à produção de efeitos deste acordo de empresa, nos termos da cláusula anterior, produzem efeitos no dia de entrada em vigor do acordo de empresa;

4- Adesões após a entrada em vigor do acordo de empresa, e até ao dia 14, inclusive, de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do mês seguinte;

5- Adesões após a entrada em vigor do acordo de empresa, a partir do dia 15, inclusive, de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do segundo mês seguinte à sua adesão;

6- Sem prejuízo do disposto no documento de adesão, considera-se data de adesão a data de receção do referido documento no serviço de recursos humanos.

CAPÍTULO XIII

Casos omissos

Cláusula 69.^a

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos nos termos da lei aplicável.

Algés, 15 de julho de 2024.

Pela Parques Tejo, EM:

Rui Ribeiro Rei, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Mara Filipa Ribeiro Duarte, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Carlos Manuel Faia Fernandes, na qualidade de mandatário.

Hugo Jorge Nunes Mestre, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Transcrição das categorias profissionais e conteúdo funcional em vigor na Parques Tejo

	Categorias Profissionais	Conteúdo Funcional
1	Técnico Superior	Estudar e elaborar projetos ou documentos, elaborar pareceres inerentes à sua especialidade técnico-funcional, tendo em consideração as normas e os requisitos técnicos e legais específicos, no sentido de produzir informação necessária aos processos de decisão, operando com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação próprios para o efeito, bem como, atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência. Assegurar a supervisão das atividades desenvolvidas em projetos ou áreas funcionais que lhe estejam atribuídas.
2	Técnico	Realizar ou colaborar, no âmbito das suas qualificações, na elaboração de estudos, projetos e documentação inerente à sua especialidade técnico-funcional, respeitando as normas e os requisitos técnicos e legais específicos, no sentido de produzir elementos necessários aos processos de gestão ou desenvolvimento das atividades da Empresa, operando com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação próprios para o efeito, bem como, atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência.
3	Secretariado de Administração	Assegurar o apoio administrativo à Administração, nomeadamente, gestão diária de agendas, atendimento telefónico, gestão documental e gestão de arquivo, assessoria aos elementos da Administração na preparação de documentação formal, garantir a preparação logística das reuniões, organização e marcação de viagens.
4	Agente de Fiscalização de Estacionamento	Fiscalizar as áreas de estacionamento taxado, verificando o cumprimento dos regulamentos e legislação aplicável aos veículos estacionados e assegurando a autuação dos transgressores.
5	Operador de Reboque	Condução de veículo de reboque e transporte de viaturas bloqueadas nas áreas de estacionamento taxado, verificando o cumprimento dos regulamentos e legislação aplicável aos veículos estacionados; realizar as operações de carga, reboque e descarga de viaturas rebocadas nos locais determinados para o efeito. Quando necessário e se devidamente habilitado, pode assegurar funções de Operador de Parques ou de Agente de Fiscalização de Estacionamento.
	Categorias Profissionais	Conteúdo Funcional
6	Operador de Depósito	Efetuar a análise ao serviço de fiscalização de estacionamento dentro das ZEDL e proceder ao devido encaminhamento e gestão do mesmo desde a Fiscalização apeada até à remoção das viaturas no sistema de controlo; receção das viaturas em depósito e efetuar as respetivas entregas aos utentes, realizando o atendimento presencial e telefónico dos mesmos; efetuar o encaminhamento das notificações de avarias/ocorrências nos parquímetros para os respetivos fornecedores; efetuar atendimento dos clientes do parque de estacionamento onde se encontra o depósito de viaturas rebocadas.
7	Operador de Parques	Vigiar e controlar um parque de estacionamento taxado, assegurando o cumprimento dos regulamentos pelos veículos estacionados, a cobrança das taxas e avenças em vigor, a verificação e registo das receitas e do estado de conservação e funcionamento dos equipamentos e da sinalização existente, e ainda a articulação com outros agentes da Parques Tejo. Quando necessário e se devidamente habilitado pode desempenhar funções de Operador de Caleta.
8	Operador de Caleta	Executar a recolha das receitas nos equipamentos de cobrança, bem como recolher a informação processada pelos parquímetros ou outros equipamentos de cobrança, assegurando o transporte e depósito das receitas nas dependências bancárias designadas para o efeito, bem como a entrega da documentação nos serviços financeiros da Empresa. Quando necessário e se devidamente habilitado, pode assegurar funções de Operador de Parques.
9	Assistente Operacional	Entrega e receção de correspondência e outros documentos, receção e transmissão de informações diversas, auxílio nos serviços de reprodução, arquivo e organização de documentos. No âmbito de tais funções, incluem-se ainda as tarefas de condução de veículos para transporte de pessoal, correspondência e outros. Quando necessário e se devidamente habilitado pode desempenhar funções de Operador de Caleta ou de Agente de Fiscalização de Estacionamento.
10	Assistente Administrativo	Assegurar a realização de tarefas de âmbito administrativo específicas do serviço ou área funcional em que esteja a trabalhar, operando com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação próprios para o efeito, bem como, atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência. Pode exercer funções de secretariado a Administradores e /ou chefias.
11	Ajudante Fiscalização	Fiscalizar as áreas de estacionamento taxado, verificando o cumprimento dos regulamentos e legislação aplicável aos veículos estacionados.

ANEXO II

Tabela salarial única

PARQUES TEJO - TABELA SALARIAL ÚNICA 2024			
Nível	Montante	Nível	Montante
1	823,00 €	22	1 978,00 €
2	878,00 €	23	2 033,00 €
3	933,00 €	24	2 088,00 €
4	988,00 €	25	2 143,00 €
5	1 043,00 €	26	2 198,00 €
6	1 098,00 €	27	2 253,00 €
7	1 153,00 €	28	2 308,00 €
8	1 208,00 €	29	2 363,00 €
9	1 263,00 €	30	2 418,00 €
10	1 318,00 €	31	2 473,00 €
11	1 373,00 €	32	2 528,00 €
12	1 428,00 €	33	2 583,00 €
13	1 483,00 €	34	2 638,00 €
14	1 538,00 €	35	2 693,00 €
15	1 593,00 €	36	2 748,00 €
16	1 648,00 €	37	2 803,00 €
17	1 703,00 €	38	2 858,00 €
18	1 758,00 €	39	2 913,00 €
19	1 813,00 €	40	2 968,00 €
20	1 868,00 €	41	3 023,00 €
21	1 923,00 €	42	3 078,00 €

ANEXO III

Regime transitório para a tabela salarial única

Com a entrada em vigor da tabela salarial única, os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo empresa, integrados nos níveis remuneratórios da tabela salarial revogada, são integrados na nova tabela salarial, nos termos seguintes, mantendo as mesmas categorias profissionais.

1- Na transição para os novos níveis remuneratórios, os trabalhadores são repositicionados na posição remuneratória a que corresponda nível remuneratório cujo montante pecuniário seja idêntico ao montante pecuniário correspondente à remuneração base a que atualmente têm direito.

2- A transição para os novos níveis remuneratórios não implica, em caso algum, redução da remuneração base, nem a redução dos pontos adquiridos em sede de avaliação de desempenho.

3- Salvo os casos previstos no número 1, a integração definitiva dos trabalhadores na tabela salarial única realiza-se no momento da avaliação em que reúnam condições para progressão de carreira.

4- No período que decorre entre a entrada em vigor da tabela salarial única e o momento em que é integrado na mesma, o trabalhador tem direito aos mesmos aumentos que venham a ocorrer sobre a referida tabela salarial única.

5- No momento da avaliação em que reúnam condições para progressão de carreira, ou seja, no momento da integração definitiva do trabalhador na tabela salarial única, a progressão realiza-se de acordo com o quadro seguinte:

Tabela de correspondência para progressão de nível remuneratório

Tabela salarial 2024		Tabela salarial única 2024	
Nível	2024	Nível	Correspondência para progressão de nível remuneratório
1	823,00 €	2	878,00 €
2	833,00 €		
3	861,00 €	3	933,00 €
4	891,00 €		
5	922,00 €	4	988,00 €
6	962,00 €	5	1 043,00 €
7	1 003,00 €		
8	1 074,00 €	7	1 153,00 €
9	1 151,00 €	8	1 208,00 €
10	1 234,00 €	10	1 318,00 €
11	1 367,00 €	12	1 428,00 €
12	1 504,00 €	15	1 593,00 €
13	1 657,00 €	17	1 703,00 €
14	1 810,00 €	20	1 868,00 €
15	1 985,00 €	23	2 033,00 €
16	2 138,00 €	26	2 198,00 €
17	2 303,00 €	29	2 363,00 €
18	2 482,00 €	32	2 528,00 €
19	2 676,00 €	36	2 748,00 €
20	2 886,00 €	40	2 968,00 €

6- Os valores referidos na tabela anterior são sujeitos aos mesmos aumentos que venham a ocorrer sobre a referida tabela salarial única;

7- Este regime transitório cessa depois da integração definitiva na tabela.

ANEXO IV

Regulamento de Carreiras, Categorias Profissionais e Progressão

O presente Regulamento de Carreiras, Categorias Profissionais e Progressão entra em vigor em 29 de dezembro de 2023.

I - Âmbito

As normas de progressão na carreira e nas categorias tem como objetivo promover o desenvolvimento das competências profissionais dos colaboradores que se encontram ao serviço da Parques Tejo, EM e visam a motivação contribuindo deste modo para o desenvolvimento dos objetivos estabelecidos para a empresa.

Assim, e com o objetivo, também, de clarificar e enquadrar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores da empresa, as presentes normas definem os níveis de progressão salarial associados ao acréscimo normal da experiência e do desempenho profissional.

II - Estrutura e conceitos

1- Estrutura

As categorias profissionais identificadas nestas normas foram designadas com base nas funções que os trabalhadores desempenham na empresa.

As categorias profissionais encontram-se divididas em níveis de progressão profissional e a cada nível corresponde um índice de retribuição base.

A progressão dos trabalhadores processa-se através das promoções tendo em conta o resultado do sistema de avaliação de desempenho, para o índice de retribuição superior dentro da respetiva categoria, ou para outra, quando estiverem reunidas as condições previstas para o efeito e nos termos definidos nestas normas.

2- Conceitos

2.1- Categoria profissional

Designação profissional que identifica o conjunto de atividades ou funções que os trabalhadores realizam para a Parques Tejo, EM.

2.2- Requisitos de acesso

Aptidões ou qualificações básicas de formação ou experiência profissional, consideradas adequadas para o exercício das funções e que por isso se consideram como requisitos necessários para a admissão ou acesso dos candidatos à categoria profissional correspondente a essa função.

2.3- Níveis de progressão.

Níveis de progressão profissional a que se acede tendo em consideração o resultado do Sistema de Avaliação de Desempenho e de acordo com as normas constantes do ponto 2.5.

2.4- Índices de retribuição

Correspondem à retribuição base de cada um dos níveis de progressão nas categorias profissionais dos trabalhadores.

2.5- Promoção

A subida de nível de progressão dentro da categoria:

2.5.1- A progressão dentro da categoria é possível para os trabalhadores que tenham obtido, desde a última progressão dentro da categoria, 12 pontos nas avaliações do seu desempenho referentes às funções exercidas no nível de progressão em que se encontram, conforme quadro seguinte:

Progressão por Pontos		
Pontos	12 pontos para progressão	Tempo de Progressão (anos)
	Menções	
6	Excelente	2
4	Muito Bom	3
3	Bom	4
-1	Necessita Desenvolvimento	N/A
-2	Insuficiente	N/A

2.5.2- Mudança de categoria

As mudanças de categoria efetuam-se de uma categoria profissional para outra, desde que devidamente justificada e sujeita a aprovação do conselho de administração.

3- Ingresso e progressão

3.1- Ingresso

O ingresso para cada categoria deve respeitar os requisitos de acesso previstos em 2.2 e III e a integração processa-se pelo nível 1 da respetiva categoria.

3.2- Admissão

3.2.1- A admissão deve ser antecedida da entrega de registo criminal, certificado de habilitações e entrevista e precedida de exames no âmbito do plasmado na legislação da higiene e segurança no trabalho.

3.2.2- Se o profissional for dado como inapto nos exames médicos deve ser informado das razões da sua exclusão se assim o solicitar.

Sempre que se verifique a necessidade de admitir profissionais para categorias de nível superior, em igualdade de circunstâncias, têm preferência os trabalhadores da empresa, aos quais se deve dar conhecimento.

3.2.3- Quando se verificarem condições excecionais poderão ser admitidos candidatos com experiência profissional comprovada que não possuam as habilitações literárias mínimas para a sua categoria.

III - Descrição funcional das carreiras e requisitos de acesso

Categoria: *Técnico superior* - Estudar e elaborar projetos ou documentos, elaborar pareceres inerentes à sua especialidade técnico-funcional, tendo em consideração as normas e os requisitos técnicos e legais específicos, no sentido de produzir informação necessária aos processos de decisão, operando com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação próprios para o efeito, bem como, atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência.

Assegurar a supervisão das atividades desenvolvidas em projetos ou áreas funcionais que lhe estejam atribuídas.

Requisitos de acesso: Licenciatura em curso adequado à respetiva área de responsabilidade funcional, preferencialmente, com experiência profissional, competências e formação comprovadas, adequados à respetiva área de responsabilidade.

Categoria: *Técnico* - Realizar ou colaborar, no âmbito das suas qualificações, na elaboração de estudos, projetos e documentação inerente à sua especialidade técnico-funcional, respeitando as normas e os requisitos técnicos e legais específicos, no sentido de produzir elementos necessários aos processos de gestão ou desenvolvimento das atividades da empresa, operando com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação próprios para o efeito, bem como, atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência.

Requisitos de acesso: 12.º ano de escolaridade e área de estudos adequada à especialidade ou curso técnico profissional equivalente.

Categoria: *Secretariado de administração* - Assegurar o apoio administrativo à administração, nomeadamente, gestão diária de agendas, atendimento telefónico, gestão documental e gestão de arquivo, assessoria aos elementos da administração na preparação de documentação formal, garantir a preparação logística das reuniões, organização e marcação de viagens.

Requisitos de acesso: 12.º ano de escolaridade e área de estudos adequada à especialidade ou curso técnico profissional equivalente.

Categoria: *Agente de fiscalização de estacionamento* - Fiscalizar as áreas de estacionamento taxado, verificando o cumprimento dos regulamentos e legislação aplicável aos veículos estacionados e assegurando a autuação dos transgressores.

Requisitos de acesso: Preferencialmente com o 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.

Credenciação da ANSR como agente de fiscalização de trânsito.

Carta de condução - Categoria B.

Categoria: *Operador de reboque* - Condução de veículo de reboque e transporte de viaturas bloqueadas nas áreas de estacionamento taxado, verificando o cumprimento dos regulamentos e legislação aplicável aos veículos estacionados; realizar as operações de carga, reboque e descarga de viaturas rebocadas nos locais determinados para o efeito.

Quando necessário e se devidamente habilitado, pode assegurar funções de operador de parques ou de agente de fiscalização de estacionamento.

Requisitos de acesso: Preferencialmente com o 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.

Credenciação da ANSR como agente de fiscalização de trânsito.

Carta de condução - Categoria B + E.

Categoria: *Operador de depósito* - Efetuar a análise ao serviço de fiscalização de estacionamento dentro das ZEDL e proceder ao devido encaminhamento e gestão do mesmo desde a fiscalização apeada até à remoção das viaturas no sistema de controlo; receção das viaturas em depósito e efetuar as respetivas entregas aos utentes, realizando o atendimento presencial e telefónico dos mesmos; efetuar o encaminhamento das notificações de avarias/ocorrências nos parquímetros para os respetivos fornecedores; efetuar atendimento dos clientes do parque de estacionamento onde se encontra o depósito de viaturas rebocadas.

Requisitos de acesso: Preferencialmente com o 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.

Credenciação da ANSR como agente de fiscalização de trânsito.

Carta de condução - Categoria B.

Categoria: *Operador de parques* - Vigiar e controlar um parque de estacionamento taxado, assegurando o cumprimento dos regulamentos pelos veículos estacionados, a cobrança das taxas e avenças em vigor, a verificação e registo das receitas e do estado de conservação e funcionamento dos equipamentos e da sinalização existente, e ainda a articulação com outros agentes da Parques Tejo.

Quando necessário e se devidamente habilitado pode desempenhar funções de operador de coleta.

Requisitos de acesso: 9.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.

Carta de condução - Categoria B.

Categoria: *Operador de coleta* - Executar a recolha das receitas nos equipamentos de cobrança, bem como recolher a informação processada pelos parcometros ou outros equipamentos de cobrança, assegurando o transporte e depósito das receitas nas dependências bancárias designadas para o efeito, bem como a entrega da documentação nos serviços financeiros da empresa.

Quando necessário e se devidamente habilitado, pode assegurar funções de operador de parques.

Requisitos de acesso: 9.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.

Carta de condução - Categoria B.

Categoria: *Assistente operacional* - Entrega e receção de correspondência e outros documentos, receção e transmissão de informações diversas, auxílio nos serviços de reprodução, arquivo e organização de documentos. No âmbito de tais funções, incluem-se ainda as tarefas de condução de veículos para transporte de pessoal, correspondência e outros.

Quando necessário e se devidamente habilitado pode desempenhar funções de operador de coleta ou de agente de fiscalização de estacionamento.

Requisitos de acesso: 9.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.

Carta de condução - Categoria B.

Categoria: *Assistente administrativo* - Assegurar a realização de tarefas de âmbito administrativo específicas do serviço ou área funcional em que esteja a trabalhar, operando com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação próprios para o efeito, bem como, atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência.

Pode exercer funções de secretariado a administradores e /ou chefias.

Requisitos de acesso: 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.

Categoria: *Ajudante de fiscalização* - Fiscalizar as áreas de estacionamento taxado, verificando o cumprimento dos regulamentos e legislação aplicável aos veículos estacionados.

Requisitos de acesso: Preferencialmente com o 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.

Carta de condução - Categoria B.

IV- Comissões de serviço

1- Os cargos de direção, assessoria, chefia de núcleo e coordenação, quando dependam diretamente do conselho de administração, serão sempre providos em comissão de serviço.

2- As comissões de serviço terão a duração de três anos, renováveis, sem prejuízo da sua cessação, a todo o momento, por conveniência de serviço.

3- A cessação da comissão de serviço será sempre objeto de comunicação fundamentada ao trabalhador, com a antecedência mínima de 60 dias.

4- O trabalhador que complete um ano em comissão de serviço manterá, em qualquer momento em que a mesma venha a cessar, a atividade desempenhada antes da comissão de serviço, ou a correspondente à categoria a que tenha sido promovido ou, ainda, a atividade prevista no acordo a que se refere a alínea *c*) ou *d*) do número 3 do artigo 162.º do Código do Trabalho.

Depositado em 9 de agosto de 2024, a fl. 73 do livro n.º 13, com o n.º 218/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outro - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**(Âmbito pessoal)**

1- Este acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a empresa que o subscreve, no âmbito do sector de actividade seguradora, e, por outro lado, os trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes, dele beneficiando ainda os ex-trabalhadores da empresa, cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste AE, bem como trabalhadores em situação de pré-reforma.

2- O AE abrange 1 empregador, nomeadamente a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA, num universo de cerca de 44 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**(Âmbito territorial)**

O presente AE aplica-se aos estabelecimentos da empresa sítos no território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua actividade.

Cláusula 3.^a**(Vigência)**

1- O presente AE entra em vigor 5 dias após a data de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo de 36 meses, renovando-se automaticamente por períodos de dois anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efectuada por qualquer uma das partes.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- Havendo denúncia, quer parcial quer global, durante o período máximo de dois anos, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

4- Na impossibilidade de se obter acordo quanto à proposta negocial global apresentada por uma das partes na sequência de denúncia, qualquer um dos subscritores pode requerer que o litígio seja decidido com recurso à arbitragem voluntária através da constituição de uma comissão arbitral, nos termos do disposto no número 4 do anexo VI.

5- Para os efeitos previstos nos números 3 e 4 da presente cláusula, as partes acordam, desde já, que a arbitragem voluntária se regerá pela convenção de arbitragem que consta do anexo VI, o qual faz parte integrante do presente AE.

6- O AE mantém-se em vigor enquanto não for substituído por outro.

CAPÍTULO II

Enquadramento e formação profissionalCláusula 4.^a**(Classificação profissional)**

1- O empregador deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo AE tendo em conta as funções que cada um efectivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, desde que seja formalmente estabelecida a correspondência com as categorias e grupos profissionais previstos no anexo III do presente AE.

2- Na organização interna dos recursos humanos o empregador adoptará como referência as categorias profissionais constantes do anexo III, bem como os respectivos níveis salariais, previstas no anexo II.

3- A empresa comunicará à comissão de trabalhadores, aos delegados sindicais e aos sindicatos, até 15 de fevereiro de cada ano, a ocorrência de eventuais alterações no ano civil transacto à listagem interna de funções existentes na empresa, caso as mesmas se tenham verificado.

4- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo I para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

Cláusula 5.^a**(Avaliação de desempenho)**

1- O empregador poderá instituir um sistema individual de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspectos:

a) Conhecimento prévio do trabalhador dos critérios subjacentes à avaliação e dos objectivos individuais, que devem ser precisos (quantificáveis), claros e exequíveis;

b) Conhecimento do trabalhador da forma como é monitorizado o atingimento dos referidos objectivos e da periodicidade com que a monitorização é efetuada;

c) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso definida pelo empregador, que deverá ser impar, equilibrada e composta por 3 a 5 elementos.

3- A avaliação de desempenho procurará aferir e assegurar o desenvolvimento das competências do trabalhador e a sua satisfação e adequação profissional.

4- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, designadamente, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

5- O trabalhador que não concorde com a sua avaliação pode dela reclamar para a comissão de recurso, mediante exposição escrita onde constem os factos essenciais que constituem a causa da sua reclamação e onde, a final, formule um pedido, podendo juntar à sua reclamação prova documental.

6- As reclamações de recurso deverão ser interpostas no prazo de 30 dias, a contar desde o dia seguinte à tomada de conhecimento pelo trabalhador da avaliação e a comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre as reclamações apresentadas no prazo de 60 dias, a contar desde o dia seguinte à submissão da reclamação pelo trabalhador, sob pena desta ser considerada deferida tacitamente.

7- Quando os prazos previstos no número anterior se iniciarem ou terminarem num dia não útil, transfere-se o seu início ou o seu fim para o primeiro dia útil seguinte.

8- A comissão de recurso, prevista na alínea c), do número 2, integrará um representante eleito especificamente pelos trabalhadores para esse efeito por períodos de duração igual ao mandato da comissão de trabalhadores ou dos delegados sindicais e, se possível, coincidentes com o mesmo. O trabalhador recorrente terá a faculdade de ser ouvido pela comissão de recurso.

Cláusula 6.^a**(Promoções obrigatórias)**

1- O enquadramento e as promoções obrigatórias nas categorias profissionais e níveis salariais serão feitas de acordo com o anexo II do presente acordo de empresa.

2- As promoções para grupo ou categoria profissional superior serão feitas nos termos previstos no anexo II do presente AE.

3- O operador de serviços gerais não tem acesso automático à categoria de especialista operacional.

Cláusula 7.^a

(Outras promoções)

1- São permitidas promoções facultativas quando baseadas em critérios de valor e reconhecido mérito, independentemente da categoria do trabalhador.

2- Os critérios definidos no número anterior estão contemplados no sistema de avaliação de desempenho previsto na cláusula 5.^a

Cláusula 8.^a

(Prémios de antiguidade)

1- Todos os trabalhadores, ao completarem 4 anos de antiguidade na empresa, terão direito a um prémio de antiguidade.

2- O prémio de antiguidade referido no número anterior será o seguinte:

3- Ao completar 4 anos, 4 %;

4- Por cada ano completo a mais, 1 %, até ao limite de 25 %.

5- As percentagens acima referidas incidirão, em todos os casos, sobre a retribuição base mensal do nível VII, do anexo I.

6- Os prémios de antiguidade previstos nesta cláusula são devidos a partir do 1.º dia do mês em que se completarem os anos de serviço correspondentes.

Cláusula 9.^a

(Princípios gerais de formação profissional)

1- Com o objectivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;

b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e produtividade do empregador;

c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;

d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da actividade seguradora;

e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- O empregador elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores.

3- É da responsabilidade do empregador assegurar a formação profissional, contínua ou específica a qualquer função.

4- A área de formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador ou estar relacionada com a actividade a prestar quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

5- Cada trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua.

6- As horas de formação 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.

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

8- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de acções de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo da empresa, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência de formação em período pós-laboral.

9- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou aos delegados sindicais ou aos sindicatos.

CAPÍTULO III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalhoCláusula 10.^a**(Mobilidade geográfica)**

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não obrigue percorrer distância superior a 40 quilómetros, face à que já percorre no trajecto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

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

3- O empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores e, na ausência desta, dos respectivos delegados sindicais ou dos sindicatos, em caso de transferência de local de trabalho decorrente da mudança de local de actividade do empregador ou de estabelecimento deste.

4- O empregador custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes colectivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, excepto no caso de:

a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;

b) A transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede integrada de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo de transporte em transportes colectivos.

5- Em caso de transferência do trabalhador que obrigue a mudança de residência para outra localidade ou município, o empregador deverá custear as despesas do trabalhador e do seu agregado familiar comprovadamente decorrentes dessa mudança, excepto quando a mudança for a pedido do trabalhador.

6- No caso de transferência definitiva fora do âmbito do número um da presente cláusula, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

Cláusula 11.^a**(Mobilidade funcional temporária e definitiva)**

1- O empregador pode, quando o seu interesse fundamentado o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada ou inerentes ao seu grupo profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver carácter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar uma duração inicial de 6 (seis) meses, podendo ser renovável enquanto se mantiverem os motivos do empregador que motivaram a alteração, até ao limite de um ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções, será assegurada ao trabalhador, sempre que necessário, formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um período de aprendizagem e adaptação de duração não superior a seis meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efectiva e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do período de aprendizagem e adaptação, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6- Quando da transferência definitiva de funções resulte mudança de categoria, aquela só poderá ser feita para categoria com nível igual ou superior.

7- Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador e serão precedidas de audição dos respectivos delegados sindicais ou sindicatos.

Cláusula 12.^a**(Transferência por motivo de saúde)**

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de

Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e o empregador, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado activamente no menor período possível, efectivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4- O trabalhador transferido manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido, sem prejuízo de evoluções futuras no novo posto de trabalho.

Cláusula 13.^a

(Interinidade de funções)

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador interino, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a seis meses, com possibilidade de renovação até ao limite de um ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, licença sem retribuição, requisição por parte dos sindicatos outorgantes.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 14.^a

(Trabalho a tempo parcial)

1- É permitido o trabalho a tempo parcial, o qual está sujeito à forma escrita, não podendo ser superior a 80 % do tempo de trabalho a tempo completo.

2- A prestação do trabalho a tempo parcial carece de acordo prévio do trabalhador.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial regulará, obrigatoriamente, a possibilidade do trabalhador regressar ao horário de trabalho a tempo completo.

4- Da celebração de contratos de trabalho a tempo parcial será dado conhecimento prévio aos delegados sindicais ou aos sindicatos.

Cláusula 15.^a

(Teletrabalho)

1- A actividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e no presente AE.

2- A empresa poderá aplicar regulamento interno para a prestação subordinada de teletrabalho, auscultando previamente as organizações representativas dos trabalhadores.

3- Cessando o contrato de teletrabalho e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes.

Cláusula 16.^a

(Comissão de serviço)

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções do grupo de gestão, com excepção dos trabalhadores com categoria de coordenador de grau I, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica directa dos titulares do órgão de administração da empresa, director-geral ou equivalente.

Cláusula 17.^a**(Cedência de trabalhadores e pluralidade de empregadores)**

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que as empresas exerçam a actividade seguradora e os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da actividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;
- c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respectiva duração.

4- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direcção do cessionário mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

5- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, com os limites previstos na lei geral do trabalho.

Cláusula 18.^a**(Duração do trabalho e organização de horários)**

1- A duração do trabalho semanal é de 35 horas, de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto relativamente a trabalho por turnos.

2- Os horários diários de trabalho serão organizados de modo a que não tenham início antes das 8h00 nem termo após as 20h00, nem mais que 7 horas diárias, excepto, quanto às horas de início e termo para a realização de trabalho por turnos, horários flexíveis e horários diferenciados, considerando-se como trabalho nocturno, nesses casos, o que for cumprido, total ou parcialmente, entre as 22h00 de um dia e as 8h00 do dia seguinte.

3- Os tipos de horários praticáveis pelo empregador são, entre outros, os seguintes:

- a) Horário de referência - Aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.^a a 6.^a feira;
- b) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos e, tendencialmente, comuns à generalidade dos trabalhadores;
- c) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;
- d) Horário diferenciado - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos, mas não coincidem com as do horário de referência;
- e) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em regime de rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho nocturno.

4- O horário flexível, sempre que instituído em benefício do trabalhador, não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e não poderá ser interpretado como um consentimento do empregador à prestação de trabalho suplementar ou trabalho nocturno.

5- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas.

6- A definição e alteração dos horários de trabalho deverão ser comunicadas, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou aos delegados sindicais ou aos sindicatos.

7- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em centro de atendimento, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

Cláusula 19.^a**(Isenção de horário de trabalho)**

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho o trabalhador

cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem.

2- Os trabalhadores terão direito a retribuição específica nos termos previstos do número 3 da cláusula 43.^a

Cláusula 20.^a

(Tolerância de ponto)

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior tem o limite de 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 21.^a

(Trabalho suplementar)

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta e 62,5 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil em período diurno;

b) 75 % pela primeira hora ou fracção desta e 87,5 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil em período nocturno;

c) 100 % por cada hora ou fracção, em dias de descanso semanal, ou em dia feriado.

3- A compensação do trabalho suplementar pode, por acordo, ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

4- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário, tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5- O trabalhador que presta trabalho em dias de descanso semanal, ou em dia feriado, tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador.

Cláusula 22.^a

(Trabalho por turnos)

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- No turno coincidente com o período nocturno, o intervalo de descanso será de 30 minutos e incluído no tempo de trabalho.

4- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão direito a dois dias de descanso semanal, após 5 dias de trabalho consecutivos.

5- O trabalhador só pode mudar de turno após os dias de descanso semanal.

6- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão o descanso semanal aos sábados e domingos, pelo menos de quatro em quatro semanas.

7- O trabalho prestado em regime de turnos que inclua período nocturno é pago com acréscimo de 25 % sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na retribuição efectiva.

8- Sempre que o trabalho seja prestado em dois turnos (manhã/tarde), o acréscimo será de 20 % sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na retribuição efectiva.

9- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho nocturno.

CAPÍTULO IV

Férias, faltas e interrupção do trabalhoCláusula 23.^a**(Duração das férias)**

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador com início no ano anterior, o trabalhador tem direito às férias, nos termos previstos na lei e no número seguinte para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

5- Sem prejuízo do disposto no número dois, a duração do período anual de férias referido no número um, não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 24.^a**(Faltas)**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as previstas na lei, designadamente as seguintes:

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

b) As motivadas por falecimento de:

i) Cônjuge não separado de pessoas e bens e de pessoa com quem o trabalhador viva em união de facto ou em economia comum, filho ou enteado - Até 20 dias consecutivos;

ii) Outros parentes ou afins no 1.º grau na linha reta - Até 5 dias consecutivos;

iii) Outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral - 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 observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

f) As motivadas por acompanhamento de grávida ou luto gestacional, nos termos da lei;

g) As motivadas por deslocação a estabelecimentos de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor;

h) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;

i) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As demais que por lei forem como tal qualificadas.

3- Nos casos de ausência por doença até 3 dias e desde que certificadas pelos serviços do Serviço Nacional de Saúde, mesmo que mediante autodeclaração do trabalhador sob compromisso de honra, as faltas são consideradas justificadas, sem perda de retribuição, excetuando-se o pagamento do subsídio de refeição, em articulação com o previsto na cláusula 46.^a

4- São consideradas injustificadas, as faltas não previstas nos números anteriores.

5- Para justificação das faltas, a entidade patronal pode exigir do trabalhador prova documental e no caso das alíneas *e)* e *g)* do anterior número 2, a declaração de que outros familiares, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência.

Cláusula 25.^a**(Interrupção do período de férias)**

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2- Para efeitos do número anterior, e desde que o empregador seja informado das respectivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

- a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
- b) Ausências por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim, nas situações previstas na cláusula 24.^a, número 2, alínea b), pelo período máximo aí previsto;
- c) Dois dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez ou parto de nado-morto do cônjuge do trabalhador;
- d) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;
- e) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;
- f) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;
- g) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

3- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é retomado automaticamente até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

Cláusula 26.^a**(Feriados)**

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

2- Sem prejuízo de outras situações, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro.

Cláusula 27.^a**(Dispensas de Natal e de Páscoa)**

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- O empregador pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

Cláusula 28.^a**(Dispensas em dia de aniversário)**

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia do seu aniversário.

2- No dia de aniversário de filho ou de enteado até 12 anos de idade, o trabalhador tem direito à redução da jornada de trabalho para 4 horas, sem perda de retribuição ou subsídio de refeição.

3- Consoante a escolha do trabalhador, a dispensa referida no número anterior, pode ser gozada no período da manhã ou da tarde.

Cláusula 29.^a**(Licenças com retribuição)**

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

- a) Três dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;
- b) Quatro dias, quando perfizer 53 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;
- c) Cinco dias, quando perfizer 55 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

2- Existindo acordo entre o trabalhador e o empregador, a licença anual com retribuição poderá ser substituída pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico ao da retribuição efectiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

3- Ao número de dias de licença com retribuição, serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com excepção das seguintes:

- a) As justificadas, até cinco por ano;
 - b) As justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo, se também justificadas e relacionadas com o mesmo, a falta do dia anterior ao internamento e dos 30 dias subsequentes à alta hospitalar;
 - c) As justificadas que decorram de acidente de trabalho;
 - d) As dadas por morte de filhos, de cônjuge ou pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges, de pais e de irmãos do trabalhador;
 - e) As dadas no âmbito do exercício de actividade sindical nos termos previstos neste AE;
 - f) As dadas por licença de maternidade ou parentalidade.
- 4- No ano em que o trabalhador reúna os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma por velhice e o não fizer, perde o direito à concessão de dias de licença com retribuição.

Cláusula 30.^a

(Ausência por aplicação de medida de coacção)

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coacção impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração inferior a um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime de faltas justificadas, com perda de retribuição.

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória, é garantido ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço com base em medida de coacção penal privativa da liberdade o regresso ao empregador, desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado activamente no menor período possível, efectivando-se o regresso se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador obriga-se, em qualquer caso, a manter o posto de trabalho do trabalhador disponível por um período mínimo de quatro meses contados do início da aplicação da medida de coacção penal privativa da liberdade.

4- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

5- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito de o empregador proceder de imediato à instauração de processo disciplinar, se for caso disso.

Cláusula 31.^a

(Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coacção penal privativa da liberdade)

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coacção impeditiva da prestação podem solicitar ao empregador apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

- a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;
- b) O trabalhador não receba salário do empregador há pelo menos três meses;
- c) Não esteja a decorrer contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por fatos lesivos de interesses patrimoniais do empregador ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos órgãos sociais, seus delegados ou representantes;
- d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pelo empregador;
- e) O beneficiário do apoio não esteja indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coacção penal ao trabalhador.

3- O apoio a conceder pelo empregador ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

4- O apoio será pago pelo empregador aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

- a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número dois;
- b) Cesse o contrato de trabalho;
- c) Deixem de se verificar os pressupostos da respectiva atribuição.

CAPÍTULO V

Segurança e saúde no trabalhoCláusula 32.^a**(Princípios gerais)**

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respectivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que o empregador proceda a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respectivo fabricante para reutilização das áreas afectadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspecções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afectar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspecção e reposição das condições ambientais são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por si autorizados.

Cláusula 33.^a**(Comissão de segurança e saúde no trabalho)**

1- Na empresa poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

2- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade é indicada pela comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respectivos membros, ou pelos sindicatos outorgantes quando inexistir na empresa aquela estrutura de representação. A outra metade é indicada pelo empregador.

3- Os membros da comissão permanente poderão ser substituídos a todo o tempo pela entidade que os indicou.

4- A comissão de segurança tem, nomeadamente, as seguintes competências:

a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;

b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a esta matéria;

c) Colaborar com o empregador e com os trabalhadores com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;

d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores sobre segurança e saúde no trabalho;

e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;

f) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;

g) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

5- A comissão de segurança e saúde no trabalho reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre, devendo elaborar ata de cada reunião, podendo, ainda, ser convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

Cláusula 34.^a**(Medicina no trabalho)**

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste AE, os trabalhadores serão, quando o soli-

citarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções.

3- O empregador deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idade inferior a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos de idade.

4- Os exames médicos referidos nos números anteriores incluirão, salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina;
- e) Prova de esforço;
- f) Citologia;
- g) PSA eco prostática.

5- No caso de o empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respectivos exames, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

CAPÍTULO VI

Actividade sindical

Cláusula 35.^a

(Actividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, o empregador reconhece aos sindicatos os seguintes tipos de actuação:

a) Desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais, legitimados por comunicação do sindicato;

b) Eleger delegados sindicais;

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais dos sindicatos, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercer as actividades inerentes ao respectivo cargo, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas pelos sindicatos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

e) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da empresa para o efeito;

f) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, bem como no portal interno da empresa, informações de interesse sindical ou profissional, bem como proceder à respetiva distribuição por via de lista de distribuição de correio electrónico, para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho permanente ou parcial, lista esta disponibilizada pela empresa aos sindicatos outorgantes;

g) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;

h) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

i) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

j) Zelar pelo cumprimento do AE e das leis sobre matéria de trabalho.

2- O trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Cláusula 36.^a**(Dirigentes sindicais)**

- 1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas no sindicato, têm direito a crédito de horas correspondente a cinco dias de trabalho por mês e a faltas justificadas.
- 2- Os sindicatos outorgantes do presente AE podem requisitar, com retribuição mensal paga pelo empregador, dirigentes sindicais, à razão de um por cada 250 trabalhadores, com um limite de dois dirigentes.
- 3- O regime previsto nesta cláusula não prejudica os demais direitos decorrentes da lei.

Cláusula 37.^a**(Delegados sindicais)**

- 1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês.
- 2- O número máximo de delegados sindicais com direito a crédito de horas é determinado nos termos da lei.

Cláusula 38.^a**(Quotização sindical)**

- 1- O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respectivo até ao dia 10 do mês seguinte.
- 2- O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respectivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

CAPÍTULO VII

Retribuição, seguros e outros abonosCláusula 39.^a**(Classificação da retribuição)**

Para efeitos deste AE, entende-se por:

- a) *Retribuição base mensal*: A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo I aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador;
- b) *Retribuição base anual*: O somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo a que lhe é paga a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal desse ano;
- c) *Retribuição efectiva mensal*: Constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente as pagas na empresa sob a denominação de «margem livre», pagas em dinheiro e a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o Plano Individual de Reforma (PIR) bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;
- d) *Retribuição efectiva anual*: O somatório das retribuições efectivas mensais acrescida dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 40.^a**(Subsídio de refeição)**

- 1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efectivo de trabalho, é a fixada no anexo I, alínea B) (Subsídio de refeição).
- 2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, quatro horas de trabalho em cada dia excepto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.
- 3- Pela prestação de trabalho a tempo parcial, o trabalhador tem direito a receber um subsídio de refeição proporcional ao número de horas de trabalho efectivo diário.
- 4- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respectivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

5- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 18.^a, ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de férias)

- 1- O subsídio de férias será pago no mês de maio de cada ano.
- 2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efectiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.
- 3- Sempre que o trabalhador opte por compensar as ausências com perda de retribuição por gozo dias de férias, não haverá a respectiva redução no subsídio.

Cláusula 42.^a

(Subsídio de Natal)

- 1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efectiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.
- 2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.
- 3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 43.^a

(Suplementos de ordenado)

- 1- Os trabalhadores com procuração ou credencial, nomeadamente para representar a empresa em tribunal de trabalho ou em comissões paritárias, terão direito a um suplemento de 20 %, calculado sobre a retribuição base da respectiva categoria, que não poderá ser inferior à do nível VII, da tabela salarial, do anexo I, exceptuando-se nos casos seguintes:
 - 2- A procuração ou autorização que permitam a qualquer trabalhador movimentar única e exclusivamente contas bancárias locais, cujo saldo faça parte integrante do saldo de caixa ou que, por razões de segurança, sejam consideradas prolongamento da mesma.
 - a) Quando as situações não tiverem características de regularidade, respeitando apenas a actos isolados e sem continuidade.
 - 2- Têm direito a um suplemento de 20 % sobre a retribuição base da respectiva categoria os trabalhadores (com excepção daqueles que exerçam cargos de direcção efectiva da empresa):
 - a) Os trabalhadores sujeitos a horário diferenciado ou por turnos, exceptuando os trabalhadores do grupo operacional e os trabalhadores cujo horário diferenciado tenha sido atribuído a seu pedido;
 - b) Os trabalhadores da área comercial que integram o grupo de gestão, ou outros com funções predominantemente externas, com excepção dos trabalhadores do grupo operacional, assim como os que exercem funções como peritos.
 - 3- Têm direito a um suplemento de 25 % sobre a retribuição base da respectiva categoria os trabalhadores isentos de horário de trabalho.
 - 4- Sempre que se deixarem de verificar as situações previstas nos números anteriores, os quantitativos pagos a título de suplemento serão absorvidos por efeitos de aumentos salariais posteriores.
 - 5- Os suplementos na empresa designados por «margem livre» só podem ser absorvidos, quando se verificarem promoções ou reclassificações do trabalhador, desde que se assegure um incremento da retribuição efectiva mensal.

Cláusula 44.^a

(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)

- 1- O empregador pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.
- 2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições

de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo I, alínea C).

3- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores para que se remete no número dois desta cláusula.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efectivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

5- Os trabalhadores que utilizarem veículos próprios ao serviço do empregador, terão direito a receber por cada quilómetro efetuado em serviço o valor constante no anexo I, alínea C).

