REPÚBLICA PORTUGUESA
TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL
gep Gabinete de Estratégia e Planeamento

Boletim do Trabalho e Emprego

8 março 2024 | n.º 9 | Vol. 91

Propriedade: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social | **Edição:** Gabinete de Estratégia e Planeamento/DSATD

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Acordo coletivo de trabalho n.º 20/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Olhão e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 5

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

– Portaria de extensão do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros 16

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (alojamento) - Revisão global 18
– Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (restauração e bebidas) - Revisão global 46
– Acordo de empresa entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Revisão global 76
– Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA e outros - Revisão global 119
– Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Revisão global 226
– Acordo de empresa entre a Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE e o Sindicato dos Profissionais Administrativos da Saúde (SPAS) 334
– Acordo de empresa entre a Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 345
– Acordo de empresa entre a Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 356
– Acordo de empresa entre a Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE e o Sindicato Independente dos Técnicos Auxiliares de Saúde - SITAS 367
– Acordo de empresa entre a 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o Sindicato Independente da Banca - Alteração salarial e outras 377

– Acordo de adesão entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE ao contrato coletivo entre a mesma associação empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA 381
– Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Retificação 382
– Acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Compañia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros - Retificação 385

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato coletivo entre a ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE 387

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

– Sindicato Independente de Motoristas de Matérias Perigosas - SIMMPER que passa a denominar-se Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas e Mercadorias - SIMMPER - Alteração 388

II – DIREÇÃO:

– Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Serviços e de Entidades com Fins Públicos - STTS - Eleição 404

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

– Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo - Alteração 405
– ACICO - Associação Nacional de Armazenistas, Comerciantes e Importadores de Cereais e Oleaginosas - Alteração 412
– Associação Comercial, Industrial e de Serviços do Concelho de Peniche - ACISCP - Cancelamento 413

II – DIREÇÃO:

– Associação Comercial e Industrial da Marinha Grande - ACIMG - Eleição 414
– ACICO - Associação Nacional de Armazenistas, Comerciantes e Importadores de Cereais e Oleaginosas - Eleição 415
– Associação Nacional de Comerciantes dos Produtos da Terra, Fauna e Flora - ANCPT - Eleição 416

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

– BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA - Eleição 417
– SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA - Substituição 418

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- COVIPOR - Companhia Vidreira do Porto, L.da - Convocatória 419
- Garagem Bocage, L.da - Convocatória 420
- Samvardhana Motherson Peguform Automotive Technology Portugal, SA - Convocatória 421

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Baker & Baker Portugal, SA - Eleição 422

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 electrónico 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.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 20/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Olhão e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Preâmbulo

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho.

O Município de Olhão, empenhado na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidades próprias, justificando a celebração de Acordo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, proporcionando, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores e trabalhadoras, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade, termos em que é estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público entre:

– O Município de Olhão, enquanto empregador público, representado por António Miguel Ventura Pina, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal,

E

– O STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, representado por: Rosa Maria dos Santos Batista Franco e Maria Teresa Nunes Garcia, na qualidade de mandatárias e membros da Direção.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de Aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, rege–se pelo disposto nos art.ºs 355 e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e pelo Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, na redação atual, em tudo o que lhe for diretamente aplicável, nos termos do art.º 4 da citada LTFP.

2- O Acordo aplica-se aos trabalhadores e trabalhadoras, adiante designados por trabalhadores, com contrato de trabalho em funções públicas, filiados no sindicato subscritor, que exerçam ou venham a exercer funções no Município de Olhão, na qualidade de empregador público.

3- Para cumprimento do disposto no n.º 2 da alínea g) do art.º 365 da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo pelo menos os 105 trabalhadores sindicalizados.

4- O Acordo aplicar-se-á ainda a todos os trabalhadores do Município que durante a vigência deste se venham a filiar no sindicato subscritor.

5- O Acordo aplica-se ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no empregador público a que é aplicável o acordo coletivo de trabalho, salvo oposição expressa do(a) trabalhador(a)

não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar o acordo coletivo de trabalho, relativamente aos seus Filiados, nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 370 da LTFP.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevigência

1- O presente Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação na 2.ª Série do *Diário da República*, vigora pelo prazo de um ano.

2- O presente acordo substitui o Acordo Coletivo de Empregador Público n.º 11/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 6, de 11 de janeiro de 2016.

3- Decorrido o prazo mencionado no número 1, o Acordo renova-se, sucessivamente, por períodos de um ano.

4- A denúncia e sobrevigência do Acordo seguem as normas legais previstas na LTFP sobre a matéria.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

Período de funcionamento, período normal de trabalho e organização temporal

1- O período normal de funcionamento decorre, em regra, entre as 08h00 e as 20h00.

2- Nos termos e para efeitos do disposto no art.º 105 da LTFP, fixa-se o limite máximo de duração do período normal de trabalho em trinta e cinco (35) horas semanais e, em regra, em sete (7) horas diárias.

3- Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco (5) horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração de trabalho suplementar.

4- A regra da aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível quando autorizado.

5- O Empregador Público não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

6- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração.

7- Excetua-se do disposto no número anterior, a alteração pontual de horário de trabalho, cuja duração não exceda uma semana, sendo que o Município só poderá recorrer a este regime em casos devidamente justificados, mediante consulta prévia da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais.

8- Havendo trabalhadores no Empregador Público pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

9- Os horários de atendimento praticados por cada um dos serviços deverão ser afixados de forma visível junto dos mesmos e divulgados na respetiva página eletrónica.

Cláusula 4.ª

Modalidades de horário de trabalho

1- São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho, nos termos previstos na LTFP e no Código do Trabalho:

a) Horário rígido;
b) Horário flexível;
c) Jornada Contínua;
d) Horário desfasado;
e) Trabalho por turnos;
f) Meia Jornada;
g) Trabalho noturno;
h) Isenção de horário de Trabalho.

2- As referidas modalidades de horário de trabalho são reguladas pelas especificações constantes das cláusulas seguintes, sendo as modalidades a aplicar nos serviços do empregador público fixados por esta, sem prejuízo da observância da legislação em vigor nesta matéria.

Cláusula 5.ª

Horário rígido

1- O horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas fixas de entrada e de saída, separadas por um intervalo de descanso nos termos previstos na LTFP e no presente ACEP.

2- A duração do intervalo de descanso será determinada tendo em consideração o disposto no n.º 1 da cláusula 20.ª.

3- Pode ser fixado pelo Presidente ou Vereador com competência delegada, por conveniência de serviço ou a requerimento do(a) trabalhador(a) e em função das especificidades das tarefas a que estão adstritos, um horário rígido diferente do previsto, nomeadamente com períodos de início e fim diferentes e períodos de descanso com duração diferente, desde que respeitados os limites legais.

Cláusula 6.ª

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador(a) gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito às relações com o público.

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar.

4- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08:30 horas e as 18:30 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), uma no período da manhã, entre as 10 horas e as 12 horas, e outra no período da tarde, das 14 horas às 16 horas;

b) A interrupção mínima obrigatória de trabalho diário é de uma hora;

c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido à semana.

5- O(a) trabalhador(a) sujeito(a) ao cumprimento de horário flexível e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho está obrigado(a) a:

a) Articular o horário a praticar com o(a) respetivo(a) dirigente de modo a que no serviço a que está afeto, esteja sempre assegurado o atendimento telefónico e/ou pessoal no respetivo período de funcionamento;

b) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

c) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória.

6- No final de cada período de referência há lugar:

a) À marcação de falta ou meia falta, consoante o número de horas em débito, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

7- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período de um mês.

8- Para efeitos do disposto no n.º 6 da presente cláusula, a duração média do trabalho é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais, sem prejuízo de horários diários divergentes nos serviços com funcionamento ao sábado, que deverão ser previamente acordados com os trabalhadores.

9- A marcação de faltas previstas na alínea a) do n.º 6 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

10- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 6 é feita no mesmo período que confere ao trabalhador(a) o direito aos créditos de horas, salvo quando se verifique a sua impossibilidade prática, caso em que se transfere para o período seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

11- O(a) trabalhador(a) que pratique o trabalho em regime de horário flexível, por força da legislação aplicável nesta matéria, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

Cláusula 7.ª

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a trinta (30) minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma (1) hora.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos casos enunciados no art.º 114 da LTFP.

Cláusula 8.ª

Horário desfasado

1- Conforme disposto no artº 113 da LTFP, horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos setores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados.

3- O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao Presidente da Câmara, sem prejuízo de delegação de competências.

4- Após cumprimento dos pressupostos previstos no presente Acordo e despacho favorável do dirigente máximo do serviço, o estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho compete ao dirigente da unidade orgânica respetiva, que dará conhecimento à secção de recursos humanos para efeitos de controlo da assiduidade dos diferentes períodos de entrada e saída aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um dos períodos.

Cláusula 9.ª

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem, sucessivamente, os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- O(a) trabalhador(a) só pode ser mudado(a) de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do(a) trabalhador(a) em sentido contrário.

3- Nesta modalidade os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.

4- Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

5- Os serviços obrigam-se a afixar com, pelo menos, um mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no período seguinte.

6- As interrupções para repouso ou refeição não superiores a trinta minutos, são consideradas, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o(a) trabalhador(a) permaneça nesse período, no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, não podendo ser prestadas mais de cinco horas seguidas de trabalho.

7- Os intervalos para refeições devem, em qualquer caso, recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:

a) Almoço — entre as 12.00 e as 14.30 horas;

b) Jantar — entre as 18.00 e as 21.00 horas;

c) Ceia — entre as 02.00 e as 04.00 horas.

8- No período de tempo estabelecido para as refeições, os trabalhadores podem ausentar-se dos seus locais de trabalho, salvo o previsto no número seguinte.

9- Nos casos em que os trabalhadores não possam abandonar as instalações para tomar a sua refeição, o Município obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

10- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que acordadas entre eles e, previamente, aceites pelo respetivo dirigente ou superior hierárquico direto e não impliquem violação de normas legais imperativas.

11- Não serão admitidas trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00.00 horas às 24.00 horas), exceto por conveniência de serviço e com o acordo do(a) trabalhador(a).

12- O(a) trabalhador(a) que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, cumprindo o seguinte procedimento:

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável do médico do(a) trabalhador(a), conjugado com idêntico parecer de médico indicado pelo Município;

b) Se os pareceres médicos se revelarem de conteúdo divergente, será pedido parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre o Município e o(a) trabalhador(a), caso em que o respetivo parecer é vinculativo para ambas as partes.

13- O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado nos sete dias da semana, semanal prolongado quando for prestado nos cinco dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado de segunda-feira a sexta-feira.

14- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando for prestado apenas em dois períodos.

Cláusula 10.ª

Meia Jornada

1- A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere o art.º 105 da LTFP, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

2- A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, tendo a mesma de ser requerida por escrito pelo(a) trabalhador(a).

3- A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60% do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

4- Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os trabalhadores que reúnam um dos requisitos mencionados no art.º 114-A da LFTP.

5- A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia Jornada depende de autorização do Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada.

6- Em caso de indeferimento, tem o mesmo de ser claramente fundamentado.

Cláusula 11.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 22 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte.

2- Considera-se trabalhador(a) noturno aquele(a) que realiza durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a, pelo menos, duas horas por dia.

Cláusula 12.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante acordo entre o Município e os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico superior que esteja a coordenar projeto ou serviço, mediante despacho do dirigente máximo do serviço;

b) Coordenador técnico;

c) Encarregado geral operacional;

d) Encarregado operacional.

2- Podem ainda gozar da isenção de horário, os trabalhadores integrados noutras carreiras/categorias, cujas funções pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou seja regularmente exercidas fora do serviço onde o(a) trabalhador(a) está colocado.

3- Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar, ao período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118.º da LTFP.

4- Ao trabalhador(a) que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

5- As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua e mediante comunicação escrita, com antecedência de 30 dias.

6- O disposto nesta cláusula não isenta o(a) trabalhador(a) do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde esteja afeto(a).

Cláusula 13.ª

Horários específicos

1- Para além das modalidades de horários previstos nas cláusulas anteriores, o empregador, no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, poderá fixar horários de trabalho específicos para determinados conjuntos de serviços e/ou trabalhadores, atendendo às especificidades e necessidades dos mesmos.

2- A requerimento do(a) trabalhador(a), em casos devidamente justificados, o empregador poderá fixar horários de trabalho específicos, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fev., na redação atual, conforme a alínea e) do art.º 4 da LTFP;

b) A trabalhadores-estudantes, nos termos do art.º 90 do Código do Trabalho;

c) A trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos, nomeadamente trabalhadores afetos ao Gabinete de Bombeiros e Proteção Civil tendo em conta a natureza do serviço prestado e/ou a necessidade de assegurar esse serviço de forma contínua, todos os dias do ano, ouvido o sindicato signatário do ACEP.

Cláusula 14.ª

Trabalho Suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador(a), ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o empregador público, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

3- O(a) trabalhador(a) é obrigado(a) à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores numa das seguintes condições:

a) Trabalhador(a) deficiente;

b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador(a) com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;

c) Trabalhador(a) com doença crónica;

d) Trabalhador(a)-estudante, salvo em casos de força maior.

5- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador(a) o direito aos seguintes acréscimos, de acordo com o previsto no n.º 4 do art.º 162 da LTFP:

a) 50% da remuneração, na primeira hora ou fração desta;

b) 75% da remuneração, nas horas ou frações subsequentes;

c) 100% da remuneração, por cada hora de trabalho efetuado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado.

6- Por acordo entre o empregador público e o(a) trabalhador(a), a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório, com a majoração refletida no número anterior.

Cláusula 15.ª

Limite anual da duração do trabalho suplementar

1- O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado nas condições previstas na alínea a) do n.º 2 do art.º 120 da LTFP, conjugado com o n.º 4 do mesmo preceito, é de 200 horas, desde que reunidos os pressupostos legais de realização de trabalho suplementar para os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras e afetos às seguintes atividades:

a) Assistente operacional, nas atividades de manutenção e conservação do espaço público, de condução de veículos ou de apoio aos cemitérios;

b) Assistente operacional e assistente técnico nas atividades de realização de eventos, espetáculos e similares;

c) Assistente operacional, assistente técnico e técnico superior nas atividades de proteção civil e segurança municipal;

d) Outros trabalhadores afetos ao cumprimento de obrigações de prestação de serviço público legalmente estabelecidas, em situações devidamente fundamentadas.

2- Os limites fixados no n.º 2 do art.º 120 da LTFP, conjugado com o limite fixado no número anterior, podem ser ultrapassados, nos termos previstos no n.º 3 do mesmo artigo, desde que não implique uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60 % da remuneração base do(a) trabalhador(a).

3- Os dirigentes ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho suplementar referente à respetiva unidade orgânica, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o(a) trabalhador(a) abrangido apor o correspondente visto imediatamente a seguir à efetiva prestação do trabalho suplementar, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo(a) próprio(a) trabalhador(a).

4- Nos termos do disposto no art.º 121 da LTFP, o mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar, a discriminação do número de horas prestadas, bem como indicação do dia em que o(a) trabalhador(a) goza o respetivo descanso compensatório, nos termos da legislação em vigor.

CAPÍTULO III

Tempos de não trabalho

Cláusula 16.ª

Requisito

Nos termos e para efeitos do disposto no n.º 5 do art.º 126 da LTFP, fixa-se como tempos de não trabalho, o disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 17.ª

Férias

1- Os trabalhadores ao serviço do empregador público têm direito a um período anual de férias remuneradas em cada ano civil com a duração de vinte e dois (22) dias úteis, ao qual acresce um dia útil por cada dez (10) anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

2- Ao período anual de férias previsto na lei, acrescem três dias úteis de férias a quem tenha sido atribuída, na última avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, a menção de "desempenho adequado" ou superior, em cada ano do biénio subsequente ao período avaliado.

3- Os acréscimos ao período de férias não dão origem a qualquer acréscimo correspondente na remuneração ou no subsídio de férias.

4- A falta de avaliação por motivo imputável ao empregador público determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

5- A avaliação considerada para a recompensa de desempenho a que se refere o n.º 3 da presente cláusula é a que tiver sido atribuída ao trabalhador(a) na última avaliação do desempenho considerando o dia 1 de janeiro de cada ano, dia em que vencem as férias.

6- No caso de nova contratação o prémio referido no n.º 2 só é aplicável ao trabalhador(a) após a primeira avaliação de desempenho, nos termos do presente Acordo.

Cláusula 18.ª

Feriados, tolerâncias de ponto e dispensas

1- Para além dos feriados obrigatórios é ainda permitido o gozo do feriado municipal, celebrado a 16 de junho.

2- A entidade pública signatária do presente acordo compromete-se a dar tolerância de ponto na terça-feira de Carnaval.

3- As tolerâncias de ponto são concedidas por razões de interesse público pelo Presidente da Câmara e obedecem ao seguinte regime:

a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, o empregador público signatário do presente Acordo poderá definir as unidades/subunidades orgânicas relativamente às quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar por aquela;

b) O(a) trabalhador(a) que se encontre ausente ao serviço, independentemente do motivo, não tem direito a qualquer compensação pelo não gozo da tolerância.

4- O empregador público poderá atribuir dispensa no dia do aniversário do(a) trabalhador(a) desde que o aniversário coincida com dia de trabalho, não havendo possibilidade de transferência para outro dia, e dessa ausência, não resulte prejuízo para o interesse público nem afete o funcionamento do serviço a que esteja afeto(a).