6- Nas deslocações em serviço, conduzindo o trabalhador o seu próprio veículo ou qualquer outro expressamente autorizado, o empregador, em caso de acidente, é responsável pelos danos do veículo e pelo pagamento de todas as indemnizações que o trabalhador tenha de satisfazer.

Cláusula 45.^a

(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo I, alínea C).

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 46.^a

(Complemento do subsídio por doença)

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços médicos da Segurança Social, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efectiva e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de acordo com o disposto no número quatro da presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade, a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador o respectivo valor.

4- O empregador pagará directamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios da Segurança Social, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença ou outros que forem atribuídos pela Segurança Social.

5- Da aplicação desta cláusula não pode resultar uma retribuição efectiva mensal líquida superior ao que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço.

6- No caso dos serviços da Segurança Social pagarem directamente ao trabalhador o subsídio de doença ou outros, deverá este entregar ao empregador o correspondente valor, no prazo de oito dias após o recebimento.

7- Em caso de incumprimento do disposto no número anterior pelo trabalhador, e para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, o empregador deixará de estar obrigado relativamente ao mesmo a efectuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números um a três desta cláusula, constituindo ainda infracção disciplinar grave.

8- O pagamento pelo empregador do subsídio de doença ou outros, devido pela Segurança Social, nos termos dos números um a quatro desta cláusula, é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restituía voluntariamente no prazo indicado no número seis desta cláusula.

Cláusula 47.^a

(Seguro de saúde)

1- A empresa abrangida pelo presente AE fica obrigada a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efectividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório, vencendo-se este direito ao fim de 1 ano após a admissão na empresa.

2- O seguro previsto no número um fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, co-pagamentos e períodos de carência, tendo como mínimos o previsto no anexo V.

Cláusula 48.^a**(Seguros de vida e acidentes pessoais)**

1- Todos os trabalhadores incluindo aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital de 25 000,00 €, em caso de morte ou de reforma da actividade por invalidez.

2- Em caso de acidente, os mesmos trabalhadores previstos no número anterior, têm direito a um seguro de acidentes pessoais, que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou invalidez permanente total, nos termos a seguir indicados e de acordo com o respectivo facto gerador, não sendo cumuláveis entre si:

a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;

b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;

c) Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho a tempo parcial;

d) A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador, no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiárias. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respectiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

Cláusula 49.^a**(Indemnização por factos ocorridos em serviço)**

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, o empregador garantirá ao trabalhador a retribuição efectiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente actualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 50.^a**(Condições nos seguros)**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros, efectuados na Mútua dos Pescadores, CRL, em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respectivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- Aos trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, a empresa garante o pagamento de 50 % do prémio do seguro, cobrindo os riscos de responsabilidade civil com capital de 50 000 000,00 € e danos próprios, de acordo com o valor venal da viatura e até ao limite de 25 000,00 €.

3- Nas deslocações ao serviço da empresa, se o trabalhador beneficiar da norma prevista no número anterior, no que respeita aos seguros de danos próprios, não se aplica o disposto no número 6 da cláusula 44.^a

Cláusula 51.^a**(Quebras de caixa)**

Os trabalhadores que no exercício de função de caixa tenham quebras no pagamento ou recebimento de valores pecuniários, a empresa assumirá os valores em falta, desde que seja demonstrado que agiram de forma diligente e em observância dos procedimentos instituídos.

Cláusula 52.^a**(Apoio à parentalidade)**

1- Os trabalhadores em efectividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos, enteados (filhos de um dos progenitores) ou afilhados civis («educando») a seu cargo, têm direito a receber do empregador, por cada filho, enteado ou afilhado civil, uma comparticipação nas despesas de apoio à parentalidade ou para estudos, nos termos definidos a cada momento através de política interna da empresa, vencendo-se este direito ao fim de 1 ano após a admissão na empresa.

2- A comparticipação referida no número anterior tem, como referência, os valores a seguir indicados:

- a) Até aos 10 anos: 115,00 €;
- b) Dos 11 até aos 18 anos: 143,75 €;
- c) Dos 19 até aos 25 anos: 172,50 €.

3- A comparticipação prevista na alínea c), do número anterior, depende da verificação cumulativa do requisito dos filhos, enteados ou afilhados civis fazerem parte do agregado familiar e se encontrem a estudar.

4- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

5- Quando os pais ou um dos progenitores, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores de empresa signatária do presente AE, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles.

6- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro de cada ano.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino», ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

CAPÍTULO VIII

Plano de Poupança e Pré-Reforma

Cláusula 53.^a

(Plano Individual de Reforma)

1- Todos os trabalhadores a partir do 4.º ano de trabalho, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um Plano Individual de Reforma (PIR) em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social.

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo IV deste AE.

3- A primeira contribuição para o PIR inicia-se a partir de 1 de janeiro de 2019 sobre a retribuição base anual do trabalhador.

Cláusula 54.^a

(Início das contribuições)

A primeira contribuição anual do empregador para o Plano Individual de Reforma vencer-se-á no decurso do ano subsequente à data do terceiro aniversário do início da prestação de serviço efectivo na empresa.

Cláusula 55.^a

(Comissão de acompanhamento do plano de pensões)

No âmbito do presente AE, será instituída uma comissão de acompanhamento do plano de pensões para verificação do cumprimento do plano de pensões e gestão do respectivo fundo de pensões, que terá as atribuições previstas na lei aplicável e será constituída e reunirá nos termos também nela prevista.

Cláusula 56.^a

(Pré-reforma)

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respectivo acordo ser efectuado por escrito e conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma que, salvo acordo das partes em sentido diverso, deverá corresponder a, pelo menos, 70 % da retribuição efectiva anual do trabalhador;
- e) Modo de actualização da prestação;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o

trabalhador preencher as condições legais para requerer a reforma por velhice.

3- A contribuição do empregador para o Plano Individual de Reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em sentido contrário.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 57.^a

(Dever de obediência legal)

Os trabalhadores têm o dever de acatar e cumprir as ordens e instruções legítimas dos superiores hierárquicos, desde que estas sejam legais e sejam dadas no âmbito do respectivo serviço.

Cláusula 58.^a

(Reclassificação profissional)

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores respeitará o disposto na cláusula 4.^a e no anexo III deste AE, devendo fazer-se tendo em conta a correspondência com as anteriores categorias profissionais e níveis salariais estabelecida na tabela constante do anexo VII.

2- A retribuição base mensal do trabalhador reclassificado corresponderá, no mínimo, à retribuição base mensal determinado pelo nível salarial obrigatório para a categoria profissional anterior à reclassificação, o qual, para este efeito, está indicado na tabela do anexo VII deste AE.

Cláusula 59.^a

(Comissão paritária)

1- É instituída, no âmbito do presente acordo de empresa, uma comissão paritária integrada por dois representantes dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes da empresa signatária deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com competência para interpretar e integrar lacunas do acordo.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 60.^a

(Anteriores suplementos de ordenado)

Os suplementos de ordenados auferidos pelo trabalhador à data da entrada em vigor do AE, manter-se-ão enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 61.^a

(Políticas internas mais favoráveis)

Por política interna do empregador, podem ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 62.^a

(Regulamentação colectiva anterior)

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções colectivas de trabalho anteriores, cessam com a entrada em vigor do presente AE, por este ser globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente AE não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efectiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 63.^a

(Referências a género)

Considera-se que todas as referências no clausulado ao sexo masculino se estendem, de igual modo, ao sexo feminino.

Cláusula 64.^a**(Norma revogatória)**

O presente acordo de empresa (AE) revoga o IRCT em vigor entre a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2023.

Cláusula 65.^a**(Produção de efeitos)**

Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no anexo I, do presente AE produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam.

ANEXO I

(Tabela salarial, subsídio de refeição e outras cláusulas de expressão pecuniária)

A - Tabela salarial para 2024

Nível salarial	Retribuição base mensal
16	3 053,00 €
15	2 771,00 €
14	2 500,00 €
13	2 270,00 €
12	2 101,00 €
11	1 931,00 €
10	1 790,00 €
9	1 640,00 €
8	1 486,00 €
7	1 394,00 €
6	1 286,00 €
5	1 200,00 €
4	1 098,00 €
3	1 030,00 €
2	990,00 €
1	960,00 €

B - Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição para 2024 (cláusula 40.^a): 13,00 €.

C - Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 44. ^a - Número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
– Por diária completa	99,94 €
– Refeição isolada	17,71 €
– Dormida e pequeno-almoço	64,52 €
Cláusula 44. ^a - Número 5 - Valor por km	0,40 €
Cláusula 45. ^a - Número 1 - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	196,08 €

ANEXO II

Enquadramento e promoções

N.º	Grupo Profissional Gestão			Grupo Profissional Técnicos			Grupo Profissional Operacionais		
	Categorias	Funções	Promoção automática	Categorias	Funções	Promoção automática	Categorias	Funções	Promoção automática
16	Gerente	Gerente							
15	Director de grau III	Director serviços; Director auditoria; Director comercial; Director comunicação; Director financeiro; Director informático; Director jurídico; Director marketing; Director técnico; Director de recursos humanos; Director de formação							
14	Director de grau II		Técnico Superior grau I						
13	Director de grau I		Técnico Superior grau II						
12	Responsável de área de grau II	Chefe de serviços; Responsável auditoria; Responsável comercial; Responsável comunicação; Responsável financeiro; Responsável informático; Responsável jurídico; Responsável marketing; Responsável técnico; Responsável recursos humanos; Responsável formação		Técnico de grau VII					
11	Responsável de área de grau I		Técnico de grau VI	Analista; Auditor; Actuário; Jurista; Programador; Gestor comercial; Técnico de comunicação; Técnico financeiro; Técnico de hardware; Técnico de marketing; Técnico de análise de risco; Técnico de recursos humanos; Técnico de formação; Técnico de produtos					
10	Coordenador de grau III		Técnico de grau V						
9	Coordenador de grau II	Chefe de secção; Coordenador de auditoria; Coordenador comercial; Coordenador de comunicação; Coordenador financeiro; Coordenador informático; Coordenador jurídico; Coordenador marketing; Coordenador técnico; Coordenador recursos humanos; Coordenador formação		Técnico de grau IV					
8	Coordenador de grau I		Técnico de grau III						
7			Técnico de grau II			Promoção à categoria de técnico de grau III, após 4 anos na categoria de técnico de grau II	Especialista operacional grau IV		
6			Técnico de grau I			Promoção a técnico de grau II, após 3 anos na categoria de técnico de grau I	Especialista operacional grau III	Técnico comercial; Gestor de produção; Gestor de clientes; Secretário; Especialista operacional; Técnico administrativo	Promoção a especialista operacional grau IV, após 4 anos na categoria de especialista operacional de grau III
5							Especialista operacional grau II		Promoção a especialista operacional grau III, após 3 anos na categoria de especialista operacional de grau II
4							Especialista operacional grau I		Promoção a especialista operacional grau II, após 2 anos na categoria de especialista operacional de grau I
3							Assistente operacional grau III		Promoção a especialista operacional grau I, após 2 anos na categoria de assistente operacional de grau III
2							Assistente operacional grau II	Assistente administrativo; Assistente comercial; Assistente gestão clientes; Operador de arquivo; Operador de serviços gerais	Promoção a assistente operacional grau III, após 3 anos na categoria de assistente operacional de grau II
1							Assistente operacional grau I		Promoção a assistente operacional grau II, após 2 anos na categoria de assistente operacional de grau I

ANEXO III

Definições de categorias

Gerente - Coordena diretores e outros trabalhadores classificados no grupo de gestão, colabora na elaboração das políticas e objetivos a alcançar pelas diferentes áreas de ação deles dependentes, responsabilizando-se pelo seu cumprimento; supervisiona áreas de negócio ou áreas funcionais específicas da empresa.

Diretor - Dependendo diretamente de um gerente ou de diretor de nível superior, desenvolve atividades de âmbito estratégico, colabora na definição de políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou áreas funcionais específicas da empresa.

Responsável - Dependendo diretamente de um gerente ou diretor, o responsável desenvolve atividades de âmbito estratégico, colabora na definição de políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou áreas funcionais específicas da empresa.

Coordenador - Dependendo diretamente de um gerente, diretor ou responsável, o coordenador executa e assume responsabilidade por atividades comerciais, técnicas, operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia, no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.

Técnico superior - Desempenha funções de consultor ou assessor, no âmbito da sua formação e qualificação profissional, exercendo cargos de responsabilidade com interferência em diferentes áreas de atuação da empresa; participa na elaboração e controlo das políticas e objetivos globais; estuda, planeia, programa, avalia e aplica métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a tomada de decisões; elabora, autonomamente pareceres, estudos, análises e projetos de natureza técnica e ou científica, com elevada complexidade; exerce funções com responsabilidade e completa autonomia técnica e é diretamente responsável perante um diretor coordenador ou chefia classificada no grupo de gestão.

Técnico grau VI e VII - Desempenha funções de consultor ou assessor, no âmbito da sua formação e qualificação profissional, exercendo cargos de responsabilidade com interferência em diferentes áreas de atuação da empresa; participa na elaboração e controlo das políticas e objetivos globais; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projetos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões a tomar pelos órgãos de gestão; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior.

Técnico grau III a V - Não tendo funções de supervisão de outros técnicos, desempenha funções de consultor ou assessor, no âmbito da sua formação e qualificação profissional, executa estudos, pareceres, análises e projetos de natureza técnica e ou científica; exerce funções com autonomia técnica e ou científica, embora subordinada a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, supervisionado pela respetiva chefia, ou por técnico ou profissional de respetivamente categoria ou nível superiores.

Técnico grau I e II - Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da empresa e executa ou colabora em estudos, projetos, análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional, executa as suas funções sob orientação e controlo.

Especialista operacional - Executa atividades predominantemente de natureza comercial, administrativa, operacional ou de apoio geral aos serviços, que normalmente exigem conhecimentos específicos da atividade seguradora, atividade pode ser desenvolvida com recurso a meios digitais ou físicos.

Assistente operacional - Executa tarefas de apoio administrativo, atendimento, operacional ou de apoio geral aos serviços, com carácter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções predefinidas.

ANEXO IV

Plano Individual de Reforma (PIR) - Cláusula 53.^a

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 53.^a, o empregador efectuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,5 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas colectivas, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse ou dê causa à cessação do vínculo contratual com a empresa antes de completar quatro anos de antiguidade na mesma, perderá a totalidade do valor capitalizado das entregas efectuadas pelo empregador, sem prejuízo da possibilidade da transferência do montante correspondente às eventuais contribuições voluntárias do trabalhador para um novo veículo de financiamento à sua escolha.

7- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual após completar quatro anos de antiguidade na empresa e antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efectuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

8- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste AE, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

9- Se a cessação do contrato de trabalho no período referido no número 7 tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no mesmo número 7, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efectuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

10- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

11- O Plano Individual de Reforma permitirá a possibilidade de o trabalhador efectuar contribuições voluntárias para o mesmo.

12- Dado que a possibilidade de contribuição voluntária do trabalhador para o Plano Individual de Reforma implicará a alteração do contrato constitutivo do fundo de pensões da empresa junto da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, a mesma apenas entrará em vigor a partir do mês seguinte àquele em que a empresa seja notificada da aprovação daquela alteração.

ANEXO V

Condições mínimas do seguro de saúde - Cláusula 47.^a

Coberturas	Capitais
Hospitalização/internamento	50 000,00 €
Ambulatório	2 000,00 €
Estomatologia	500,00 €
Próteses e ortóteses	1 000,00 €

ANEXO VI

Convenção de arbitragem - Cláusula 3.^a, número 5

Os outorgantes do AE, celebrado entre a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 5 da cláusula 3.^a do referido AE, a qual se rege nos termos seguintes:

1- A comissão arbitral é constituída nos termos dispostos no número 4 infra e tem como objecto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente AE, nos termos previstos no número 4 da cláusula 3.^a do AE;

2- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do AE;

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações directas entre as partes, conciliação ou mediação.

4- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respectivamente, pela empresa e pelos sindicatos outorgantes do presente AE;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último;

5- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial;

6- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses;

7- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

8- A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

9- Com a publicação do novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, cessa a convenção aplicável às relações entre os outorgantes.

10- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO VII

Tabela de correspondência - Categorias profissionais

Categor	Grupo Profissional Gestão				Grupo Profissional Técnicos				Grupo Profissional Operacionais			
	Acordo Empresa 2018		CCT APROSE 2008		Acordo de Empresa 2018		CCT APROSE 2008		Acordo de empresa 2018		CCT APROSE 2008	
Nível	Categorias	Funções	Nível	Categorias	Categorias	Funções	Nível	Categorias	Categorias	Funções	Nível	Categorias
16	Gerente	Gerente	14	Director Coordenador								
15	Director de grau III	Director serviços; Director auditoria; Director comercial; Director comunicação; Director financeiro; Director informático; Director jurídico; Director marketing; Director técnico; Director recursos humanos; Director formação										
14	Director de grau II				Técnico Superior grau II							
13	Director de grau I		12f	Chefe de serviços	Técnico Superior grau I							
12	Responsável de área de grau II	Chefe de serviços; Responsável auditoria; Responsável comercial; Responsável comunicação; Responsável financeiro; Responsável informático; Responsável jurídico; Responsável marketing; Responsável técnico; Responsável recursos humanos; Responsável formação	12f	Chefe de serviços	Técnico de grau VII							
11	Responsável de área de grau I		12A	Chefe de serviços	Técnico de grau VI	Analista; Auditor; Actuário; Jurista; Programador; Gestor comercial; Técnico de comunicação; Técnico financeiro; Técnico de hardware; Técnico de marketing; Técnico de análise de risco; Técnico de recursos humanos; Técnico de formação; Técnico de produtos						
10	Coordenador de grau III	Chefe secção; Coordenador auditoria; Coordenador comercial; Coordenador comunicação; Coordenador financeiro; Coordenador informática; Coordenador jurídico; Coordenador marketing; Coordenador técnico; Coordenador recursos humanos; Coordenador formação			Técnico de grau V							
9	Coordenador de grau II		11c	Gestor de clientes	Técnico de grau IV							
8	Coordenador de grau I		9c; 9d	Adjunto Gestor de clientes	Técnico de grau III		11	Chefe de secção	Especialista operacional grau V		11d	Gestor clientes
7					Técnico de grau II		8a	Empregado administrativo	Especialista operacional grau IV		9a; 8; 9d; 9b; 9b; 8b	Adjunto gestor clientes; Empregado administrativo
6					Técnico de grau I				Especialista operacional grau III		9; 9a	Adjunto Gestor clientes
5										Técnico administrativo; Técnico comercial; Gestor de produção; Gestor de clientes; Especialista operacional; Secretário	7; 3d; 7b; 7; 7a; 7; 7; 7; 4ch	Empregado administrativo; Estagiário administrativo 4.º ano; Estagiário administrativo; Estagiário gestor clientes 3.º ano
4									Especialista operacional grau I		4cc; 4c; 5f; 5f	Estagiário gestor clientes 3.º ano; Empregado serviços gerais
3									Assistente operacional grau III		4b	Estagiário gestor clientes 2.º ano
2									Assistente operacional grau II	Assistente administrativo; Assistente comercial; Assistente gestão clientes; Operador de arquivo; Operador de serviços gerais		
1									Assistente operacional grau I		3a; 4a; 4a; 4a; 4a; 4b	Estagiário administrativo 1.º ano; Estagiário gestor clientes 1.º ano

Lisboa, 22 de julho de 2024.

Pelc Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA:

Vasco Hernandez Pinheiro, na qualidade de presidente do conselho de administração.

José Joaquim Salvado Mesquita, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Marco Luís Queiróz Sargento, na qualidade de legal representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direcção.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 1.º vice-presidente da direcção.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária - Advogada.

Depositado em 9 de agosto de 2024, a fl. 73 do livro n.º 13, com o n.º 219/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a BIOTEK, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- Este acordo de empresa, doravante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a sociedade BIOTEK, SA, cuja principal atividade consiste na produção e comercialização de pastas celulósicas e seus derivados ou afins, adiante designada por empresa e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 27.^a (Adesão individual ao contrato).

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia, revisão e revogação

1- O presente acordo de empresa altera o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de abril de 2023, entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e terá um prazo de vigência de dois anos.

2- A matéria de expressão pecuniária terá um prazo de vigência de 24 meses.

3- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

4 a 7- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 11.^a

Transferência definitiva de local de trabalho

1 a 7- *(Mantém a redação em vigor.)*

8- Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:

a) *(Mantém a redação em vigor);*

b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar 94,90 € mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10 % daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;

c) *(Mantém a redação em vigor.)*

9 - *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 29.^a**(Período normal de trabalho)**

1- A duração máxima do período normal de trabalho semanal é de trinta e oito horas e trinta minutos, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na empresa.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 33.^a**(Período normal de trabalho)**

1- O horário de laboração contínua é anual e corresponde à média de trinta e oito horas e trinta minutos de trabalho semanal.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

3- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 39.^a**Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**

1 e 2- *(Mantém a redação em vigor.)*

3- O trabalhador tem direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 75.^a (Subsídio de refeição);

b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 2,20 €;

c) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na empresa, em caso de deslocação em serviço.