5- Em ano comum é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário do(a) trabalhador(a) nascido(a) a 29 de fevereiro.

6- Poderá ainda o empregador conceder dispensa, até meio dia de trabalho, a trabalhador(a) que vir falecer parente ou afim na linha reta ou no 3.º grau da linha colateral, no dia da cerimónia fúnebre, desde que previamente solicitado, apresentada a devida justificação comprovativa e dessa ausência não resulte prejuízo para o interesse público ou afete o funcionamento do serviço a que está afeto(a).

7- Poderá o empregador conceder dispensa até três horas no primeiro dia do ano letivo por cada filho menor de 12 anos, ao trabalhador(a) que o solicite, previamente, por meio escrito, apresentada a devida justificação e a declaração comprovativa de que o outro progenitor não exerceu esse direito.

Cláusula 19.ª

Faltas

1- O(a) trabalhador(a) pode faltar justificadamente, nos termos conjugados da LTFP e do Código do Trabalho.

2- As faltas por falecimento de familiar previstas na alínea b) do n.º 2 do art.º 134 da LTFP, com remissão para o art.º 251 do Código do Trabalho, têm início, segundo opção do interessado, no dia do óbito, no do seu conhecimento ou no da realização da cerimónia fúnebre e são utilizadas num único período.

Cláusula 20.ª

Intervalo de descanso e descanso semanal

1- Por regra e sem prejuízo do disposto noutras disposições deste Acordo ou da legislação vigente, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora, nem superior a duas horas.

2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

3- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar só podem deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior nos casos previstos nos n.º 3 e 4 do art.º 124 da LTFP, nomeadamente para assegurar a continuidade dos serviços que não podem ser interrompidos ou que devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores.

Cláusula 21.ª

Interrupção Ocasional

1- Nos termos do art.º 197 do Código do Trabalho, por remissão do art.º 102 da LTFP, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do(a) trabalhador(a);

b) As resultantes do consentimento do empregador público;

c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;

d) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.

2- O(a) trabalhador(a) nos casos previstos no número anterior informa o respetivo superior hierárquico da ausência, logo que dela tenha conhecimento, previamente e com a antecedência mínima de 24 horas úteis, sem prejuízo de situação urgente e inadiável devidamente justificada que será informada ao superior hierárquico logo que possível, durante as 24 horas seguintes sem prejuízo de casos de força maior.

3- As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço e só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço e o(a) trabalhador(a) haja cumprido a exigência referida no número anterior.

CAPÍTULO IV

Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 22.ª

Princípios Gerais

1- O empregador público obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e bem assim a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes aplicáveis.

2- Constitui dever do Município instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

3- O Município obriga-se a manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

4- O empregador público promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho com o objetivo de realizar o acompanhamento médico e a monitorização e controlo dos fatores que possam afetar a saúde dos trabalhadores.

Cláusula 23.ª

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde

1- Sem prejuízo do disposto na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na redação atual, o Município compromete -se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.

2- O Município compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente sala nas suas instalações, devidamente equipada, para realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como meios de transporte e comunicação para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 24.ª

Redução do período experimental

Nos termos do n.º 1 do art.º 51 da LTFP, a duração do período experimental pode ser reduzida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, termos em que no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado o período experimental terá a seguinte duração:

a) Na carreira de Técnico Superior — 180 dias;

b) Na carreira de Assistente Técnico — 120 dias;

c) Na carreira de Assistente Operacional — 60 dias.

Cláusula 25.ª

Comissão Paritária

1- A comissão paritária é composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção Geral de Administração e do Emprego público, abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após publicação deste acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com a antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

6- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros representantes de cada parte.

7- As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

8- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

9- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do empregador público, em local designado para o efeito.

10- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

11- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes.

12- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 26.ª

Divulgação

As partes obrigam-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente Acordo.

Cláusula 27.ª

Participação dos trabalhadores

1- O Empregador Público compromete-se a reunir sempre que se justifique com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Empregador Público, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 28.ª

Resolução de conflitos coletivos

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente Acordo, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Cláusula 28.ª

Princípio da norma mais favorável

Em caso de divergência substantiva com outros acordos vigentes celebrados pelo mesmo empregador público é aplicada a norma que for mais favorável para o(a) trabalhador(a).

Olhão, 16 de janeiro de 2024.

Pelo Município de Olhão:

António Miguel Ventura Pina, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Olhão.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA:

Rosa Maria dos Santos Batista Franco, mandatária e membro da direção e *Maria Teresa Nunes Garcia*, mandatária e membro da direção.

Depositado em 19 de fevereiro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 20/2024, a fl. 64 do Livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros

O acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2023 abrange, no território nacional, as relações de trabalho entre a entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes no âmbito dos setores de atividade de rádio e televisão e de produção e distribuição, qualquer que seja a plataforma tecnológica, atual ou que venha a ser criada, de conteúdos audiovisuais.

As partes signatárias requereram a extensão do acordo de empresa às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1546 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 41,5 % são mulheres e 58,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 962 TCO (62,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 584 TCO (37,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 55,8 % são homens e 44,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e a diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do acordo de empresa às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho entre os trabalhadores da empresa.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção,

o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão e a produção de efeitos requerida pelo empregador.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 44, de 26 de outubro de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2023, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a 1 de janeiro de 2023.

22 de fevereiro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (alojamento) - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, classificação, vigência, revisão e arbitragem

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho (CCT) aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as entidades empregadoras representadas pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) que se dediquem à atividade de empreendimentos turísticos, alojamento local e embarcações turísticas, com exceção dos parques de campismo e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE.

2- O número de empresas abrangida por este CCT é cerca de 16 400 e o número de trabalhadores é cerca de 71 300.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT, incluindo anexos, entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), vigorará por 24 meses contados a partir daquela data, renovando-se por iguais períodos, e revoga o CCT com texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2022, com última alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2023.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2024.