4 a 8- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 64.^a**Subsídio de turno**

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte, no valor de:

a) 9,79 % da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga fixa;

b) 11,07 % da base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga variável;

c) 13,06 % da base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;

d) 22,20 % da base de indexação, quando em regime de três turnos com laboração contínua.

1.1 - No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes do número 2 da cláusula 32.^a (Turnos), aos valores de subsídio de turno referidos acrescem, respetivamente, 10 % e 6 % da retribuição base individual.

2 a 9- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 65.^a**Base de indexação**

1- A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno corresponde em 2024 e 2025 ao valor consolidado de 1535,80 €, o qual será atualizado em percentagem igual à que for acordada anualmente para as tabelas salariais.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 70.^a**Abono para falhas**

1- Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 67,10 €.

2- Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do número 1, movimentam verba inferior a 598,00 € mensais em média anual.

3- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 72.^a**(Retribuição e subsídio de férias)**

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago:

a) Com a retribuição do mês de maio de cada ano, independentemente de quando o trabalhador goze as suas férias anuais; ou

b) Caso o trabalhador apresente pedido expresso e por escrito, com a retribuição do mês anterior ao início das férias (antes ou depois de maio de cada ano), desde que o trabalhador goze pelo menos cinco dias úteis ou quatro dias úteis, se estiver integrado em turnos de laboração contínua, e o confirme nos termos do número 10 da cláusula 46.^a («Marcação do período de férias»).

3- Para os efeitos desta cláusula o número de dias úteis previstos no número 1 da cláusula 45.^a («Férias») corresponde a um mês de retribuição mensal.

Cláusula 73.^a**Retribuição da prevenção**

O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) Pagamento de uma compensação de 15,00 % da retribuição de base por cada período de prevenção efetivamente cumprido nos termos do estabelecido no número 4 da cláusula 35.^a («Regime de prevenção»);

b) *(Mantém a redação em vigor;)*

c) *(Mantém a redação em vigor;)*

d) *(Mantém a redação em vigor;)*

e) *(Mantém a redação em vigor;)*

f) *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 75.^a**Subsídio de refeição**

1 e 2- *(Mantém a redação em vigor.)*

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 8,05 € por cada dia de trabalho prestado.

4- Exclusivamente para os trabalhadores integrados na tabela I deste AE, o valor do subsídio referido no número anterior é de 11,95 €.

5 a 8- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 94.^a**Outras regalias de trabalhadores-estudantes**

1 a 3- *(Mantém a redação em vigor.)*

4- As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

a) *(Mantém a redação em vigor;)*

b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didático recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

– Até ao 6.º ano de escolaridade - 81,80 €/ano;

– Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade - 108,10 €/ano;

– Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade - 141,50 €/ano;

– Ensino superior ou equiparado - 261,10 €/ano.

5 e 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

ANEXO II

Condições específicas**Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho***D) Operador industrial*

8- Nestes termos e em virtude das características muito especiais da atividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) (Mantém a redação em vigor;)

b) O prémio terá o valor horário de 0,93 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efetivamente prestadas nesse mês;

c) (Mantém a redação em vigor;)

M) Trabalhadores fogueiros

II - Condições específicas e únicas dos trabalhadores:

1- *(Mantém a redação em vigor;)*

2- Nestes termos, e em virtude das características muito especiais da atividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) (Mantém a redação em vigor;)

b) O prémio terá o valor horário de 0,93 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efetivamente prestadas nesse mês;

c) (Mantém a redação em vigor;)

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de retribuições mínimas

Grupo 1:

Diretor de departamento/serviços;
Técnico superior (grau VI).

Grupo 2:

Chefe de departamento;
Técnico superior (grau V).

Grupo 3:

Chefe de serviço I;
Técnico superior (grau IV).

Grupo 4:

Chefe de serviço II;
Encarregado geral fabril;
Secretário(a) de direção ou administração (grau V);
Técnico administrativo/industrial (grau IV);
Técnico industrial de processo qualificado;
Técnico superior (grau III).

Grupo 5:

Chefe de sector administrativo/industrial;
Encarregado fabril;
Encarregado de turno fabril;
Preparador de trabalho qualificado;
Secretário(a) de direção ou administração (grau IV);

Técnico administrativo/industrial (grau III);
Técnico industrial de processo de 1.ª;
Técnico superior (grau II).

Grupo 6:

Chefe de secção administrativo/industrial;
Preparador de trabalho principal;
Secretário(a) de direção ou administração (grau III);
Técnico administrativo/industrial (grau II);
Técnico industrial de processo de 2.ª;
Técnico de controlo e potência;
Técnico de segurança (grau V);
Técnico superior (grau I).

Grupo 7:

Assistente administrativo (grau V);
Chefe de turno fabril;
Operador de computador qualificado;
Operador industrial extra;
Operador de processo extra;
Preparador de trabalho (grau I);
Secretário(a) de direção ou administração (grau II);
Técnico administrativo/industrial (grau I);
Técnico industrial de processo de 3.ª;
Técnico de conservação elétrica principal;
Técnico de conservação mecânica principal;
Técnico principal (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial);
Técnico analista de laboratório (grau V);
Técnico de manutenção (grau V);
Técnico de segurança (grau IV).

Grupo 8:

Assistente administrativo (grau IV);
Operador de computador principal;
Operador industrial qualificado;
Operador de processo qualificado;
Operador qualificado fogueiro;
Preparador de trabalho (grau II);
Rececionista de materiais qualificado;
Secretário(a) de direção/administração (grau I);
Técnico analista de laboratório (grau IV);
Técnico de conservação elétrica especialista;
Técnico de conservação mecânica especialista;
Técnico especialista (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial);
Técnico de conservação civil principal;
Técnico de manutenção (grau IV);
Técnico de segurança (grau III).

Grupo 9:

Assistente administrativo (grau III);
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado;
Eletricista principal;
Fiel de armazém qualificado;
Motorista (ligeiros e pesados) qualificado;
Operador de computador de 1.ª;
Operador industrial principal;

Operador de processo principal (a);
Preparador de trabalho auxiliar;
Rececionista de materiais principal;
Técnico analista de laboratório (grau III);
Técnico de conservação civil especialista;
Técnico de conservação elétrica de 1.^a;
Técnico de conservação mecânica de 1.^a;
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a;
Técnico de manutenção (grau III);
Técnico de segurança (grau II).

Grupo 10:

Assistente administrativo (grau II);
Auxiliar administrativo principal;
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal;
Controlador industrial principal;
Fiel de armazém principal;
Motorista (ligeiros e pesados) principal;
Oficial de 1.^a (b);
Operador de computador de 2.^a;
Operador industrial de 1.^a;
Operador de processo de 1.^a (c);
Rececionista de materiais de 1.^a;
Técnico analista de laboratório (grau II);
Técnico de conservação civil de 1.^a;
Técnico de conservação elétrica de 2.^a;
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a;
Técnico de manutenção (grau II);
Técnico de segurança (grau I).

Grupo 11:

Assistente administrativo (grau I);
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a;
Controlador industrial de 1.^a;
Fiel de armazém de 1.^a;
Motorista (ligeiros e pesados);
Oficial de 2.^a (d);
Operador de computador estagiário;
Operador industrial de 2.^a;
Operador de processo de 2.^a (e);
Rececionista de materiais de 2.^a;
Técnico analista de laboratório (grau I);
Técnico de conservação civil de 2.^a;
Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário;
Técnico de manutenção (grau I).

Grupo 12:

Assistente administrativo estagiário do 2.^o ano;
Bombeiro;
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.^a;
Controlador industrial de 2.^a;
Fiel de armazém de 2.^a;
Operador industrial de 3.^a;
Operador de processo de 3.^a;
Pré-oficial eletricista do 2.^o ano;
Rececionista de materiais de 3.^a;

Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano;
Técnico de conservação civil estagiário do 2.º ano;
Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano;
Tirocinante do 2.º ano (instrumentação).

Grupo 13:

Ajudante;
Assistente administrativo estagiário do 1.º ano;
Operador industrial estagiário;
Praticante (laboratório/metalúrgico);
Pré-oficial eletricitista do 1.º ano;
Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano;
Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano;
Técnico de conservação civil estagiário do 1.º ano;
Tirocinante;
Tirocinante do 1.º ano (instrumentação).

(a) Inclui:

Fogoeiro de 1.ª (operador de caldeira de recuperação);
Operador de digestor contínuo;
Operador de forno e caustificação;
Operador de tiragem;
Operador de turboalternador, quadros e caldeira a óleo.

(b) Inclui:

Eletricista;
Fresador mecânico;
Retificador mecânico;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Soldador;
Torneiro mecânico.

(c) Inclui:

Operador de secadores e cortadora da tiragem;
Operador de lavagem e crivagem.

(d) Inclui:

Eletricista;
Fresador mecânico;
Retificador mecânico;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Soldador;
Torneiro mecânico.

(e) Inclui:

Ajudante de fogoeiro (tanque de *smelt*);
Operador de evaporadores;
Operador de preparação de madeiras;
Operador de secadores e cortadora de tiragem;
Suboperador de forno e caustificação.

Tabela de retribuições mínimas

Produção de efeitos de 1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024

Grupos enq.	Tab. X	Tab. Y	Tab. Z	Tab. I	Tab. II	Tab. III	Tab. IV	Tab. V
1				2 464,00 €	2 989,70 €	3 152,50 €	3 299,80 €	3 518,60 €
2	2 380,00 €	2 499,20 €	2 613,30 €	2 279,40 €	2 781,30 €	2 926,50 €	3 064,40 €	3 152,50 €
3	2 055,40 €	2 149,80 €	2 247,20 €	1 934,10 €	2 380,00 €	2 499,20 €	2 613,30 €	2 781,30 €
4	1 888,40 €	1 975,50 €	2 061,60 €	1 664,40 €	2 055,40 €	2 149,80 €	2 247,20 €	2 380,00 €
5	1 697,60 €	1 767,10 €	1 849,00 €	1 531,70 €	1 895,70 €	1 979,70 €	2 068,90 €	2 154,90 €
6	1 498,50 €	1 559,70 €	1 628,10 €	1 357,50 €	1 697,60 €	1 767,10 €	1 849,00 €	1 895,70 €
7				1 209,00 €	1 517,20 €	1 575,30 €	1 628,10 €	1 697,60 €
8				1 139,00 €	1 444,60 €	1 498,50 €	1 565,90 €	1 575,30 €
9				1 076,00 €	1 364,70 €	1 421,80 €	1 473,60 €	1 498,50 €
10				1 038,00 €	1 294,20 €	1 341,90 €	1 391,70 €	1 421,80 €
11				985,00 €	1 242,00 €	1 272,40 €	1 322,20 €	1 341,90 €
12				972,00 €	1 183,00 €	1 220,00 €	1 253,80 €	1 272,40 €
13				960,00 €	1 113,00 €	1 144,00 €	1 191,00 €	1 220,00 €

Notas:

1.^a - A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental;

2.^a - Logo que seja completado um período de 6 (seis) meses de permanência na tabela I, e enquanto se mantiver a integração nessa mesma tabela, a retribuição base do trabalhador é acrescida do valor de 3,50 % (três vírgula cinco por cento).

Cláusula de salvaguarda

1- A tabela salarial a vigorar no ano de 2024 é a constante do anexo III e as restantes cláusulas de expressão pecuniária (cláusulas 11.^a, número 8, b), 39.^a, número 3, b), 63.^a, número 1, 64.^a, número 1, 70.^a, número 2, 75.^a, número 3, 75.^a, número 4 e 5 e 94.^a, número 4, b)), que representam um aumento de 3,7 % (três vírgula sete por cento) em relação à tabela salarial atualmente em vigor, produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2024 e vigoram para o ano de 2024. No dia 1 de janeiro de 2025, a tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária (cláusulas 11.^a, número 8, b), 39.^a, número 3, b), 63.^a, número 1, 64.^a, número 1, 70.^a, número 1, 70.^a, número 2, 75.^a, número 3, 75.^a, número 4 e 5 e 94.^a, número 4, b)) a vigorar no ano de 2024, serão automaticamente atualizadas em 2 % (dois por cento) e vigorarão para o ano de 2025.

2- Se a taxa de inflação no ano de 2024 for superior a 4,85 % (quatro vírgula oitenta e cinco por cento) e os resultados da empresa no ano de 2024 forem positivos, o montante equivalente a metade do valor excedente acrescerá aos 2 % (dois por cento) previstos no número anterior.

– Valor excedente = Taxa de inflação 2024 - 2,85 %;

– Montante de atualização automática em 1 de janeiro de 2025: 2 % (dois por cento) + metade (50 %) do valor excedente.

3- Se a taxa de inflação média no ano de 2024 e no ano de 2025 for superior a 4,85 % (quatro vírgula oitenta e cinco por cento) e os resultados da empresa no ano de 2024 e no ano de 2025 forem positivos, o valor excedente (que não poderá ser inferior a 1 %), deduzido da correção eventualmente realizada para o ano de 2024, será considerado nas negociações para o ano de 2026.

– Valor excedente = (Taxa de inflação 2024 + Taxa de inflação 2025) / 2 - 4,85 %.

Nota: O valor excedente não poderá ser inferior a 1 %.

Declaração

Em cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, declara-se que se estima que o presente AE venha a abranger uma empresa de 193 trabalhadores.

Vila Velha de Ródão, 5 de julho de 2024.

Pela BIOTEK, SA:

Sofia Isabel Henriques Reis Jorge, na qualidade de administradora.

António Jorge Rodrigues Pedrosa, na qualidade de procurador.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

- SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;
- SERS - Sindicato dos Engenheiros;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Ricardo Manuel Rodrigues Gameiro, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante (SOEMMM):

Rogério Pinto, na qualidade de presidente da direção.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA

José António Simões, na qualidade de secretário-geral.

Depositado em 9 de agosto de 2024, a fl. 72 do livro n.º 13, com o n.º 214/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a BIOTEK, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outra - Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1- Este acordo de empresa, doravante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a sociedade BIOTEK, SA, cuja principal atividade consiste na produção e comercialização de pastas celulósicas e seus derivados ou afins, adiante designada por empresa e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 27.^a (Adesão individual ao contrato).

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia, revisão e revogação**

1- O presente acordo de empresa altera o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2019, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2020, entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e terá um prazo de vigência de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

2- A matéria de expressão pecuniária terá um prazo de vigência de 24 meses.

3- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

4 a 7- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 11.^a**Transferência definitiva de local de trabalho**

1 a 7- *(Mantém a redação em vigor.)*

8- Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:

a) *(Mantém a redação em vigor.)*

b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar 94,90 € mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10 % daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;

c) *(Mantém a redação em vigor.)*

9 - *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 29.^a**(Período normal de trabalho)**

1- A duração máxima do período normal de trabalho semanal é de trinta e oito horas e trinta minutos, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na empresa.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 33.^a**(Período normal de trabalho)**

1- O horário de laboração contínua é anual e corresponde à média de trinta e oito horas e trinta minutos de trabalho semanal.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

3- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 36.^a**(Isenção de horário de trabalho)**

1 e 2- *(Mantém a redação em vigor.)*

3- *(Revogado.)*

4, 5 e 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 39.^a**Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**

1 e 2- *(Mantém a redação em vigor.)*

3- O trabalhador tem direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 75.^a (Subsídio de refeição);

b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 2,20 €;

c) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na empresa, em caso de deslocação em serviço.

4 a 8- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 54.^a**Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, filho ou enteado, até vinte dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial e respetivos pais, sogros, genros ou noras, padrastras e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

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

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

h) 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;

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste acordo de empresa e da lei;

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

k) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 a 4- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 56.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1 a 2- (*Mantém a redação em vigor.*)

3- Nos casos previstos na alínea f) do número 2 da cláusula 54.^a («Tipos de faltas»), se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 63.^a

Diurnidades

1 a 4- (*Mantém a redação em vigor.*)

5- (*Eliminado.*)

Cláusula 64.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte, no valor de:

a) 9,79 % da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga fixa;

b) 11,07 % da base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga variável;

c) 13,06 % da base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;

d) 22,20 % da base de indexação, quando em regime de três turnos com laboração contínua.

1.1 - No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes do número 2 da cláusula 32.^a (Turnos), aos valores de subsídio de turno referidos acrescem, respetivamente, 10 % e 6 % da retribuição base individual.

2 a 9- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 65.^a

Base de indexação

1- A base de cálculo do valor das diurnidades e dos subsídios de turno corresponde em 2024 e 2025 ao valor consolidado de 1535,80 €, o qual será atualizado em percentagem igual à que for acordada anualmente para as tabelas salariais.

2- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 70.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 67,10 €.

2- Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do número 1, movimentam verba inferior a 598,00 € mensais em média anual.

3- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 72.^a

(Retribuição e subsídio de férias)

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago:

a) Com a retribuição do mês de maio de cada ano, independentemente de quando o trabalhador goze as suas férias anuais; ou

b) Caso o trabalhador apresente pedido expresso e por escrito, com a retribuição do mês anterior ao início das férias (antes ou depois de maio de cada ano), desde que o trabalhador goze pelo menos cinco dias úteis ou quatro dias úteis, se estiver integrado em turnos de laboração contínua, e o confirme nos termos do número 10 da cláusula 46.^a («Marcação do período de férias»).

3- Para os efeitos desta cláusula o número de dias úteis previstos no número 1 da cláusula 45.^a («Férias») corresponde a um mês de retribuição mensal.

Cláusula 73.^a

Retribuição da prevenção

O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) Pagamento de uma compensação de 15,00 % da retribuição de base por cada período de prevenção efetivamente cumprido nos termos do estabelecido no número 4 da cláusula 35.^a («Regime de prevenção»);

b) *(Mantém a redação em vigor.)*

c) *(Mantém a redação em vigor.)*

d) *(Mantém a redação em vigor.)*

e) *(Mantém a redação em vigor.)*

f) *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 75.^a

Subsídio de refeição

1 e 2- *(Mantém a redação em vigor.)*

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 8,05 € por cada dia de trabalho prestado.

4- Exclusivamente para os trabalhadores integrados na tabela I deste AE, o valor do subsídio referido no número anterior é de 11,95 €.

5 a 8- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 88.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo sete dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, sete dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cláusula 94.^a

Outras regalias de trabalhadores-estudantes

1 a 3- *(Mantém a redação em vigor.)*

4- As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

a) *(Mantém a redação em vigor.)*

b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didático recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

– Até ao 6.º ano de escolaridade - 81,80 €/ano;

– Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade - 108,10 €/ano;

– Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade - 141,50 €/ano;

– Ensino superior ou equiparado - 261,10 €/ano.

5 e 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

ANEXO II

Condições específicas**Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho***D) Operador industrial*

8- Nestes termos e em virtude das características muito especiais da atividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) (Mantém a redação em vigor;)

b) O prémio terá o valor horário de 0,93 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efetivamente prestadas nesse mês;

c) (Mantém a redação em vigor;)

M) Trabalhadores fogueiros

II - Condições específicas e únicas dos trabalhadores:

1- (Mantém a redação em vigor;)

2- Nestes termos, e em virtude das características muito especiais da atividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) (Mantém a redação em vigor;)

b) O prémio terá o valor horário de 0,93 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efetivamente prestadas nesse mês;

c) (Mantém a redação em vigor;)

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de retribuições mínimas

Grupo 1:

Diretor de departamento/serviços;
Técnico superior (grau VI).

Grupo 2:

Chefe de departamento;
Técnico superior (grau V).

Grupo 3:

Chefe de serviço I;
Técnico superior (grau IV).

Grupo 4:

Chefe de serviço II;
Encarregado geral fabril;
Secretário(a) de direção ou administração (grau V);
Técnico administrativo/industrial (grau IV);
Técnico industrial de processo qualificado;
Técnico superior (grau III).

Grupo 5:

Chefe de sector administrativo/industrial;
Encarregado fabril;
Encarregado de turno fabril;

Preparador de trabalho qualificado;
Secretário(a) de direção ou administração (grau IV);
Técnico administrativo/industrial (grau III);
Técnico industrial de processo de 1.ª;
Técnico superior (grau II).

Grupo 6:

Chefe de secção administrativo/industrial;
Preparador de trabalho principal;
Secretário(a) de direção ou administração (grau III);
Técnico administrativo/industrial (grau II);
Técnico industrial de processo de 2.ª;
Técnico de controlo e potência;
Técnico de segurança (grau V);
Técnico superior (grau I).

Grupo 7:

Assistente administrativo (grau V);
Chefe de turno fabril;
Operador de computador qualificado;
Operador industrial extra;
Operador de processo extra;
Preparador de trabalho (grau I);
Secretário(a) de direção ou administração (grau II);
Técnico administrativo/industrial (grau I);
Técnico industrial de processo de 3.ª;
Técnico de conservação elétrica principal;
Técnico de conservação mecânica principal;
Técnico principal (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial);
Técnico analista de laboratório (grau V);
Técnico de manutenção (grau V);
Técnico de segurança (grau IV).

Grupo 8:

Assistente administrativo (grau IV);
Operador de computador principal;
Operador industrial qualificado;
Operador de processo qualificado;
Operador qualificado fogueiro;
Preparador de trabalho (grau II);
Rececionista de materiais qualificado;
Secretário(a) de direção/administração (grau I);
Técnico analista de laboratório (grau IV);
Técnico de conservação elétrica especialista;
Técnico de conservação mecânica especialista;
Técnico especialista (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial);
Técnico de conservação civil principal;
Técnico de manutenção (grau IV);
Técnico de segurança (grau III).

Grupo 9:

Assistente administrativo (grau III);
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado;

Eletricista principal;
Fiel de armazém qualificado;
Motorista (ligeiros e pesados) qualificado;
Operador de computador de 1.^a;
Operador industrial principal;
Operador de processo principal (a);
Preparador de trabalho auxiliar;
Rececionista de materiais principal;
Técnico analista de laboratório (grau III);
Técnico de conservação civil especialista;
Técnico de conservação elétrica de 1.^a;
Técnico de conservação mecânica de 1.^a;
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a;
Técnico de manutenção (grau III);
Técnico de segurança (grau II).

Grupo 10:

Assistente administrativo (grau II);
Auxiliar administrativo principal;
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal;
Controlador industrial principal;
Fiel de armazém principal;
Motorista (ligeiros e pesados) principal;
Oficial de 1.^a (b);
Operador de computador de 2.^a;
Operador industrial de 1.^a;
Operador de processo de 1.^a (c);
Rececionista de materiais de 1.^a;
Técnico analista de laboratório (grau II);
Técnico de conservação civil de 1.^a;
Técnico de conservação elétrica de 2.^a;
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a;
Técnico de manutenção (grau II);
Técnico de segurança (grau I).

Grupo 11:

Assistente administrativo (grau I);
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a;
Controlador industrial de 1.^a;
Fiel de armazém de 1.^a;
Motorista (ligeiros e pesados);
Oficial de 2.^a (d);
Operador de computador estagiário;
Operador industrial de 2.^a;
Operador de processo de 2.^a (e);
Rececionista de materiais de 2.^a;
Técnico analista de laboratório (grau I);
Técnico de conservação civil de 2.^a;
Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário;
Técnico de manutenção (grau I).

Grupo 12:

Assistente administrativo estagiário do 2.^o ano;
Bombeiro;

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.^a;
Controlador industrial de 2.^a;
Fiel de armazém de 2.^a;
Operador industrial de 3.^a;
Operador de processo de 3.^a;
Pré-oficial eletricitista do 2.^o ano;
Rececionista de materiais de 3.^a;
Técnico analista de laboratório estagiário do 2.^o ano;
Técnico de conservação civil estagiário do 2.^o ano;
Técnico de manutenção estagiário do 2.^o ano;
Tirocinante do 2.^o ano (instrumentação).

Grupo 13:

Ajudante;
Assistente administrativo estagiário do 1.^o ano;
Operador industrial estagiário;
Praticante (laboratório/metalúrgico);
Pré-oficial eletricitista do 1.^o ano;
Técnico analista de laboratório estagiário do 1.^o ano;
Técnico de manutenção estagiário do 1.^o ano;
Técnico de conservação civil estagiário do 1.^o ano;
Tirocinante;
Tirocinante do 1.^o ano (instrumentação).

(a) Inclui:

Fogueiro de 1.^a (operador de caldeira de recuperação);
Operador de digestor contínuo;
Operador de forno e caustificação;
Operador de tiragem;
Operador de turboalternador, quadros e caldeira a óleo.

(b) Inclui:

Eletricista;
Fresador mecânico;
Retificador mecânico;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Soldador;
Torneiro mecânico.

(c) Inclui:

Operador de secadores e cortadora da tiragem;
Operador de lavagem e crivagem.

(d) Inclui:

Eletricista;
Fresador mecânico;
Retificador mecânico;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Soldador;
Torneiro mecânico.

(e) Inclui:

Ajudante de fogueiro (tanque de *smelt*);
Operador de evaporadores;
Operador de preparação de madeiras;
Operador de secadores e cortadora de tiragem;
Suboperador de forno e caustificação.

Tabela de retribuições mínimas

Produção de efeitos de 1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024

Grupos enq.	Tab. X	Tab. Y	Tab. Z	Tab. I	Tab. II	Tab. III	Tab. IV	Tab. V
1				2 464,00 €	2 989,70 €	3 152,50 €	3 299,80 €	3 518,60 €
2	2 380,00 €	2 499,20 €	2 613,30 €	2 279,40 €	2 781,30 €	2 926,50 €	3 064,40 €	3 152,50 €
3	2 055,40 €	2 149,80 €	2 247,20 €	1 934,10 €	2 380,00 €	2 499,20 €	2 613,30 €	2 781,30 €
4	1 888,40 €	1 975,50 €	2 061,60 €	1 664,40 €	2 055,40 €	2 149,80 €	2 247,20 €	2 380,00 €
5	1 697,60 €	1 767,10 €	1 849,00 €	1 531,70 €	1 895,70 €	1 979,70 €	2 068,90 €	2 154,90 €
6	1 498,50 €	1 559,70 €	1 628,10 €	1 357,50 €	1 697,60 €	1 767,10 €	1 849,00 €	1 895,70 €
7				1 209,00 €	1 517,20 €	1 575,30 €	1 628,10 €	1 697,60 €
8				1 139,00 €	1 444,60 €	1 498,50 €	1 565,90 €	1 575,30 €
9				1 076,00 €	1 364,70 €	1 421,80 €	1 473,60 €	1 498,50 €
10				1 038,00 €	1 294,20 €	1 341,90 €	1 391,70 €	1 421,80 €
11				985,00 €	1 242,00 €	1 272,40 €	1 322,20 €	1 341,90 €
12				972,00 €	1 183,00 €	1 220,00 €	1 253,80 €	1 272,40 €
13				960,00 €	1 113,00 €	1 144,00 €	1 191,00 €	1 220,00 €

Notas:

1.^a - A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental;

2.^a - Logo que seja completado um período de 6 (seis) meses de permanência na tabela I, e enquanto se mantiver a integração nessa mesma tabela, a retribuição base do trabalhador é acrescida do valor de 3,50 % (três vírgula cinco por cento).

Cláusula de salvaguarda

1- A tabela salarial a vigorar no ano de 2024 é a constante do anexo III e as restantes cláusulas de expressão pecuniária (cláusulas 11.^a, número 8, b), 39.^a, número 3, b), 63.^a, número 1, 64.^a, número 1, 70.^a, número 2, 75.^a, número 3, 75.^a, número 4 e 5 e 94.^a, número 4, b)), que representam um aumento de 3,7 % (três vírgula sete por cento) em relação à tabela salarial atualmente em vigor, produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2024 e vigoram para o ano de 2024. No dia 1 de janeiro de 2025, a tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária (cláusulas 11.^a, número 8, b), 39.^a, número 3, b), 63.^a, número 1, 64.^a, número 1, 70.^a, número 1, 70.^a, número 2, 75.^a, número 3, 75.^a, número 4 e 5 e 94.^a, número 4, b)) a vigorar no ano de 2024, serão automaticamente atualizadas em 2 % (dois por cento) e vigorarão para o ano de 2025.

2- Se a taxa de inflação no ano de 2024 for superior a 4,85 % (quatro vírgula oitenta e cinco por cento) e os resultados da empresa no ano de 2024 forem positivos, o montante equivalente a metade do valor excedente acrescerá aos 2 % (dois por cento) previstos no número anterior.

– Valor excedente = Taxa de inflação 2024 - 2,85 %;

– Montante de atualização automática em 1 de janeiro de 2025: 2 % (dois por cento) + metade (50 %) do valor excedente.

3- Se a taxa de inflação média no ano de 2024 e no ano de 2025 for superior a 4,85 % (quatro vírgula oitenta e cinco por cento) e os resultados da empresa no ano de 2024 e no ano de 2025 forem positivos, o valor excedente (que não poderá ser inferior a 1 %), deduzido da correção eventualmente realizada para o ano de 2024, será considerado nas negociações para o ano de 2026.

– Valor excedente = (Taxa de inflação 2024 + Taxa de inflação 2025) / 2 - 4,85 %.

Nota: O valor excedente não poderá ser inferior a 1 %.

Declaração

Em cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, declara-se que se estima que o presente AE venha a abranger uma empresa de 193 trabalhadores.

Vila Velha de Ródão, 8 de julho de 2024.

Pela BIOTEK, SA:

Sofia Isabel Henriques Reis Jorge, na qualidade de administradora.

António Jorge Rodrigues Pedrosa, na qualidade de procurador.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Gabriela Maria Santos Vaz Gonçalves, na qualidade de mandatária.

Bruno Miguel Mendes Almeida Alves, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Gabriela Maria Santos Vaz Gonçalves, na qualidade de mandatária.

Bruno Miguel Mendes Almeida Alves, na qualidade de mandatário.

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, representa os seguintes sindicatos:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 9 de agosto de 2024, a fl. 73 do livro n.º 13, com o n.º 216/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração salarial e outra

Cláusula prévia

1- A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2024.

2- Com ressalva do disposto nas cláusulas seguintes a empresa aplicará o clausulado do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 1979 e ulteriores revisões.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa signatária, cuja actividade principal é a fabricação de material óptico não oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Braga.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4- O presente AE abrange 1 empregador e 130 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente acordo de empresa entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024 e serão válidos pelo período de um ano.

Cláusula 33.ª-A

Cantinas em regime de auto-serviço

De harmonia com o disposto na cláusula 33.ª-A do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de abril de 1982, a empresa pagará a cada trabalhador o valor de 8,00 euros diários de subsídio de alimentação.

ANEXO II

Enquadramento e tabela salarial

Grupo 1 - 1213,00 €:

Encarregado.

Grupo 2 - 1170,00 €:

Afinador de máquinas.

Grupo 3 - 1121,00 €:

Polidor de lentes para objectivas e aparelhos de precisão;

Polidor de prismas para binóculos e outros aparelhos.

Grupo 4 - 1116,00 €:

Polidor de lentes de iluminação;

Polidor de prismas ou superfícies planas para aparelhos de iluminação.

Grupo 5 - 1110,00 €:

Esmerilador de lentes ou prismas;

Fresador de lentes ou prismas;

Metalizador de vidros de óptica.

Grupo 6 - 1058,00 €:

Colador de sistemas ópticos.

Grupo 7 - 1029,00 €:

Centrador de lentes;

Controlador de lentes ou prismas;

Grupo 8 - 1020,00 €:

Preparador-espelhador de peças ópticas.

Grupo 9 - 1006,00 €:

Alimentador de máquinas;

Colador de lentes ou prismas;

Descolador de lentes ou prismas;

Embalador;

Facetador de lentes ou prismas;

Lacador;

Lavador;

Limpador;

Verificador de superfícies.

Grupo 10 - 977,00 €:

Servente de limpeza.

Grupo 11 - 887,00 €:

Praticante do 3.º ano.

Grupo 12 - 820,00 €:

Praticante do 2.º ano.

Grupo 13 - 820,00 €:

Praticante do 1.º ano.

Lisboa, 22 de julho de 2024.

Pela LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA:

Pedro Miguel Magalhães Oliveira, na qualidade de administrador executivo.

Vítor Manuel Lourenço Freitas, na qualidade de administrador executivo.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Álvaro de Almeida Lacerda, na qualidade de mandatário

José de Sousa Valente Malta, na qualidade de mandatário

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Depositado em 9 de agosto de 2024, a fl. 73 do livro n.º 13, com o n.º 220/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Casco Pet Portugal, L.^{da} e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera a seguinte convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024, apenas nas matérias agora revistas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, denúncia e revisãoCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Casco Pet Portugal, L.^{da}, cuja actividade principal é fabrico de instalações para lojas especializadas na aquariorfilia e animais, e, por outro todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicado na área geográfica abrangida pelo distrito do Porto.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos II e III.

4- O presente AE abrange 1 entidade patronal e 166 trabalhadores.

5- Sempre que neste AE se ler a expressão «trabalhadores», entende-se aplicável, indiferenciadamente, aos trabalhadores e às trabalhadoras.

Cláusula 2.^a**Vigência e substituição do AE**

1- O presente AE entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de abril de 2024 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia deste AE, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos até 9 meses contados a partir da data referida no número 2.

4- A denúncia do AE referido no número 1 pode ser feita, decorridos 3 anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5- As denúncias far-se-ão com o envio à parte contratante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

6- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até trinta dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria.

7- A parte denunciante disporá até dez dias para examinar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros dez dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- O AE denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o substitua.

10- Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que a contraparte que não apresente contrapropostas aceite o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

12- O presente AE mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente a revogue na totalidade.

13- Sempre que se verifiquem, pelo menos, 3 alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 30.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1- O trabalho extraordinário será remunerado com um aumento de 100 % por hora sobre a retribuição normal, excepcionalmente no ano de 2024.

2- O limite das 150 horas anuais previstas no número 2 da cláusula anterior poderá ser excedido, mas todas as horas efectuadas serão retribuídas com um aumento de 150 % sobre a retribuição normal, excepcionalmente no ano de 2024.

(...)

ANEXO II

Enquadramentos

Grupo 1:

Alimentador de máquinas;
Estagiário de escritório e/ou caixeiro do 1.º ano;
Lavador;
Servente de limpeza.

Grupo 2:

Auxiliar de armazém;
Operador de embalagem;
Operador de máquina de corte de molduras;
Operador de máquina de serigrafia;
Servente.

Grupo 3:

Colocador de tubagens;
Colocador de vinil;
Montador de componentes eléctricos.

Grupo 4:

Condutor de máquinas industriais;
Estagiário de escritório e/ou caixeiro do 2.º ano;
Montador de aquários B;
Montador de armários;
Rebarbador.

Grupo 5:

Embalador;

Montador de aquários electrificados;
Operador de impressão e pré-impressão;
Operador de máquina de ferramenta;
Pintor à pistola;
Polidor de vidro plano.

Grupo 6:

Agente de planificação do nível VI;
Montador de aquários A;
Motorista de ligeiros;
Operador de máquina de fazer aresta e polir;
Operador de movimentação de cargas;
Pedreiro ou trolha.

Grupo 7:

Agente de planificação do nível VII;
Biselador;
Caixeiro;
Carpinteiro de limpos;
Colocador;
Cortador de chapa de vidro;
Desenhador;
Encarregado de embalagem;
Maçariqueiro;
Moldureiro ou dourador;
Montador afinador;
Montador de caixilhos de alumínio;
Motorista de pesados;
Oficial de electricista;
Operador afinador de máquina automática de serigrafia;
Operador de fornos;
Operador de transformação de vidro;
Operador de máquina CNC;
Operador de máquina de fazer aresta e ou bisel;
Operador de máquina de corte de chapa de vidro;
Polidor metalúrgico;
Promotor de vendas;
Técnico de garantia da qualidade;
Serralheiro de caixilhos de alumínio;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Soldador MIG/MAG;
Técnico de manutenção do grau I;
Torneiro mecânico;
Vendedor.

Grupo 8:

Assistente administrativo do nível VIII;
Caixa principal;
Chefe de secção;
Comprador;
Medidor orçamentista;

Secretário de direcção;
Sub-encarregado;
Técnico administrativo do nível VIII;
Técnico comercial do nível VIII;
Técnico industrial do nível VIII;
Técnico de informática;
Técnico de laboratório de aquários;
Técnico de manutenção do grau II;
Técnico de segurança e higiene no trabalho;
Técnico de logística.

Grupo 9:

Assistente administrativo do nível IX;
Contabilista;
Encarregado;
Inspector de vendas;
Técnico administrativo do nível IX;
Técnico comercial do nível IX;
Técnico industrial do nível IX;
Técnico de manutenção do grau III.

Grupo 10:

Chefe de serviços;
Encarregado geral;
Responsável comercial;
Técnico administrativo do nível X;
Técnico comercial do nível X;
Técnico industrial do nível X;
Técnico de manutenção do grau IV;
Técnico oficial de contas I;
Técnico superior de segurança e higiene no trabalho;
Tesoureiro.

Grupo 11:

Director de compras e distribuição;
Director de produção da indústria transformadora;
Director de publicidade e relações públicas;
Director de qualidade;
Director de recursos humanos;
Director de serviços;
Director de serviços administrativos;
Director de serviços financeiros;
Director de serviços informáticos;
Director de serviços de investigação e desenvolvimento;
Director de vendas e comercialização;
Técnico oficial de contas II.

Grupo 12:

Director-geral;
Gerente.

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	Euros
1	830,00
2	845,00
3	875,00
4	890,00
5	910,00
6	921,00
7	962,00
8	1 055,00
9	1 075,00
10	1 226,00
11	1 626,00
12	1 910,00

Tabela de praticantes e pré-oficiais

Praticante	Euros
Até 2 anos	820,00
Até 1 ano	

Pré- oficial	Euros
Do 1.º ano e 2.º ano das categorias constantes da cláusula 11.ª, número 4	825,00
Das categorias constantes da cláusula 11.ª, número 5	

Lisboa, 19 de junho de 2024.

Pela Casco Pet Portugal, L.^{da}:

João Pedro Ricca Moz Barbosa, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Simão Pedro Monteiro Leite, na qualidade de mandatário.

Álvaro de Almeida Lacerda, na qualidade de mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Depositado a 7 de agosto de 2024, a fl. 72 do livro n.º 13, com o n.º 213/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 e 24 de maio de 2024 para o mandato de quatro anos.

André Alfredo de Jesus Pataca.

André Filipe Parente Torres.

António Filipe dos Santos Silva Rodrigues.

António Augusto da Fonseca e Silva de Jesus.

Artur Soares Oliveira Caheira.

Domingos Mendes da Costa.

Emanuel Carinha Tavares.

Gumersindo Maia Rajão.

Idalecio Fernandes Oliveira.

Isaac Fernando Pereira André.

José Miguel Pereira Castro.

José Salvador Gonçalves da Cunha.

Luís Fernando da Silva Novo.

Mário Paulo Sousa Coimbra.

Noé Feliciano de Vale Guimarães.

Nuno Filipe Moreira Teixeira.

Silvano Campos Costa Ferraz Fernandes.

Telmo Ferreira Oliveira Zarris.

Victor Manuel Soares Oliveira.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação dos Transitários de Portugal - APAT - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 26 de julho de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2013.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e fins

Artigo 1.º

(Denominação e natureza jurídica)

A Associação dos Transitários de Portugal - APAT, abreviadamente designada por APAT, é uma associação de empregadores, com duração por tempo indeterminado, que se rege pela legislação aplicável às associações de empregadores e pelos estatutos e regulamentos que se encontrem em vigor.

Artigo 2.º

(Sede, delegações)

A associação tem a sua sede na Via do Oriente, n.º 4 - Escritório 1, 1990-514 Lisboa, freguesia do Parque das Nações, concelho de Lisboa, podendo criar e manter em funcionamento delegações ou outras formas de representação, quer no país quer no estrangeiro.

Artigo 3.º

(Âmbito objetivo, subjetivo e geográfico)

1- A associação representa as entidades que exerçam efetivamente qualquer uma das seguintes atividades: a atividade transitária, a atividade de transportes rápidos ou de carga expresso, o transporte multimodal, a atividade de operadores logísticos e/ou de armazenagem e distribuição e, bem assim, outros operadores de transporte de algum modo relacionados com a organização do transporte de mercadorias.

2- A associação tem por âmbito geográfico o território nacional.

Artigo 4.º

(Fins da associação)

A associação tem por fins essenciais:

a) Defender os legítimos interesses das empresas suas associadas e assegurar a sua representação junto de quaisquer entidades públicas ou privadas;

b) Promover a adequada estruturação do setor, o seu dimensionamento em termos compatíveis com as exigências dos mercados que sirva e o aperfeiçoamento técnico dos seus processos de trabalho, nomeadamente através da atribuição do selo de excelência;

c) Organizar e manter atualizado o registo das empresas associadas e os demais elementos necessários ao funcionamento da associação;

d) Denunciar e participar no combate a quaisquer formas de concorrência ilegal ou desleal, bem como contribuir para que as atividades que constituem o âmbito objetivo de representação da associação apenas sejam exercidas pelas empresas que reúnam os requisitos legais exigidos pela legislação e regulamentos aplicáveis;

e) Celebrar convenções coletivas de trabalho;

f) Em geral, desempenhar quaisquer outras funções de interesse para as empresas associadas desde que permitidas por lei ou que por esta lhe venham a ser reconhecidas.

2- Na prossecução dos fins a que se refere o número anterior, a associação pode promover, organizar e patrocinar ações de formação, aprendizagem e aperfeiçoamento profissionais que visem especificamente as necessidades das empresas por si representadas.

3- Incumbe à associação participar, nos termos legalmente admitidos, na instrução dos processos destinados à verificação dos requisitos que forem exigidos para a constituição de empresas compreendidas no seu âmbito de representação e, bem assim, nas respetivas alterações subsequentes.

4- Para uma melhor prossecução dos seus fins, poderá a associação, nos termos da lei, filiar-se em federações, confederações ou organismos congéneres, nacionais ou estrangeiros e ainda em quaisquer entidades públicas ou privadas, nacionais e estrangeiras, que admitam a possibilidade dessa filiação.

5- Incumbe ainda à associação participar nos órgãos ou estruturas oficiais que se destinem à resolução de problemas relativos ao exercício da atividade, nomeadamente no âmbito do licenciamento das empresas transitórias.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

(Associados)

1- Os associados poderão ser efetivos, honorários ou aderentes.