3- Enquanto não for alterado, no todo ou em parte, esta CCT renova-se automaticamente findos os prazos previstos nos números 1 e 2 da presente cláusula.

Cláusula 3.ª

Classificação dos estabelecimentos

1- Para todos os efeitos desta convenção as empresas ou estabelecimentos são classificados nos grupos seguintes:

Grupo A:

Hotéis e hotéis rurais de 5 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 5 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;
Apartamentos turísticos de 5 estrelas;
Hotéis e hotéis rurais de 4 estrelas;

Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;
Pousadas;
Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;
Apartamentos turísticos de 4 estrelas;
Embarcações turísticas.

Grupo B:

Hotéis e hotéis rurais de 3, 2 e 1 estrelas;
Hotéis-apartamentos turísticos de 3, 2 e 1 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 3 estrelas;
Apartamentos turísticos de 3 estrelas;
Estabelecimentos de turismo no espaço rural e turismo de habitação;
Alojamento local.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em complexos ou conjuntos turísticos explorados pela mesma empresa terão direito à remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior, sem prejuízo dos vencimentos mais elevados que já aufiram.

3- Quando haja lugar a desqualificação turística os trabalhadores mantêm o direito à retribuição pela anterior classificação do estabelecimento.

CAPÍTULO II

Contrato de trabalho

Cláusula 4.ª

Período experimental

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias seguidos, para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias, seguidos, para os trabalhadores que:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança, como é o caso dos trabalhadores dos níveis 10 e 11;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

c) 240 dias seguidos, para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias seguidos, em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias seguidos, em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

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

4- Não são considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

5- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

6- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por qualquer uma das partes, depende de aviso prévio de 7 dias seguidos.

7- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato, depende de aviso prévio de 15 dias seguidos, caso seja da entidade empregadora, e de 7 dias seguidos, caso seja do trabalhador.

8- O período experimental previsto na subalínea *iii)* da alínea *b)* do número 1 é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

9- O período experimental é reduzido ou excluído 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 5.ª

Aprendizagem

1- Considera-se aprendizagem o trabalho regular e efetivo, sempre acompanhado por profissional ou pelo empregador, ou ainda por trabalhador designado pelo empregador.

2- A duração do período de aprendizagem será estipulada pela entidade empregadora, considerando as especificidades de cada função e categoria profissional.

3- Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade terão de cumprir um período de aprendizagem até aos 18 anos, mas nunca inferior a um ano de trabalho efetivo.

4- Para o cômputo do período de aprendizagem serão adicionadas as frações de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins das várias empresas que o contratem nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

5- O impedimento prolongado do trabalhador suspende a contagem do tempo de aprendizagem.

Cláusula 6.ª

Estágio

1- Estágio corresponde ao período necessário para que o trabalhador adquira o mínimo de conhecimentos e experiência adequados ao exercício de uma profissão naquelas que o admitem no presente CCT.

2- O estágio terá a duração de 1 ano.

Cláusula 7.ª

Classificação profissional e organização do quadro de pessoal

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas categorias profissionais constantes do anexo II.

2- Cabe à entidade empregadora determinar a categoria profissional a atribuir ao trabalhador.

3- A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade empregadora, sem prejuízo, porém, das disposições da lei geral e das normas desta CCT.

Cláusula 8.ª

Polivalência de funções

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para categoria profissional da presente CCT ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

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

4- Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

5- Por acordo escrito, e sem prejuízo dos limites do período normal de trabalho, podem ser atribuídas pela entidade empregadora ao trabalhador funções não compreendidas na atividade contratada e inerentes a várias profissões ou categorias profissionais.

6- Sempre que o trabalhador exercer, a título temporário ou não, funções não compreendidas na atividade contratada e inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais, terá direito:

a) À remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais;

b) À categoria profissional correspondente às funções que representem a sua ocupação com caráter predominante.

7- Salvo acordo escrito em contrário, no caso de exercício temporário de funções, nos termos do número 5, o trabalhador não adquire a categoria a que se refere a alínea *b)* do número 6.

8- Para os efeitos do número anterior, considera-se temporário o exercício de funções até um ano.

Cláusula 9.ª

Contrato de trabalho a termo resolutivo

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias, para além de todas as elencadas no Código do Trabalho, a época de maior atividade turística, considerando esta os seguintes períodos:

a) Época sazonal balnear, de 1 de junho a 30 de setembro;

b) Época de festas do Natal e Ano Novo, de 15 de dezembro a 6 de janeiro; da Páscoa, durante 10 dias; demais festividades com relevância local, durante 5 dias;

c) Época de prática de desportos de Inverno, nos meses de janeiro, fevereiro e março;

d) Realização de eventos, por um período não superior a cinco dias.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.ª

Deveres do empregador

São, especialmente, obrigações do empregador:

a) Cumprir rigorosamente as disposições desta CCT e as normas que a regem;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

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

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

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

g) Não impedir o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

l) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal de cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

m) Ouvir a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais, na elaboração de regulamento interno de empresa;

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

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

Cláusula 11.ª

Deveres dos trabalhadores

1- São obrigações do trabalhador:

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

j) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o seu trabalho;

l) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior, a nível físico e de indumentária, os cuidados necessários à dignidade humana da função que desempenha, sem aviltamento da mesma;

m) Guardar segredo profissional. Caso seja violado o dever atrás enunciado, o empregador poderá exigir do trabalhador de tal facto indemnização reparadora dos danos que tal violação lhe causou;

n) Manter atualizada a informação quanto ao seu domicílio junto do empregador.

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

Cláusula 12.ª

Garantia dos trabalhadores

1- É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções 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 legalmente previstos;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos nesta CCT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos nesta CCT;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

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

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

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

2- A atuação do empregador em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta CCT.

CAPÍTULO IV

Princípios gerais sobre avaliação, progressão e formação

Cláusula 13.ª

Avaliação de desempenho e critérios de progressão

1- Os trabalhadores poderão progredir na categoria imediatamente superior através de sistema de avaliação de desempenho aprovado pela entidade empregadora através de regulamento interno.