2- São associados efetivos as empresas legalmente constituídas que, nessa qualidade, se encontrem filiadas na associação pelo exercício efetivo de qualquer uma das seguintes atividades: a atividade transitória, a atividade de operadores de carga expresso, o transporte multimodal, a atividade de operadores logísticos e/ou de armazenagem e distribuição e, bem assim, outros operadores de transporte de algum modo relacionados com a organização do transporte de mercadorias.

3- São associados honorários as pessoas singulares ou coletivas, nacionais ou estrangeiras, a quem a assembleia-geral reconheça terem cooperado com a associação através de atos ou da prestação de serviços de relevante interesse e mérito para a prossecução dos seus fins.

4- São associados aderentes as pessoas singulares ou coletivas que, exercendo atividades que, não se enquadrando na dos sócios efetivos, ou não pretendendo adquirir essa qualidade, desenvolvam atividades ou interesses conexos com os da associação, por esta reconhecidos e como tal qualificados por decisão da direção.

5- Sem prejuízo das prerrogativas inerentes à qualificação que lhes é conferida, aos associados honorários e aos aderentes, são aplicáveis as disposições legais e estatutárias que definam os direitos e deveres dos associados efetivos, com exceção do disposto no número 1 do artigo 7.º, números 2, 3, 4 e 5 do artigo 8.º

Artigo 6.º

(Admissão de associados)

1- A admissão de associados é da competência da direção.

2- A admissão de associados efetivos está condicionada à verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

a) A empresa encontra-se legalmente habilitada a exercer a atividade ou atividades a que se dedica ou pretende dedicar;

b) O exercício da(s) sua(s) atividade(s) tem carácter permanente e no caso das empresas que exerçam a atividade transitória, estarem devidamente licenciadas pelo IMT.

3- Subscrever e cumprir o código de conduta em vigor.

4- Os associados que pretendam obter o selo de excelência da associação, para além da verificação cumulativa dos requisitos anteriores, deverão integrar nos seus quadros um responsável técnico nos termos e moldes que vierem a ser definidos no Regulamento Interno.

5- A obtenção do selo de excelência pelos associados inscritos na associação, na data de entrada em vigor dos presentes estatutos, será efetuada mediante a comprovação da verificação dos requisitos determinados nos termos e moldes que vierem a ser definidos.

6- Os procedimentos e formalidades exigíveis para a admissão de associados são da competência da direção e constam de Regulamento Interno.

Artigo 7.º

(Direitos dos associados)

1- São direitos do associado efetivo:

a) Usufruir, em termos de perfeita igualdade com os demais associados, de todas as vantagens ou direitos decorrentes da existência e ação da associação;

b) Participar nos atos e atividades da associação, em conformidade com os estatutos e regulamentos em vigor, nomeadamente em assembleias-gerais, em processos de candidatura a cargos eletivos e a solicitação da direção;

c) Recorrer, nos termos da lei e destes estatutos, da aplicação de sanções que considere indevidas;

d) Receber, gratuitamente, da associação o respetivo título certificativo da qualidade de associado, um exemplar dos estatutos e regulamentos da associação e um exemplar da convenção coletiva de trabalho em vigor.

2- Os associados honorários e aderentes podem participar nas assembleias-gerais, não podendo, contudo, votar, nem ser eleitos.

Artigo 8.º

(Deveres dos associados)

1- Constituem deveres dos associados:

a) Cumprir os estatutos, e os regulamentos adotados pela associação e respeitar as determinações legais emanadas dos seus órgãos;

b) Pagar pontualmente as quotas devidas nos termos da tabela ou critérios aprovados em assembleia-geral;

c) Dar cabal cumprimento às estatuições constantes da regulamentação legal aplicável.

2- Aos associados efetivos compete ainda:

a) Cumprir o código de conduta, que constitui o anexo dos presentes estatutos;

b) Participar nos atos e atividades da associação, em conformidade com os estatutos e regulamentos em vigor, nomeadamente em assembleias-gerais, em processos de candidatura a cargos eletivos e a solicitação da direção;

c) Enviar anualmente à associação uma cópia integral do mapa de quadros de pessoal donde constem expressamente as categorias dos trabalhadores ao seu serviço.

3- Os associados efetivos são obrigados a indicar e manter atualizada a designação dos seus representantes na associação, os quais deverão ser administradores, gerentes, ou diretores com poderes de administração.

4- Os representantes das empresas a que se refere o número anterior possuirão um cartão de identificação emitido pela associação, que deverá manter-se permanentemente atualizado.

5- É ainda obrigação dos associados efetivos dar imediato conhecimento à associação de quaisquer alterações referentes ao respetivo pacto social ou a requisitos idênticos aos exigíveis no processo de licenciamento.

6- Constitui também dever de qualquer associado prestar à associação a colaboração que por esta seja, justificadamente, solicitada.

Artigo 9.º

(Perda da qualidade de associado)

1- Perdem a qualidade de associado efetivo as empresas filiadas sempre que as mesmas ou os respetivos administradores, diretores ou gerentes deixem de satisfazer os requisitos legalmente exigíveis no processo da sua constituição/licenciamento, a menos que sejam objeto de regularização nos prazos legalmente fixados para o efeito.

2- Perdem igualmente a qualidade de associado as empresas filiadas que:

a) Tendo em débito há mais de 180 dias quotas à associação, não efetuem o correspondente pagamento dentro do prazo de trinta dias a contar da comunicação enviada pelo competente órgão executivo de gestão corrente da mesma, através de carta registada com aviso de receção;

b) Tenham deixado de exercer a(s) atividade(s) nos termos em que a(s) mesma(s) constitua(m) requisito da respetiva admissão;

c) Sejam judicialmente declarados em situação de insolvência;

d) Sejam excluídos nos termos previstos na alínea *e)* do número 1 do artigo 17.º

3- Sem prejuízo do disposto na alínea *a)* do número anterior, são automaticamente suspensos os direitos dos associados cujo débito de quotas seja igual ou superior a 90 dias.

4- A perda da qualidade de associado nos termos e pelos fundamentos enunciados no número 1 e nas alíneas *a)* e *b)* do número 2 será declarada pela direção decorridos que sejam 10 dias sobre a data em que o respetivo associado receba comunicação formal da associação nesse sentido, salvo se a correspondente situação vier a ser regularizada dentro desse período.

5- O dever de pagamento das respetivas quotizações à associação subsistirá enquanto o associado mantiver nela a qualidade de filiado.

6- A direção pode deliberar sobre a readmissão de associados que, por qualquer fundamento, tenham perdido essa qualidade, verificada que seja a regularização dos motivos determinantes do cancelamento da sua filiação.

7- No caso de perda da qualidade de associado, pelos motivos previstos na alínea *a)* do número 2 do presente artigo, a readmissão do associado sem exigibilidade da totalidade, ou de parte, das quotas vencidas, poderá ser deliberada pela direção mediante pedido do interessado devidamente fundamentado.

8- Compete à direção deliberar, em cada caso, as circunstâncias em que os associados aderentes perdem essa qualidade.

CAPÍTULO III

Administração e funcionamento

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 10.º

(Órgãos da associação)

1- São órgãos eletivos da associação:

a) A mesa da assembleia-geral;

b) A direção;

c) O conselho fiscal.

2- A gestão corrente da associação poderá ser cometida pela direção a um presidente executivo designado nos termos previstos no número 4 do artigo seguinte.

Artigo 11.º

(Mandato e as suas características)

1- O mandato dos membros eleitos para a mesa da assembleia-geral, para a direção e para o conselho fiscal é de três anos, contando-se por inteiro o ano civil em que ocorrer a posse dos eleitos.

2- O mandato dos membros a que se refere o número anterior prolongar-se-á até à data em que tomem posse os novos membros eleitos para os respetivos cargos.

3- É admissível a recandidatura aos órgãos sociais da associação; no entanto, em caso algum, poderá o cargo de presidente da direção ser ocupado pela mesma empresa por mais de três mandatos consecutivos.

4- Os cargos de eleição são exercidos a título gratuito, sem embargo, porém, não só de dever ser feito o reembolso, por parte da associação, de despesas e encargos que os respetivos titulares ou substitutos tenham pago no âmbito das tarefas inerentes ao desempenho das suas funções, como também do direito do presidente

executivo da associação, a uma compensação pecuniária quando seja um dos membros eleitos para a direção, a qual lhe será fixada e atribuída por este órgão em função da exclusividade ou da predominância da absorção das respetivas funções.

5- Caso a direção delibere designar um presidente executivo, fá-lo-á de entre um dos seus membros, ou mediante celebração de contrato de trabalho ao abrigo do regime legal da comissão de serviço, cabendo-lhe exercer as competências que se encontram enunciadas no artigo 44.º

Artigo 12.º

(Autonomia dos órgãos)

Cada um dos órgãos eletivos da associação é autónomo relativamente aos restantes, sem prejuízo da cooperação entre si para o estudo e resolução de problemas comuns que a requeiram.

Artigo 13.º

(Funcionamento dos órgãos)

1- Em qualquer dos órgãos eletivos cada um dos seus membros tem direito a um voto, cabendo ao presidente voto de qualidade em caso de empate.

2- Nenhum associado poderá estar representado em mais do que um dos órgãos eletivos.

Artigo 14.º

(Membros substitutos)

1- Para a mesa da assembleia-geral, para a direção e para o conselho fiscal serão eleitos membros substitutos conjuntamente com os candidatos aos cargos efetivos.

2- Para a direção serão eleitos dois membros substitutos; para a mesa da assembleia-geral e para o conselho fiscal será eleito um membro substituto por cada um destes órgãos.

Artigo 15.º

(Reintegração dos órgãos eletivos)

1- A reintegração de membros de órgãos eletivos far-se-á, prioritariamente, com os respetivos membros substitutos, procedendo-se à redistribuição dos respetivos cargos e pelouros em reunião geral de todos os representantes dos órgãos da associação a efetuar no prazo de 15 dias contados a partir da data em que se tornar efetiva a respetiva vaga, mediante convocação feita pelo presidente da mesa da assembleia-geral ou por quem o substituir.

2- Se, esgotados os membros substitutos, se verificar que qualquer dos órgãos eletivos se encontra reduzido a menos de metade da sua composição normal, caberá ao conjunto dos membros de todos os órgãos eletivos, reunidos em plenário, sob convocação do presidente da mesa da assembleia-geral ou de quem o substituir, designar os associados, com o acordo destes, que devam reintegrar o respetivo órgão até final do mandato em curso.

3- Em caso de destituição ou de impossibilidade de funcionamento da direção, a assembleia designará uma comissão diretiva, que contará sempre com a participação do presidente executivo quando este se encontrar designado e se mantiver em efetividade de funções, competindo a esta assegurar a gestão da associação e promover a realização de eleições no prazo máximo de 3 meses.

4- Tratando-se da destituição de outro órgão eletivo, a assembleia deliberará sobre a solução que considerar mais adequada ao exercício provisório das respetivas funções até que se realize nova eleição para o respetivo órgão.

SECÇÃO II

Da assembleia-geral

Artigo 16.º

(Composição)

1- A assembleia-geral é constituída por todos os associados efetivos no pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e dois secretários.

2- Cada associado efetivo terá direito a um voto.

Artigo 17.º

(Competência)

1- Compete à assembleia-geral:

- a) Eleger os membros da respetiva mesa, da direção e do conselho fiscal, bem como destituí-los quando expressamente convocada para o efeito;
- b) Estabelecer o montante da joia de inscrição e a tabela ou sistema de quotas a pagar pelos associados;
- c) Discutir e aprovar o orçamento, o relatório e contas, bem como quaisquer outros atos, trabalhos, normas, regulamentos e propostas que lhe sejam submetidos;
- d) Deliberar sobre a criação de comissões ou delegações e bem assim sobre a alteração dos estatutos e regulamentos, bem como sobre os demais assuntos que legalmente lhe sejam afetos;
- e) Deliberar, sob proposta da direção ou de, pelo menos, vinte por cento dos associados efetivos, sobre a exclusão de qualquer associado que tenha violado o código de conduta de forma dolosa ou tenha praticado atos graves contrários aos objetivos da associação ou suscetíveis de afetar o seu prestígio;
- f) Apreciar os recursos dos associados quanto às penalidades que lhes tenham sido aplicadas ou quanto às recusas de inscrição quando os candidatos não se conformem com a decisão da direção;
- g) Deliberar sobre a atribuição de menções ou de títulos honoríficos a pessoas, singulares ou coletivas que, em virtude de relevantes serviços prestados à associação e/ou às atividades desenvolvidas pelos associados, sejam considerados credoras de tal distinção;
- h) Deliberar sobre a alienação de bens imobiliários, ou sobre a oneração ou desoneração dos direitos reais constituídos sobre os mesmos;
- i) Deliberar sobre a alteração e/ou reforma dos estatutos.

Artigo 18.º

(Reuniões da assembleia-geral)

1- A assembleia-geral reunirá ordinariamente, até 31 de março de cada ano, para apreciar o relatório e contas e o parecer do conselho fiscal relativo ao exercício do ano findo, e para proceder às eleições, quando estas devam ter lugar.

2- Extraordinariamente, a assembleia-geral reunirá sempre que o seu presidente da mesa, a direção ou o conselho fiscal o julguem necessário ou a pedido fundamentado e subscrito por um grupo de, pelo menos, dez por cento dos associados.

3- Salvo o disposto nos números seguintes, a convocação de qualquer assembleia-geral deverá ser feita com a antecedência mínima de oito dias, devendo ser indicado, no instrumento convocatório o dia, hora e local da reunião, bem como a respetiva agenda de trabalhos.

4- A convocação será feita com trinta dias de antecedência quando se trate de eleições, alteração dos estatutos, fusão ou dissolução da associação, sendo, na mesma data, enviado a cada associado um exemplar da proposta e seus fundamentos, quando se trate de alteração dos estatutos ou de fusão ou dissolução da associação.

5- Em casos de urgência reconhecidos pela direção e pelo presidente da mesa da assembleia-geral e sem prejuízo do disposto no número anterior, a convocação poderá ser feita com antecedência de 48 horas.

Artigo 19.º

(Requisitos de funcionamento)

1- Com ressalva do disposto no número 4, as assembleias-gerais ordinárias e extraordinárias funcionarão:

- a) À hora marcada, desde que esteja garantida a presença de metade e mais um do total de associados efetivos no pleno gozo dos seus direitos;
- b) Em segunda convocação, que terá lugar meia hora depois, com qualquer número de associados, exceto quando a reunião se destine à revisão parcial ou total dos estatutos ou à dissolução ou à fusão da associação, obedecendo nestes casos aos respetivos preceitos enunciados nos artigos 55.º e 56.º

2- Nas assembleias extraordinárias requeridas por associados deverão estar presentes, pelo menos, 75 % dos requerentes, sendo que o número total de presenças nessas assembleias não poderá ser inferior ao número total de requerentes.

3- As assembleias convocadas para a realização de atos eleitorais terão início e termo à hora marcada, independentemente do número de associados participantes nesses atos.

Artigo 20.º

(Forma de convocação)

As assembleias ordinárias e extraordinárias serão convocadas por escrito, ou por outro meio do qual fique registo duradouro, nomeadamente, por carta registada, fax ou qualquer outro meio eletrónico de transmissão de dados e ainda por afixação da convocatória na sede, delegação e demais locais que para o efeito vierem a ser determinados.

Artigo 21.º

(Ordem dos trabalhos)

1- A mesa da assembleia-geral deverá respeitar e fazer respeitar a ordem dos trabalhos, tal como se contém no aviso convocatório.

2- Nas assembleias ordinárias e extraordinárias, com exceção da assembleia eleitoral, poderá ser requerido e concedido um período prévio não superior a trinta minutos antes do início da ordem dos trabalhos para debate dos assuntos de interesse geral não relacionados com ela.

3- O presidente da mesa poderá transferir esse mesmo período para depois de esgotada a ordem dos trabalhos, se o assunto a discutir for propício à instalação de um clima de tensão na assembleia e prejudicial para a discussão da ordem dos trabalhos.

Artigo 22.º

(Representação dos associados efetivos nas assembleias-gerais)

1- Os associados podem fazer-se representar por outros associados nas assembleias-gerais, mediante carta devidamente assinada por quem detenha poderes de gestão na empresa, dirigida ao presidente da mesa da assembleia-geral e conter a identificação do associado presente à reunião deste órgão a quem seja conferido mandato nesse sentido.

2- A nenhum associado é lícito representar mais do que três associados em cada assembleia-geral.

3- A faculdade prevista no número 1 não é admitida nos atos eleitorais e nos processos respetivos, bem como em relação aos associados que tenham requerido a convocação de uma assembleia-geral extraordinária, sendo, em qualquer destes casos, obrigatória a participação efetiva dos respetivos associados.

4- A participação de qualquer associado nas assembleias-gerais, é feita pelos representantes designados pela empresa nos termos do número 2 do artigo 7.º, podendo ainda, em caso de impossibilidade destes, ser efetivada por representante portador de instrumento legal que confira poderes para o ato.

Artigo 23.º

(Formas de votação)

1- O voto nas assembleias ordinárias e extraordinárias pode ser secreto, nominal, por braço levantado, por manutenção da postura inicial ou por aclamação, de acordo com o que relativamente a cada caso for aprovado para o efeito ou posto em prática pela mesa, sem contestação maioritária.

2- O voto será sempre direto e secreto quando se trate de deliberação sobre a fusão ou integração da associação noutras organizações ou associação com estas.

3- É ainda admitido o voto eletrónico, nos termos e moldes a definir pela direção, devendo essa modalidade garantir a fiabilidade do voto.

Artigo 24.º

(Requisitos das deliberações)

1- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos associados presentes e representados no momento da votação, salvo o disposto nos artigos 55.º e 56.º

2- Caso se verifique a impossibilidade de se concluir a ordem dos trabalhos, ou perante expressa manifestação de vontade da assembleia nesse sentido, a sessão continuará em prazo, data, hora e local a fixar imediatamente por consenso dos associados presentes, exceto quando se trate de assembleias-gerais eleitorais.

3- No prosseguimento de qualquer sessão da assembleia-geral nos termos previstos no número anterior não

podem ser tratados assuntos diversos daqueles que tenham ficado pendentes para conclusão da ordem dos trabalhos.

4- É vedado à assembleia-geral tomar deliberações sobre assuntos que não constem expressamente da respetiva convocatória.

SECÇÃO III

Da assembleia eleitoral

Artigo 25.º

(Convocatória - Competência da mesa)

1- A assembleia eleitoral será convocada pelas formas previstas no artigo 20.º, com a antecedência mínima de quarenta dias sobre a data fixada pela mesa da assembleia-geral para o correspondente ato eleitoral.

2- À mesa da assembleia-geral compete verificar a regularidade formal e a tempestividade da apresentação das candidaturas, bem como resolver as dúvidas e dificuldades que se suscitarem no processo eleitoral, cabendo ao respetivo presidente proclamar e empossar os eleitos.

Artigo 26.º

(Cadernos eleitorais)

1- Sempre que se encontre designado e em efetividade de funções, incumbirá ao presidente executivo elaborar, até dez dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral, cadernos eleitorais em que constarão todos os associados com direito a voto; em caso contrário, competirá à direção proceder a essa elaboração. Serão elaborados tantos cadernos quantos os que se devam considerar necessários ao processo eleitoral, cabendo a cada lista o direito de possuir um desses cadernos.

2- Após o período de tempo referido no número 1 será facultada a consulta dos cadernos a todos os associados que o requeiram, devendo ser afixados na sede da associação e nas suas delegações.

Artigo 27.º

(Apresentação de candidaturas)

1- A apresentação de candidaturas implica para os proponentes a obrigação de as mesmas serem apresentadas em lista que contenha todos os órgãos eletivos - mesa da assembleia-geral, direção e conselho fiscal.

2- A apresentação será feita ao presidente da mesa da assembleia-geral ou ao seu substituto legal e terá lugar até às 17h00 do vigésimo dia anterior ao da eleição, salvo se aquele coincidir com um sábado, domingo ou feriado, caso em que se processará até às 10h00 do dia útil seguinte.

3- A lista será subscrita por todos os candidatos como prova da sua aceitação, devendo ser proposta por um mínimo de 20 associados, salvo o disposto no número seguinte.

4- A direção tem a faculdade de apresentar uma lista de candidaturas, caso se verifique que nenhum grupo de associados exerceu esse direito.

5- Com a lista os proponentes apresentarão o seu programa de ação que será publicitado pela associação através da sua exposição em lugar bem visível da sede e delegações durante o período de tempo reservado à campanha eleitoral.

6- A cada lista será atribuída uma das letras iniciais do alfabeto correspondente à ordem da sua apresentação ao presidente da mesa da assembleia-geral.

7- Consideram-se, para todos os efeitos legais, como representantes das listas, os três associados que subcrevem as três primeiras linhas imediatamente a seguir ao texto de apresentação da respetiva lista.

8- Candidatos às eleições serão os associados e os respetivos representantes expressamente identificados para o efeito.

9- Na propositura de candidaturas, indicar-se-á, desde logo, o cargo de presidente de cada órgão eletivo.

10- Na apresentação de candidaturas para a direção da associação, deve constituir preocupação dos proponentes fazer incluir na respetiva composição representantes de associados efetivos cujo objeto de atividade exprima, tanto quanto possível, os diversos ramos ou áreas correspondentes ao respetivo âmbito de representação da associação.

Artigo 28.º

(Campanha eleitoral)

1- Considera-se período eleitoral, para efeitos de campanha, o espaço de tempo que decorre entre as zero horas do dia seguinte ao termo do prazo para apresentação das candidaturas e as vinte e quatro horas da ante-véspera do dia designado para a eleição.

2- Durante esse período poderão os candidatos divulgar os seus programas e requisitar o apoio administrativo dos serviços da associação.

Artigo 29.º

(Boletins de voto)

1- O boletim de voto terá as dimensões A5, será em papel liso, não transparente, sem marcas ou sinal exterior que distinga entre si as respetivas listas e conterá, na sua parte interior, impresso, o nome dos associados e dos seus representantes que constituirão a respetiva lista.

2- Os boletins de voto serão executados pelos serviços administrativos da associação e deverão ser uniformes e da mesma cor para cada uma das listas e expedidos para cada associado eleitor com a antecedência mínima de quinze dias.

Artigo 30.º

(Ordem do dia, duração da assembleia)

1- A assembleia eleitoral terá como ordem do dia, exclusivamente, a realização do ato a que se destina e nela não poderá ser tratado, discutido ou submetido a deliberação qualquer outro assunto.

2- A assembleia eleitoral funcionará em período previamente fixado na convocatória.

3- O ato eleitoral decorrerá ininterruptamente, sendo encerrada a votação logo que tenha expirado o período indicado nos termos do número anterior, desde que todos os associados que àquela hora se tenham apresentado para exercer o seu direito de voto o tenham feito.

4- O disposto no número 1 não impede que seja convocada e se realize outra assembleia-geral no mesmo dia, desde que o seu início e termo não coincidam com os da assembleia eleitoral.

Artigo 31.º

(Mesa de voto)

1- A mesa da assembleia eleitoral, que funcionará como mesa de voto, será presidida pela mesa da assembleia-geral.

2- Na mesa de voto terão direito a assento representantes, em número igual, de cada uma das listas apresentadas à votação.

3- Os secretários da mesa da assembleia eleitoral e os representantes a que se refere o número anterior funcionarão como escrutinadores.

4- Nas delegações podem funcionar mesas de voto, desde que a mesa da assembleia-geral assim o delibere e faça constar o facto no aviso convocatório.

Artigo 32.º

(Formas de votação)

1- A votação será pessoal e secreta e recairá sobre lista completa com todos os órgãos eletivos.

2- Nas assembleias de voto encontrar-se-ão à disposição dos eleitores boletins de votos de todas as listas concorrentes.

3- É admitido o voto por correspondência, desde que observados os seguintes requisitos:

– O boletim de voto seja dobrado em quatro e introduzido num sobrescrito fechado, dirigido ao presidente da mesa da assembleia-geral, nele constando a assinatura, o nome e o número do sócio votante;

– O sobrescrito referido na alínea anterior seja remetido, em envelope fechado e por correio registado, ao presidente da mesa da assembleia-geral.

4- O sobrescrito referido na alínea *b*) do número anterior pode ainda ser entregue ao presidente da mesa da assembleia-geral por um associado portador, devidamente identificado e credenciado para o efeito pelo associado votante.

5- Só serão considerados válidos os boletins de voto entregues ou recebidos na mesa de voto até ao termo do prazo concedido para a votação.

6- Após terminar o período de votação, serão introduzidos na urna os votos recebidos nos termos do número 3, procedendo-se imediatamente ao escrutínio.

Artigo 33.º

(Inalterabilidade das listas)

1- Não é permitida a substituição nem o corte de nomes dos candidatos nos boletins de voto.

2- Não é lícito alterar os cargos ou a ordem dos candidatos dentro de cada lista ou entre os diferentes órgãos das listas apresentadas.

3- Da mesma forma, não é permitido alterar a composição dos efetivos e substitutos.

4- A inobservância de qualquer destes requisitos impõe a anulação dos respetivos votos.

5- Consideram-se igualmente nulos os boletins de voto que se apresentem brancos.

Artigo 34.º

(Apuramento)

1- Logo que tenha terminado o período da votação e a entrada na urna dos votos por correspondência, proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleita a lista sobre a qual recaírem, pelo menos, metade e mais um dos votos válidos, sendo proclamada como tal.

2- Não sendo obtido por uma das listas concorrentes mais de metade dos votos registados, serão as duas listas mais votadas submetidas a uma segunda votação no prazo de dez dias, considerando-se eleita a lista mais votada.

3- As duas listas disporão de um período de cinco dias para fazerem a sua campanha eleitoral, terminando esta às zero horas da véspera do segundo ato eleitoral.

4- Verificada a igualdade do número de votos entre as duas listas concorrentes, proceder-se-á a nova votação em data a designar no momento, dentro de um prazo máximo de quinze dias.

Artigo 35.º

(Recursos)

1- O recurso interposto com fundamento em irregularidades do ato eleitoral será pelo(s) recorrente(s) devidamente fundamentado e instruído com as respetivas provas, sob pena da sua rejeição liminar, devendo ser apresentado ao presidente da mesa da assembleia-geral dentro dos dois dias úteis seguintes à realização daquele ato.

2- Admitido o recurso, a mesa da assembleia-geral deliberará, no prazo de 5 dias úteis a contar da sua interposição, sobre a respetiva procedência ou improcedência, promovendo a repetição do ato eleitoral se lhe for concedido provimento, caso em que a nova assembleia eleitoral se realizará no prazo máximo de trinta dias e a que, sem prejuízo das eventuais alterações que resultem da procedência do recurso, concorrerão as mesmas listas que se tiverem apresentado ao anterior ato eleitoral.

3- O recurso tem efeito suspensivo dos resultados do ato eleitoral.

4- Da deliberação da mesa da assembleia-geral podem os interessados recorrer para o tribunal competente.

Artigo 36.º

(Posse e formalidades subsequentes)

1- Os eleitos consideram-se em exercício a partir da posse, que será conferida pelo presidente da mesa da assembleia-geral cessante, e deverá ter lugar entre o quarto e o vigésimo dia posterior à data da realização do ato eleitoral, salvo se tiver sido interposto recurso atendível.

2- A identidade dos membros da direção e do presidente executivo, caso exista, bem como cópia da ata da assembleia que os elegeu, serão remetidas ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral no prazo de 30 dias após a eleição, para publicação imediata no *Boletim do Trabalho e Emprego*, devendo a referida identidade dos membros da direção e do presidente executivo ser entregue em documento eletrónico.

SECÇÃO IV

Da direção

Artigo 37.º

(Natureza e composição)

1- A direção é o órgão colegial de administração da associação, sendo constituído por cinco membros efetivos, dos quais um exercerá funções de presidente e os restantes as funções de vice-presidente.

2- O presidente e os vice-presidentes distribuirão, entre si, na primeira reunião que tiver lugar após a respetiva tomada de posse, as áreas de atuação e pelouros a que ficam especificamente adstritos.

3- O presidente executivo, quando exista e não possua a qualidade de membro da direção, fará parte deste órgão, sem direito de voto.

4- Sempre que em processo de eleição de membros da direção se verifique a substituição do presidente cessante, é direito e dever estatutário deste participar, nos doze meses subsequentes, nos atos e atividades singulares ou colegiais do respetivo órgão, com o estatuto de vice-presidente, não tendo, porém, direito de voto nas correspondentes deliberações.

Artigo 38.º

(Competência)

1- Compete à direção:

a) Designar ou confirmar a designação de um presidente executivo da associação nos termos previstos no número 4 do artigo 11.º e nos números 2 e 5 do artigo 44.º;

b) Planificar e definir a estratégia a ser desenvolvida pela associação na prossecução dos seus fins específicos;

c) Representar a associação para quaisquer efeitos, sempre que ao presidente executivo não tenham sido cometidos poderes para tal ou este se encontre impedido de os exercer;

d) Propor à assembleia-geral programas de atuação da associação e apresentar-lhe os resultados daqueles que tiverem sido anteriormente aprovados e realizados;

e) Conhecer e diligenciar pelo cumprimento de deliberações de outros órgãos da associação que careçam de execução;

f) Exercer junto do presidente executivo os poderes de intervenção que se mostrem compatíveis com os fins e competências da direção e da associação, nomeadamente no âmbito da delegação de poderes que àquele tiver sido cometida;

g) Responder, juntamente com o presidente executivo, pela gestão dos assuntos respeitantes à associação e dos serviços nela integrados;

h) Constituir procuradores para os fins e efeitos previstos no artigo 40.º, número 1, alínea *c)*;

i) Apresentar projetos de regulamentos, propostas e contrapropostas de convenções coletivas de trabalho, bem como projetos de natureza legislativa a submeter à aprovação da tutela, ou quaisquer outros instrumentos normativos que visem a prossecução dos fins da associação;

j) Subscrever e apresentar à assembleia-geral o orçamento anual e bem assim o relatório de atividades e contas de cada exercício;

k) Definir os procedimentos de admissão de associados e de atribuição do selo de excelência da APAT, admitir associados, atribuir o selo de excelência e exercer a competência disciplinar prevista nos presentes estatutos;

l) Deliberar sobre a realização de ações de formação e aperfeiçoamento profissional em todas as áreas com interesse para o setor e mandar o presidente executivo para a sua efetivação;

m) Adquirir e ou alienar, por deliberação sua, bens e ou direitos, exceto sobre quaisquer bens imóveis ou direitos reais constituídos sobre os mesmos;

n) Promover, por iniciativa própria ou a pedido dos associados, a constituição e a instalação de delegações ou de comissões e pronunciar-se sobre as respetivas normas de funcionamento;

o) Exercer, em geral, quaisquer competências que não façam parte de outros órgãos eletivos ou não eletivos da associação;

p) Apresentar uma lista de candidaturas, nos termos referidos no número 4 do artigo 27.º

2- A direção detém competência para avocar a si o exercício de quaisquer dos poderes que integram a competência do presidente executivo, nomeadamente por motivos de impedimento deste ou por razões que, no entender daquele órgão, devam ser exercidos por um, ou mais do que um, dos seus membros.

Artigo 39.º

(Reuniões)

1- As reuniões da direção serão convocadas e dirigidas pelo presidente ou, nas suas faltas e impedimentos, por qualquer dos vice-presidentes, devendo as suas deliberações ser tomadas por unanimidade ou por maioria dos seus membros.

2- De todas as reuniões da direção será lavrada uma ata na qual serão exaradas as deliberações tomadas e o sentido de voto dos seus membros.

3- O presidente dispõe de voto de qualidade, em caso de empate.

Artigo 40.º

(Requisitos a observar nos atos que responsabilizam a associação)

1- A associação obriga-se por uma das seguintes formas:

- a) Pela assinatura conjunta de dois membros da direção;
- b) Pela assinatura conjunta de um membro da direção e do presidente executivo;
- c) Pela assinatura conjunta do presidente executivo e do procurador ou procuradores que para o efeito tiverem sido designados pela direção.

2- Nos atos de mero expediente, a associação obriga-se pela assinatura do presidente executivo ou por quem for mandatado pela direção para o efeito.

SECÇÃO V

Do conselho fiscal

Artigo 41.º

(Composição)

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um o respetivo presidente e os restantes vogais.

Artigo 42.º

(Competência)

Compete ao conselho fiscal:

- a) Emitir parecer sobre o relatório e contas que forem apresentadas pela direção e exercer as demais funções que legal e usualmente lhe são reconhecidas;
- b) Dar parecer sobre o orçamento anual e complementar propostos pela direção;
- c) Exercer outras atribuições que lhe forem fixadas pelos estatutos ou em regulamento.

Artigo 43.º

(Reuniões)

1- O conselho fiscal reunirá sempre que necessário para o exercício das atribuições que lhe são cometidas, lavrando em ata o teor das respetivas deliberações.

2- O presidente dispõe de voto de qualidade, em caso de empate.

3- O conselho fiscal apenas pode funcionar com a participação de, pelo menos, dois dos seus membros.

SECÇÃO VI

Do presidente executivo

Artigo 44.º

(Estatuto)

1- O presidente executivo é designado ou confirmado pela direção nos termos previstos nos presentes estatutos.

2- Quando não recaia sobre um dos membros da direção, o cargo de presidente executivo da associação é exercido no quadro de uma relação contratual de trabalho celebrada ao abrigo do regime legal da comissão de serviço, cuja duração resultará, quer dos termos fixados no respetivo contrato em conformidade com o referido regime legal, quer do disposto nos números 4 e 5.

3- O presidente executivo que tiver sido designado e contratado em regime de contrato de trabalho/comissão de serviço responderá, pelos seus atos, perante a direção, dependendo e reportando, funcionalmente, ao presidente e/ou ao vice-presidente deste órgão que estiver investido em funções relacionadas com o exercício desse cargo.

4- A realização de processos eleitorais que se sucedam à designação ou confirmação do presidente executivo contratado nos termos previstos no número 2, incluindo o período que medeia entre o ato eleitoral e a tomada de posse dos membros eleitos para os órgãos da associação, não opera, só por si, a interrupção, cessação ou suspensão das funções que por aquele estiverem a ser exercidas.

5- Nos 30 dias seguintes à tomada de posse da direção, esta deliberará sobre a conveniência, ou não, da designação de um presidente executivo em conformidade com o disposto no número 4 do artigo 10.º, devendo pronunciar-se expressamente sobre a permanência, ou não, do titular deste cargo quando o mesmo se encontre a ser exercido nos termos a que se refere o número 2.

Artigo 45.º

(Competências)

1- Compete ao presidente executivo:

a) Participar nas reuniões da direção, apresentar-lhe propostas, sugestões e pedidos de deliberação sobre ações a realizar ou a empreender, bem como sobre posições que a associação deva assumir perante quaisquer entidades, públicas ou privadas, em matéria de assuntos de interesse para a associação;

b) Representar a associação, e participar em órgãos, estruturas e reuniões realizadas por quaisquer entidades, nacionais ou estrangeiras, em que sejam tratados assuntos de interesse para a atividade transitória;

c) Elaborar o plano estratégico e plano de atividades da associação a subscrever pela direção;

d) Elaborar o relatório de atividades e de contas da associação respeitantes a cada exercício;

e) Elaborar o orçamento anual da associação, segundo as orientações recebidas da direção;

f) Propor à direção as medidas necessárias para a prossecução dos fins da associação;

g) Superintender, ao nível da coordenação geral, em todos os serviços administrativos centrais ou regionais da associação;

h) Executar as deliberações ou orientações emanadas das reuniões da direção e dos outros órgãos sociais;

i) Desempenhar quaisquer funções de que tenha sido legitimamente incumbido pela direção;

j) Fomentar e coordenar reuniões setoriais de associados nomeadamente das comissões especializadas previstas no artigo 58.º;

q) Participar na comissão diretiva nos termos previstos no número 3 do artigo 15.º destes estatutos;

l) Exercer em geral quaisquer outras atribuições da associação que não sejam da competência própria de outro órgão.

2- Sem prejuízo da competência própria da direção, o presidente executivo será, para todos os efeitos, considerado como o órgão de gestão corrente da associação ao nível de topo da sua estrutura orgânico - administrativa e funcional.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 46.º

(Receitas)

1- Constituem receitas da associação:

- a) O produto da joia de inscrição e das quotas pagas pelos associados;
- b) As importâncias provenientes de serviços prestados pela associação de acordo com as ações empreendidas em conformidade com os estatutos;
- c) Outras receitas, fundos, donativos, heranças ou legados que lhe venham a ser atribuídos ou instituídos.

2- Sempre que não seja aprovado em assembleia-geral e nos termos do artigo 17.º, número 1, alínea b), outro critério para determinar o valor das quotas mensais, as mesmas serão atualizadas em janeiro de cada ano, de acordo com a evolução do índice de preços no consumidor apurado pelo INE relativamente ao ano anterior, com arredondamento para o euro imediatamente superior.

Artigo 47.º

(Fundos específicos)

1- A associação pode criar e manter fundos constituídos por receitas específicas, os quais serão expressamente afetos à realização de determinados fins, nomeadamente de programas de formação profissional.

2- As receitas cobradas ou obtidas para realização dos fins específicos a que se refere o número anterior não podem ter aplicação diferente dessa sua particular destinação.

Artigo 48.º

(Despesas)

As despesas da associação são as que resultarem do exercício das suas respetivas atividades e da prossecução dos seus fins.

Artigo 49.º

(Ano social)

As receitas e despesas reportar-se-ão a cada ano de exercício, que coincidirá com o ano civil.

Artigo 50.º

(Património da associação)

1- O património da associação é constituído pelas respetivas receitas e pelos bens móveis e imóveis por ela adquiridos.

2- A compra ou venda de bens imóveis depende de aprovação em assembleia-geral, de cuja ordem de trabalhos conste expressamente essa intenção.

3- A aquisição de bens móveis é da competência da direção que, para o efeito, deverá, sempre que possível, obter orçamentos de mais do que um fornecedor.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 51.º

(Sanções disciplinares)

1- Sem prejuízo das penalizações legais em que eventualmente incorram nos termos da legislação aplicável, os associados que cometam infração disciplinarmente punível ficam sujeitos, conforme a gravidade e consequências dessa infração, às seguintes sanções:

- a) Advertência por escrito;

- b) Censura registada;
- c) Multa graduável até ao máximo de dois anos de quotas para a associação;
- d) Suspensão até um ano;
- e) Exclusão de associado.

2- A aplicação de qualquer das sanções previstas no número anterior não dispensa o associado infrator de ressarcir a associação dos prejuízos materiais ou morais que resultem da infração cometida.

Artigo 52.º

(Competência para aplicação das sanções)

Sem prejuízo do disposto na alínea e) do número 1 do artigo 17.º, a aplicação de qualquer sanção é da competência da direção e depende de prévia deliberação deste órgão.

Artigo 53.º

(Processo disciplinar)

Com exceção da advertência por escrito, nenhuma das sanções previstas no artigo 51.º pode ser aplicada sem que o respetivo procedimento disciplinar obedeça à forma escrita, nomeadamente quanto à factualidade e ao(s) fundamento(s) normativo(s) das imputações feitas ao associado a título de violação de deveres estatutários, sem que lhe seja facultado apresentar, também por escrito, a sua defesa em prazo não superior a 10 dias e sem que a decisão proferida no processo e a correspondente notificação assumam, igualmente, a forma escrita.

Artigo 54.º

(Recursos de aplicação de sanções disciplinares)

1- Da aplicação das sanções disciplinares a que se referem as alíneas b), c) e d) do artigo 51.º cabe recurso para a assembleia-geral, a interpor perante o presidente da mesa deste órgão no prazo de cinco dias.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, qualquer associado pode recorrer para o tribunal competente da sanção que lhe for aplicada, se ela se traduzir em multa, suspensão ou exclusão de associado.

3- Não haverá recursos das sanções aplicadas se o associado infrator não tiver exercido o direito de defesa nos termos previstos no artigo anterior.

CAPITULO VI

Disposições finais

Artigo 55.º

(Alterações dos estatutos)

1- A alteração dos estatutos da associação obedecerá ao processo e formalidades a que se refere o número 4 do artigo 18.º

2- A alteração dos estatutos carece de ser aprovada por uma maioria não inferior a três quartos do número de associados presentes.

Artigo 56.º

(Dissolução ou fusão da associação)

1- A associação dissolve-se ou funde-se por deliberação da assembleia-geral a quem pertencerá decidir, nos termos da lei, sobre a afetação dos respetivos bens, ou seja, não distribuindo estes pelos associados.

2- A dissolução ou fusão da associação só será válida se for votada por uma maioria não inferior a três quartos do número total de associados.

Artigo 57.º

(Regulamentos internos)

1- A associação poderá elaborar regulamentos internos, os quais, uma vez aprovados em assembleia-geral, possuirão em relação aos associados força normativa idêntica aos estatutos.

2- Os regulamentos internos não podem conter disposições que colidam com a lei ou com os estatutos.

Artigo 58.º

(Organização interna - Comissões especializadas)

1- Os associados podem organizar-se, internamente, em comissões especializadas, que possuirão a natureza e prosseguirão os fins enunciados no número seguinte.

2- As comissões especializadas constituem uma estrutura interna exclusivamente vocacionada para o debate de assuntos específicos de determinado ramo diferenciado das atividades representadas pela associação, podendo formular propostas à direção sobre questões próprias ou específicas do respetivo ramo de atividade.

3- Compete à direção receber e deliberar sobre o pedido de constituição das comissões a que se referem os números anteriores.

4- As comissões especializadas não gozam de autonomia orgânica, administrativa ou financeira, regendo-se por normas regulamentares internas que o respetivo plenário entenda dever aprovar sob prévio parecer favorável da direção.

ANEXO

Código de conduta e princípios de ética

1- Objetivos:

O objetivo da associação e as intenções do código de conduta da associação são os seguintes:

- a) Garantir uma relação comercial justa entre o associado e os seus clientes e entre associados;
- b) Manter a reputação e o bom nome da associação e dos seus associados;
- c) Promover e salvaguardar os interesses do mercado em geral através do estabelecimento e manutenção de um comportamento profissional de elevada qualidade de modo a que a filiação na associação possa evidenciar a integridade e uma alta qualidade de serviço;
- d) Promover a confiança do mercado na atividade nomeadamente através da prevenção e correção de quaisquer abusos que possam prejudicar esta confiança;
- e) Promover e desenvolver os interesses gerais de todos os associados nas suas relações com os clientes, com fornecedores de qualquer meio de transporte ou de outros serviços;
- f) Promover o interesse e o bem-estar dos transitários, melhorar o seu estatuto profissional e garantir boas práticas de conduta e comportamento profissional.