2- No caso da entidade empregadora não ter sistema de avaliação de desempenho, o ingresso ocorre por mero decurso do tempo ao fim de três anos de permanência na mesma categoria.

Cláusula 14.ª

Formação profissional

1- As entidades empregadoras deverão promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação dos trabalhadores, proporcionando-lhes formação profissional, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade das empresas.

2- A marcação das ações de formação profissional é da responsabilidade da entidade empregadora.

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

4- A presença do trabalhador nas ações de formação promovidas pelo empregador é obrigatória, ainda que decorram até 2 horas fora do horário de trabalho do trabalhador, devendo eventuais ausências ser justificadas por motivo atendível, sob pena do trabalhador perder o direito ao correspondente crédito de horas de formação.

4- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito ao período de descanso diário.

5- Sempre que, por iniciativa do trabalhador, este pretenda frequentar ações de formação não promovidas pelo empregador e que as mesmas tenham relevância para a atividade profissional por aquele desempenhada na empresa, deve o empregador facilitar a sua frequência, salvaguardado o bom funcionamento do serviço.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 15.ª

Período diário e semanal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados, o período diário e semanal de trabalho é de 8 horas diárias e 40 horas semanais.

2- Porém, em termos médios, por referência a um período máximo de quatro meses, podem os trabalhadores, praticar horários diários até dez horas, sem que o trabalho semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- Nos termos previstos no número anterior, os trabalhadores não podem exceder 50 horas em média num período de dois meses.

Cláusula 16.ª

Regimes de horário de trabalho

1- O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

a) Horário fixo;

b) Horário flutuante;

c) Horário flexível;

d) Horário rotativo.

2- Entende-se por «horário fixo» aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e que se encontram previamente fixadas, de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho.

3- Entende-se por «horário flutuante» aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana mas que se encontrem previamente fixadas no mapa de horário de trabalho, havendo sempre um período de descanso de onze horas, no mínimo, entre cada um dos períodos de trabalho.

4- Entende-se por «horário flexível» aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e descanso diários podem ser móveis.

5- Entende-se por «horário rotativo» o que sofre variação regular entre as diferentes partes do dia - manhã, tarde e noite -, bem como dos períodos de descanso, podendo a rotação ser contínua ou descontínua.

Cláusula 17.ª

Horários especiais

1- O trabalho de menores só é permitido a partir das 7h00 e até às 23h00.

2- O período de trabalho diário do menor pode ser interrompido por um intervalo de duração compreendido entre uma e duas horas, sendo que, no caso de menores com idade igual ou superior a 16 anos, pode o intervalo ser reduzido até trinta minutos.

3- O horário de trabalho do menor com idade igual ou superior a 16 anos deve assegurar um descanso diário mínimo doze horas consecutivas entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos e terá direito a dois dias de descanso semanal consecutivos.

4- O horário dos trabalhadores «extras» será o atribuído ao serviço especial a efetuar.

5- Sempre que viável, e mediante acordo do trabalhador, deverá ser praticado o horário seguido.

6- Quando o período de trabalho termine para além da uma hora da manhã, os respetivos profissionais farão horário seguido, salvo se o trabalhador der o seu acordo, por escrito, ao horário intervalado.

7- Ao trabalhador-estudante deverá ser garantido um horário compatível com os seus estudos, obrigando-se o mesmo a obter o horário escolar que melhor se compatibilize com o horário da secção onde trabalha.

Cláusula 18.ª

Horário concentrado

1- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado, por acordo entre trabalhador e entidade empregadora, até, no máximo, 4 horas diárias, da seguinte forma:

a) Para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de 4 dias de trabalho, com 3 dias de descanso consecutivo, num período de referência de 45 dias;

b) Para estabelecer um horário de trabalho que contenha no máximo 3 dias de trabalho consecutivos, seguidos, no mínimo, de dois de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias;

c) Para estabelecer um horário de trabalho que contenha no máximo 2 dias de trabalho consecutivos, seguidos, no mínimo, de dois de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias;

d) Sempre que da aplicabilidade da alínea anterior resulte, em média e no período de referência de 45 dias, mais de 40 horas semanais, deverá a escala ser adaptada para que tal não aconteça.

2- Aos trabalhadores abrangidos por regime de horário de trabalho concentrado, não pode ser simultaneamente aplicável o regime da adaptabilidade.

3- O trabalho prestado nos termos do número 1 é pago de acordo com o valor hora do trabalho normal, não havendo lugar ao pagamento de qualquer acréscimo.

Cláusula 19.ª

Intervalos de horário de trabalho

1- O período diário de trabalho poderá ser intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a quatro horas.

2- Mediante acordo do trabalhador poderão ser feitos dois períodos de descanso, cuja soma não poderá ser superior a quatro horas.

3- Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho o intervalo 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.

4- O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a onze horas.

5- Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a seis nem inferior a duas horas.

Cláusula 20.ª

Banco de horas

1- Ao abrigo e para os efeitos do artigo 208.º do Código do Trabalho, é instituído um regime de banco de horas, que se rege pelo disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias, tendo o acréscimo por limite cinquenta horas por semana e duzentas horas por ano, desde que observado o disposto nos números seguintes.

3- O regime de banco de horas, previsto na presente cláusula, não pode ser utilizado em simultâneo com o regime de adaptabilidade e no trabalho a tempo parcial.

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

5- A compensação do trabalho em acréscimo deverá ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho. Só excecionalmente e por manifesta impossibilidade poderá se compensada em dinheiro. Caso seja paga em dinheiro, o mesmo far-se-á como trabalho suplementar.

6- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo, ou a redução do tempo de trabalho, com 5 dias de antecedência, salvo no caso de força maior, nas quais a comunicação ao trabalhador deve ser feita logo que for possível.