2- Comportamento:

- a) A todo o tempo e de acordo com a lei, os associados comprometem-se a assegurar serviços competentes e de modo confidencial, no interesse dos seus clientes;
- b) Os associados comprometem-se a agir de modo correto junto do cliente, dentro dos princípios da boa-fé contratual;
- c) Na sua relação com terceiros em prossecução do serviço a prestar ao cliente os associados comprometem-se a que toda a informação que for providenciada seja assertiva, honesta e transparente;
- d) Os associados comprometem-se ainda a agir de boa-fé em todas as relações contratuais que vierem a estabelecer com outros associados, tendo em conta a dignificação da atividade e da associação que os representa;
- e) Para a resolução de conflitos que surjam no exercício da atividade, os associados deverão preferencialmente optar pelos serviços de mediação existente na associação.

3- Cumprimento do código:

- a) Cabe à direção, nos termos estatutários, fazer cumprir as disposições do presente código de conduta;
- b) Cabe ainda à direção, deliberar sobre eventuais infrações cometidas por associados no âmbito das disposições do presente código de conduta;
- c) Da deliberação que vier a ser tomada pela direção, cabe recurso para a assembleia-geral.

Registado em 6 de agosto de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fl. 158 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa das Indústrias de Mobiliário e Afins - APIMA - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 16 de maio de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2011.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e fins

Artigo 1.º

A Associação Portuguesa das Indústrias de Mobiliário e Afins - APIMA é uma pessoa colectiva, sem fins lucrativos, constituída por tempo indeterminado, regendo-se pelo disposto na legislação aplicável e nos presentes estatutos.

Artigo 2.º

- 1- A associação tem a sua sede na Rua da Constituição, 395, no Porto.
- 2- Por deliberação da assembleia-geral, a sede social poderá ser transferida para qualquer outro local do território nacional.
- 3- Por deliberação da direcção, poderão ser abertas delegações ou outras formas de organização descentralizada em qualquer local do território nacional ou estrangeiro, consoante as necessidades da actividade da associação.

Artigo 3.º

- 1- A associação tem por objectivos genéricos a defesa e promoção dos direitos e legítimos interesses dos seus associados e o progresso do sector por eles integrado.
- 2- No quadro genérico dos objectivos mencionados no número 1 deste artigo, a associação tem, designadamente, os seguintes fins:
 - a) Fomentar, com vista a melhor defesa dos seus interesses comuns e incremento da vida associativa, o espírito de solidariedade entre todos os associados;
 - b) Racionalizar e promover o desenvolvimento do sector do mobiliário;
 - c) Representar os associados junto de quaisquer entidades públicas ou privadas;
 - d) Criar e manter serviços de apoio destinados a proporcionar ajuda e incentivo as actividades dos seus associados;
 - e) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
 - f) Exercer a actividade de mediação de conflitos.
- 3- Para melhor prossecução dos seus fins, a associação poderá filiar-se, salvaguardadas as formalidades prescritas na lei, noutros organismos patronais ou estrangeiros.

CAPÍTULO II

Do âmbito e dos associados

Artigo 4.º

1- Podem ser associados da associação as pessoas singulares ou colectivas de direito privado titulares de empresas que no país exerçam qualquer modalidade da indústria de mobiliário, bem como as que se dediquem efectiva e predominantemente ao fabrico e comércio de molduras e peças de decoração em madeira e afins.

2- Sempre que o associado seja uma pessoa colectiva, deve esta comunicar, por escrito, à associação a pessoa singular a quem cabe a sua representação.

Artigo 5.º

1- A admissão dos associados é da competência da direcção, a quem serão submetidos os pedidos de inscrição a fim de se verificar o preenchimento dos requisitos exigíveis.

2- Em caso de recusa da admissão, deve a mesma ser notificada pela direcção ao candidato.

3- Da decisão que admitir ou recusar a admissão cabe recurso, com efeitos suspensivos, para assembleia geral, a interpor pelo interessado ou por qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos no prazo de 15 dias a contar da notificação.

Artigo 6.º

São direitos dos associados:

- a) Requerer a convocação das assembleias gerais nos termos estatutários;
- b) Apresentar, discutir e votar o que julgue conveniente a associação de harmonia com os seus fins;
- c) Eleger e ser eleito para os cargos sociais;
- d) Recorrer para a assembleia geral das deliberações ou sanções que considere indevidas;
- e) Retirar-se a todo o tempo da associação, sem prejuízo para esta poder reclamar da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

Artigo 7.º

1- São deveres dos associados:

- a) Pagar a jóia de inscrição e, com pontualidade, as quotas e demais participações que venham a ser aprovadas;
- b) Participar na vida e gestão administrativa da associação, desempenhando com zelo os cargos para que forem eleitos;
- c) Prestar informações ou esclarecimentos solicitados pela associação e responder a inquéritos por ela promovidos com vista a realização dos seus fins estatutários, desde que não impliquem a violação de segredos comerciais ou industriais;
- d) Sujeitar-se ao poder disciplinar da associação;
- e) Cumprir as disposições estatutárias, bem como os regulamentos que venham a ser aprovados;
- f) Actuar de forma leal e honesta perante a associação e os demais associados.

2- A direcção poderá, através de regulamento interno, definir as condições de cobrança da jóia de inscrição, das quotas e demais participações que venham a ser aprovadas.

Artigo 8.º

1- Perdem a qualidade de associados:

- a) Os que, por escrito, manifestarem essa intenção à direcção;
- b) Os que deixarem de conformar-se com os requisitos exigidos para a sua filiação;
- c) Os que se atrasarem no pagamento das quotas ou outras participações por período superior a três meses e não as liquidarem ao prazo de trinta dias contados da comunicação que lhes for enviada pela associação, para o efeito, por carta registada;
- d) Os que forem excluídos por infracção aos seus deveres de associados.

2- A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve sempre conter menção expressa das consequências da não liquidação das importâncias em débito.

3- A direcção poderá, através de regulamento interno, suspender o associado que se encontre em situação de mora quanto ao pagamento das quotas ou outras prestações que venham a ser aprovadas e, ainda, quanto ao incumprimento de outros deveres estatutários.

4- Em caso de incumprimento do dever de pagamento das quotas ou outras participações por período superior a três meses ou de qualquer outro dever associativo, a direcção só pode proferir qualquer decisão disciplinar, depois de permitir ao associado o exercício escrito do seu direito de defesa.

5- Para efeitos do presente estatuto entende-se como grave violação dos deveres fundamentais do associado o não pagamento das quotas por período superior a três meses e a manutenção do incumprimento no prazo de trinta dias contados da interpelação escrita para o pagamento enviada pela associação por carta registada.

Artigo 9.º

- 1- São órgãos da associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.
- 2- Um dos membros do conselho fiscal deve ser um revisor oficial de contas.
- 3- O funcionamento dos órgãos da associação garante a organização e a gestão democrática.

Artigo 10.º

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, com excepção do revisor oficial de contas, são eleitos entre os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos.

2- O conselho fiscal é eleito pela assembleia geral.

3- As eleições são feitas por votação em escrutínio secreto e sobre listas completas.

4- No que à mesa da assembleia geral, à direcção e ao conselho fiscal diz respeito, as listas deverão indicar os candidatos e os respectivos representantes efectivos e suplentes se este for o caso.

5- Os membros eleitos deverão tomar posse dos seus cargos no prazo de cinco dias contados da data das eleições.

6- No caso de vacatura, falta ou impedimento de qualquer lugar nos órgãos sociais, o seu preenchimento será feito por um de entre os suplentes a designar pelo próprio órgão.

7- A eleição será feita em escrutínio secreto e em listas separadas para a assembleia geral, para a direcção e para o conselho fiscal, especificando os cargos a desempenhar.

8- As listas de candidatura para os órgãos associativos devem ser subscritas pelos candidatos no pleno gozo dos seus direitos e enviadas ao presidente da mesa da assembleia geral (eleitoral) até cinco dias úteis antes da data designada para a realização das eleições.

9- A data da assembleia geral eleitoral será fixada pela mesa com, pelo menos, 15 dias úteis de antecedência e publicada na sede da associação.

10- Se o presidente da mesa assim o entender poderá, ainda, promover a publicação da data da assembleia geral eleitoral na imprensa e noutros lugares públicos.

11- Os associados serão igualmente informados por comunicação escrita ou electrónica até 10 dias anteriores à realização da assembleia.

12- A votação é individual, directa e secreta.

13- Feito o apuramento dos votos, serão logo proclamados eleitos os candidatos da lista mais votada para cada órgão, os quais entrarão em exercício de funções a partir da data de posse, que deverá ter lugar nos oito dias úteis, perante a mesa da assembleia geral cessante.

14- É assegurada a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento de listas concorrentes à eleição dos corpos sociais.

Artigo 11.º

1- O mandato dos membros da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal é de três anos, podendo ser reeleitos.

2- Os cargos de eleição não são remunerados.

3- Nenhum associado poderá estar simultaneamente representado em mais do que um dos órgãos electivos.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 12.º

1- A assembleia geral é o órgão supremo da associação, sendo constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2- Não é havido como associado no pleno gozo dos seus direitos sociais aquele que tiver quaisquer quotas em atraso, estiver sujeito a pena, ainda que suspensa, ou se encontre em situação de suspensão.

3- A assembleia geral será dirigida por uma mesa composta por um presidente e dois secretários.

4- Pertence, especialmente, ao presidente da mesa convocar as assembleias gerais e dirigir as suas reuniões, assinar as respectivas actas e, ainda, dar posse aos membros eleitos para os órgãos da associação.

5- Incumbe, especialmente, a qualquer dos secretários preparar todo o expediente relativo à mesa, coadjuvar o presidente e elaborar e assinar as actas das reuniões.

6- Nas faltas ou impedimentos do presidente será o mesmo substituído por um dos secretários.

7- Nas faltas ou impedimentos de qualquer dos membros da mesa, competirá ao conselho fiscal designar os respectivos substitutos de entre os associados.

8- No caso de as faltas ou impedimentos de qualquer dos membros da mesa se verificarem na assembleia geral, competirá à assembleia geral designar os respectivos substitutos de entre os associados presentes.

Artigo 13.º

São atribuições da assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os membros da mesa, da direcção e do conselho fiscal;
- b) Apreciar a gestão da associação e todos os actos que com ela se relacionarem;
- c) Apreciar e votar, anualmente, o orçamento e o relatório de contas da direcção;
- d) Fixar os montantes da jóia de inscrição, das quotas e demais prestações a pagar pelos associados;
- e) Autorizar a direcção a adquirir, a alienar ou a onerar bens imóveis;
- f) Julgar dos recursos interpostos das deliberações da direcção;
- g) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e sobre a dissolução da sociedade;
- h) Exercer todas as demais funções que lhes sejam legal e estatutariamente cometidas.

Artigo 14.º

1- Ordinariamente, a assembleia geral reunirá durante o primeiro trimestre de cada ano, para apreciar e votar o relatório de contas da direcção e o parecer do conselho fiscal e para, de três em três anos, proceder à eleição para os cargos sociais.

2- Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá sempre que for convocada pelo presidente da respectiva mesa por sua iniciativa ou mediante requerimento fundamentado da direcção, do conselho fiscal ou de um número de associados no pleno gozo dos seus direitos não inferior a 20 % do total dos associados, ou, ainda, pelo recorrente no caso de recurso interposto de deliberação da direcção.

3- A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser indicados no instrumento convocatória o dia, a hora e o local da reunião, bem como a respectiva agenda de trabalhos.

4- A direcção poderá, através de regulamento interno, definir as formas de convocatória, nomeadamente permitindo o recurso aos meios telemáticos ou a publicação no *site* oficial da associação.

Artigo 15.º

1- A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que estejam presentes, ou devidamente representados, pelo menos, metade dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, pode a assembleia geral funcionar em segunda convocatória, com qualquer número de associados, trinta minutos depois da hora fixada na primeira convocatória.

3- Quando a reunião for convocada a requerimento de um grupo de associados nos termos previstos no número 2 do artigo anterior, a assembleia não se realizará se não estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos requerentes.

Artigo 16.º

1- Os associados poderão fazer-se representar por outros associados, desde que credenciados através de carta dirigida ao presidente da mesa, onde se identifiquem devidamente o representado e o representante e se declarem os poderes conferidos.

2- Nenhum associado poderá representar mais de três associados.

Artigo 17.º

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes ou representados, tendo cada associado direito a um voto.

2- Para o cálculo da maioria prevista no número anterior não são considerados os votos nulos, em branco e as abstenções.

3- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número de associados presentes ou representados.

4- As deliberações sobre a dissolução da associação exigem o voto favorável de três quartos do número de associados no pleno gozo dos seus direitos.

SECÇÃO III

Do conselho fiscal

Artigo 18.º

1- O conselho fiscal é composto por três membros efectivos, sendo um o presidente e os outros dois vogais, todos eleitos pela assembleia geral, sendo um dos membros obrigatoriamente um revisor oficial de contas.

2- O conselho fiscal tem, ainda, dois membros suplentes.

Artigo 19.º

1- Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar os livros de escrita e as actas de gestão financeira da associação;
- b) Dar parecer sobre os relatórios, orçamentos e contas de gestão a submeter à assembleia geral;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições legais estatutárias;
- d) Certificar as contas quando assim for exigível.

2- O conselho fiscal poderá, sempre que o entender, solicitar a colaboração de peritos.

3- O conselho fiscal deverá reunir-se ordinariamente uma vez por trimestre, e, extraordinariamente, sempre que convocada pelo seu presidente.

4- O conselho fiscal só pode, validamente, deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros. As deliberações são tomadas por maioria dos votos, cabendo ao presidente, em caso de igualdade, voto de desempate.

SECÇÃO IV

Direcção

Artigo 20.º

1- A direcção é composta por cinco membros, que escolherão entre si quem desempenhará o cargo de presidente.

2- Deverão ser eleitos pela assembleia geral, além dos membros efectivos, três membros suplentes.

3- Haverá substituição dos membros efectivos pelos membros suplentes nos seguintes casos:

- a) Sempre que um membro efectivo declare vontade expressa nesse sentido;
- b) Sempre que um membro efectivo falte consecutivamente, e sem justificação, a cinco reuniões da direcção.

Artigo 21.º

Compete a direcção:

- a) Representar a associação em juízo ou fora dele;
- b) Dar completa execução as deliberações da assembleia geral;
- c) Praticar os actos convenientes à realização dos objectivos sociais;
- d) Elaborar o orçamento e o relatório de contas a submeter anualmente a apreciação da assembleia geral;
- e) Negociar e outorgar convenções colectivas de trabalho;
- f) Elaborar regulamentos internos;
- g) Admitir e excluir associados;
- h) Criar, organizar e gerir os serviços da associação;
- i) Contratar e exonerar o pessoal necessário ao funcionamento dos serviços e fixar as respectivas remunerações;
- j) Aplicar sanções disciplinares;

- l)* Fixar as taxas destinadas a cobrir os encargos com os serviços prestados;
- m)* Executar as demais funções que, legal e estatutariamente ou através de regulamentos, lhe sejam cometidas.

Artigo 22.º

- 1- A direcção pode, através de regulamento interno, criar o cargo de secretário-geral da associação.
- 2- O regulamento previsto na alínea anterior fixará as competências do secretário-geral da associação, as quais não podem exceder as da própria direcção.
- 3- O secretário geral é contratado pela direcção ao abrigo do regime do contrato individual de trabalho.

Artigo 23.º

- 1- A direcção deverá reunir-se ordinariamente uma vez por mês, e, extraordinariamente, sempre que convocada pelo seu presidente.
- 2- A direcção só pode, validamente, deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros. As deliberações são tomadas por maioria dos votos, cabendo ao presidente, em caso de igualdade, voto de desempate.

Artigo 24.º

Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois directores.

SECÇÃO V

Destituição dos corpos gerentes

Artigo 25.º

- 1- A destituição da direcção e do conselho fiscal durante o exercício do seu mandato só pode ser decretada em assembleia geral extraordinária especialmente convocada para tal efeito.
- 2- A deliberação de destituição exige o voto favorável de dois terços dos associados presentes e representados, devendo, quando assim acontecer na mesma reunião, ser eleita uma comissão de três associados no pleno gozo dos seus direitos para exercer interinamente as respectivas funções e ser designada a data, ou ser cometido ao presidente da mesa da assembleia geral a sua marcação, da eleição dos novos órgãos da associação, que devera realizar-se dentro do prazo de 60 dias.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 26.º

- 1- Constituem receitas da associação:
 - a)* O produto das jóias e taxas cobradas pelos serviços prestados pela associação;
 - b)* As contribuições ou donativos dos associados ou de terceiros;
 - c)* O rendimento dos bens sociais;
 - d)* Quaisquer receitas ou rendimentos não proibidos por lei.
- 2- As despesas da associação são constituídas pelos encargos inerentes à instalação e manutenção da sede associativa, pelas retribuições do pessoal e de todos os demais encargos necessários a consecução dos fins associativos, incluindo a participação a pagar aos organismos em que venha a integrar-se.

Artigo 27.º

- 1- As receitas e encargos da associação devem constar de orçamentos elaborados e aprovados nos termos estatutários.
- 2- Para além do orçamento ordinário poderão ser elaborados os orçamentos suplementares julgados necessários.
- 3- Compete à direcção organizar e manter, na devida ordem, os serviços de contabilidade e tesouraria da associação.

Artigo 28.º

O ano social coincide com o ano civil.

CAPÍTULO V

Regime disciplinares

Artigo 29.º

- 1- Os associados estão sujeitos ao poder disciplinar da associação.
- 2- Constitui infracção disciplinar o não cumprimento pelos associados dos deveres impostos pelos presentes estatutos.
- 3- As infracções disciplinares são puníveis com as seguintes sanções:
 - a) Advertência escrita;
 - b) Suspensão dos direitos sociais até ao máximo de seis meses;
 - c) Exclusão.

Artigo 30.º

O processo disciplinar será objecto de regulamento elaborado pela direcção, no qual, devem ser observados os seguintes princípios:

- a) O processo não pode conter qualquer norma que interfira directa ou indirectamente com a actividade económica própria do associado arguido;
- b) É vedado aplicar ao associado infractor qualquer medida preventiva no decurso do processo;
- c) A decisão que aplicar a sanção de exclusão tem de ser aprovada por voto unânime da direcção;
- d) Ao associado será dado conhecimento, por escrito, da acusação que lhe é formulada, podendo apresentar a sua defesa, igualmente por escrito, no prazo de 20 dias;
- e) As penas disciplinares serão aplicadas tendo em vista a gravidade da infracção e o número de infracções;
- f) Ao associado será dado conhecimento, por escrito, da decisão final do processo disciplinar.

CAPÍTULO VI

Dissolução e liquidação

Artigo 31.º

- 1- A associação poderá ser dissolvida por deliberação da assembleia geral, cuja votação obedecerá aos requisitos para tanto previstos nestes estatutos.
- 2- A assembleia que aprovar a dissolução da associação designará os liquidatários e indicará o destino do património disponível.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, em caso de extinção judicial ou voluntária da associação, os respectivos bens não podem ser distribuídos pelos associados, excepto quando estes sejam associações.

Registado em 8 de agosto de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fl. 158 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Substituição

Composição das subcomissões de trabalhadores da MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, eleitas em 28 de novembro de 2022 para o mandato de quatro anos, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2023, foram efetuadas as seguintes substituições:

Sub-CT n.º 6: Porto - Cidade.

Renato Jorge Gomes da Rocha Fernandes | Ten. Valadim, é substituído por Jorge Paulo Oliveira Vilas Boas Pereira | Carvalhido.

Sub-CT n.º 15: Viseu - Seia - Guarda.

Paulo Jorge Lopes Sousa Costa | Viseu, é substituído por João Carlos Alves Figueiredo | Guarda.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Águas do Tejo Atlântico, 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 Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA, 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 agosto de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Águas do Tejo Atlântico, SA.

«Pela presente comunicação 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, informamos que, no dia 6 de novembro de 2024, realizar-se-á, na empresa abaixo identificada, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome: Águas do Tejo Atlântico, SA.

Morada: Etar de Alcântara, sita na Avenida de Ceuta, 1300-254 Lisboa.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Groz-Beckert Portuguesa, Unipessoal L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Groz-Beckert Portuguesa, Unipessoal L.^{da}, realizada em 31 de julho de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2024.

Efetivos:

Américo António Pereira Santos Sabença.
Manuel José da Silva Valente.
Sérgio Bernardino da Silva Marques.
José Artur Ferreira de Freitas.
José Carlos Rodrigues de Jesus.

Suplentes:

Juliana Cristina da Silva Gomes.
Paulo Sérgio de Oliveira Coelho.
Luis Miguel da Silva Veiga Soares.
Diamantino Miguel Teixeira Pinto.

Registado em 7 agosto de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 44, a fl. 167 do livro n.º 1.