7- Nas situações previstas no número anterior, salvo o caso de força maior, o trabalhador poderá por motivos atendíveis, fundamentados e comprovados, solicitar a dispensa de realização de trabalho em banco de horas, cabendo ao empregador validar ou recusar a dispensa solicitada.

8- O trabalhador pode ter a iniciativa de, com uma antecedência de 5 dias, propor ao empregador, o dia e/ou o período do dia em que pretenda usufruir do regime de banco de horas em seu favor ou gozar a compensação do trabalho prestado em acréscimo, só podendo o empregador negar tal autorização em caso de força maior.

9- Sem prejuízo de outros períodos de referência mais curtos a serem implementados pelo empregador, o período de referência para apuramento do saldo do tempo de trabalho prestado a mais ou a menos ao abrigo do regime de banco de horas não poderá ser superior a 12 meses.

10- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ou a compensação da redução do tempo de trabalho deve ser efetuada até ao final do trimestre seguinte ao termo do período de referência a que respeite. Se findo esse prazo se verificar um saldo a favor do trabalhador, o tempo de trabalho em excesso será pago ao mesmo nos termos do número 5; caso exista um saldo a favor do empregador, o mesmo será compensado em acréscimo de tempo de trabalho.

11- As trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm direito a ser dispensadas da prestação de trabalho em regime de banco de horas, mediante comunicação por escrito dirigida ao empregador com cinco dias de antecedência relativamente à produção de efeitos da dispensa.

12- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente dos tempos de trabalho, a pedido deste.

14- No caso de cessação do contrato de trabalho por motivo não imputável ao trabalhador, se a conta corrente do regime de banco de horas à data da cessação apresentar um saldo a seu favor, o mesmo será pago como trabalho suplementar. Por outro lado, se a conta corrente apresentar à data da cessação, um saldo a favor da empresa, deverá o mesmo ser descontado nas contas finais, com base no valor hora da remuneração base.

Cláusula 21.ª

Alteração do horário de trabalho

1- A entidade empregadora pode alterar o horário de trabalho, quando se verifique necessidade imperiosa de tal mudança, ou quando haja solicitação escrita da maioria dos trabalhadores.

2- Não se considera alteração, a simples substituição ou aumento de pessoal dentro da tipologia de horários que tenha sido elaborada e comunicada nos termos legais.

3- Os acréscimos de despesas de transporte que se verifiquem para o trabalhador ou trabalhadores, resultantes da alteração do horário decidido pela entidade empregadora, constituirão encargo desta.

Cláusula 22.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão estar isentos do cumprimento do horário de trabalho o trabalhador que nisso acordem.

2- Os trabalhadores isentos receberão um subsídio de 20 % sobre a remuneração mensal.

3- O trabalhador que exerça cargo de direção pode renunciar ao subsídio referido no número anterior.

Cláusula 23.ª

Trabalho a tempo parcial

1- É permitida a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial.

2- Considera-se trabalho a tempo parcial todo aquele que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo, em situação comparável.

3- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo.

4- Os trabalhadores com período de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo são remunerados na proporção do tempo de trabalho acordado pelas partes.

Cláusula 24.ª

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar até 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

3- O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

4- O cálculo da remuneração normal deve ser feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$R = \frac{Rm \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

Rm = Valor da retribuição mensal;

N = Período normal de trabalho semanal.

5- Cada trabalhador pode, em cada ano civil, prestar o máximo de 200 horas suplementares.

Cláusula 25.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 2h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, salvo para os trabalhadores administrativos, comercial e manutenção que será das 20h00 de um dia às 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 50 %; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado noturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3- Para os trabalhadores administrativos, comercial e manutenção, o acréscimo referido no número anterior será de 25 % relativamente ao trabalho prestado entre as 20h00 e as 0h00 do mesmo dia e de 50 % entre as 0h00 e as 7h00.

4- O empregador poderá substituir, mediante acordo escrito com o trabalhador, o acréscimo remuneratório referido nos números anteriores por redução do período normal de trabalho ou aumento fixo da retribuição base.

Cláusula 26.ª

Local de trabalho

O local de trabalho deverá ser definido pelo empregador no ato de admissão de cada trabalhador, ou outro que lhe venha a ser definido posteriormente pelo primeiro, nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 27.ª

Mobilidade geográfica

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3- A transferência temporária não pode exceder doze meses, podendo, no entanto, ser superior se tal resultar de acordo escrito entre as partes.

4- O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.ª

Férias - Principais disposições

1- Aplicam-se as normas do Código do Trabalho quanto a direito a férias, aquisição do direito a férias, duração do período de férias e alteração do período de férias.

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

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

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

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

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

4- A época de férias deve ser marcada de comum acordo entre o empregador e o trabalhador.

5- Na falta de acordo, compete ao empregador marcá-las no período de 1 de janeiro a 31 de dezembro, e, sempre que possível, de forma que os trabalhadores da mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente, sendo que 8 dias úteis de férias devem ser marcados no período de 1 de maio a 31 de outubro.

6- Sempre que possível, e no caso de trabalhadores estrangeiros que pretendam fazer férias no seu país de origem, a entidade empregadora possibilitará a marcação e gozo dos dias de férias a que o trabalhador tem direito de forma seguida.

7- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, incluindo subsídio noturno sempre que preste mais de 4 horas de trabalho durante este período. Não se inclui na retribuição do período de férias, o valo relativo ao abono para falhas.

8- Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias igual à retribuição das férias, com exceção do valor da alimentação, do suplemento referente ao trabalho noturno, bem como do valor referente à isenção de horário e abono para falhas.

9- O disposto no número 5 não se aplica às microempresas.

Cláusula 29.ª

Feriados

1- O trabalho prestado em dias feriados será remunerado com um acréscimo de mais 100 % sobre a retribuição normal.

2- São feriados obrigatórios:

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, 8 e 25 de dezembro.

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

4- Além dos atrás enumerados, são ainda de observância obrigatória:

a) Feriado municipal da localidade onde se encontra sedeado e estabelecido; ou feriado distrital nos casos em que o primeiro não exista;
b) Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 30.ª

Descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal consecutivos.
2- Nas empresas que tenham até cinco trabalhadores, inclusive, pode o empregador reduzir, se houver motivo fundamentado, os dias previstos no número 1 desta cláusula para dia e meio de descanso semanal consecutivos.
3- Para os trabalhadores administrativos, comercial e manutenção, os dias de descasos semanal são o sábado e domingo.
4- Para os demais trabalhadores os dias de descanso são os que que resultarem do horário de trabalho, sendo que para estes deve ser garantido os dias de sábado e domingo pelo menos uma vez por mês, desde que tal não inviabilize o serviço da secção.
5- A permuta de descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida mediante prévia autorização do empregador.
6- Sempre que possível, o empregador proporcionará aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 31.ª

Remuneração mínima pecuniária de base

1- Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas das tabelas constantes do anexo I.
2- Na remuneração base efetivamente auferida pelos trabalhadores não se inclui o valor da alimentação nem das demais prestações pecuniárias previstas nesta CCT.

Cláusula 32.ª

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções que impliquem o controlo de meios de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 8 % da remuneração pecuniária de base.
2- Os trabalhadores que aufiram abono para falhas são responsáveis pelas falhas que ocorram nas quantias à sua guarda.
3- Quando a entidade empregadora assumir, por escrito, o risco decorrente do exercício da atividade de controlo de meios de pagamento e ou recebimento não haverá lugar ao pagamento de abono para falhas.
4- Aos trabalhadores que à data da publicação do presente CCT aufiram abono para falhas nos termos do número 1 e número 2, não poderá ser aplicado o número 3 da presente cláusula, salvo acordo escrito entre as partes.
5- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.
6- O abono para falhas não tem natureza retributiva, sendo devido em 11 meses no ano.

Cláusula 33.ª

Outras prestações patrimoniais e não patrimoniais

1- Pode a entidade empregadora, através de regulamento interno, conceder aos trabalhadores:
a) Dispensa, sem perda de remuneração, ao trabalhador no dia do seu aniversário, com possibilidade de transferência para outro dia, por acordo. Aos trabalhadores nascidos a 29 de fevereiro, e em ano comum, poderá ser concedida dispensa ao trabalho no dia 1 de março;
b) Atribuição de subsídio de transporte aos trabalhadores cuja residência diste 50 km, ou mais, do respetivo

local de trabalho, tendo por base o passe social. Em caso de inexistência de rede de transporte público, a atribuição de um valor por quilómetro;

c) Regime de premiação dos trabalhadores em função da produtividade da entidade empregadora.

CAPÍTULO VII

Alimentação

Cláusula 34.ª

Fornecimento e tempo destinado às refeições

1- Têm direito à alimentação todos os trabalhadores, abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo de estabelecimento onde prestem serviço, independentemente da natureza do contrato de trabalho e categoria profissional.

2- As horas de refeição são fixadas pela entidade empregadora, sendo de 15 minutos o tempo destinado às refeições ligeiras e de 30 minutos o tempo destinado às refeições principais.

3- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão as refeições ser fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho, salvo se o trabalhador concordar expressamente com outro momento para o seu fornecimento.

Cláusula 35.ª

Subsídio de alimentação

1- Cabe à entidade empregadora decidir a forma de fornecimento da alimentação, podendo optar pelo seu pagamento em espécie ou em numerário (aqui se incluindo o pagamento através de senhas ou cartão de refeição).

2- Quando fornecido em numerário, o subsídio de alimentação tem o valor mensal de 144,00 €.

3- Quando fornecido em espécie, será o respetivo valor computado de acordo com os seguintes valores:

1) Valor das refeições completas/mês ..... 144,00 €.

2) Valor das refeições avulsas:

Pequeno-almoço ..... 3,04 €;

Ceia simples ..... 4,20 €;

Almoço, jantar ou ceia completa ..... 5,96 €.

4- Os trabalhadores que recebem a alimentação em espécie têm direito às refeições compreendidas no período do seu horário de trabalho e, no mínimo, a uma refeição ligeira e a uma refeição principal.

5- Têm direito a ceia os trabalhadores que tenham atividade para além das 23h00.

Cláusula 36.ª

Alimentação especial

Quando a alimentação for prestada em espécie, o trabalhador que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial, deverá, mediante apresentação da prescrição médica, validada pelo médico do trabalho, requerer à sua chefia essa mesma alimentação, com cinco dias de antecedência, ou, na impossibilidade de atribuição em espécie, ao subsídio previsto no número 2 cláusula 35.ª

CAPÍTULO VIII

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 37.ª

Consumo de álcool e/ou drogas

1- A entidade empregadora deve promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas em meio laboral.

2- A entidade empregadora deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

3- A entidade empregadora poderá criar, através de regulamentação, medidas de testagem e controlo de consumos, pelos trabalhadores, de álcool e/ou drogas, com observância de todas as garantias legais dos trabalhadores.

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Cláusula 38.ª

Prémio de conhecimento de línguas

1- Os profissionais que no exercício das suas funções utilizam conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto com o público ou clientes, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio mensal de 55,23 €, por cada uma das línguas francesa ou alemã, salvo se qualquer desses idiomas for o da sua nacionalidade.

2- A prova do conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de ensino de línguas reconhecidos oficialmente e mediante entrega de certificado de exame com aproveitamento.

3- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores dos níveis X a VIII.

Cláusula 39.ª

Crédito de horas de delegado sindical

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 8 horas por mês as quais são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo efetivo de trabalho.

2- Se o número de delegados sindicais da empresa ultrapassar o máximo previsto na lei as faltas destes trabalhadores contam como tempo de serviço efetivo exceto quanto à retribuição.

3- Sempre que a ausência seja superior a 8 horas as ausências são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço, exceto quanto à retribuição.

4- A associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os delegados sindicais necessitam para o exercício das funções sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

Cláusula 40.ª

Não dedutibilidade do valor do alojamento

1- Por acordo com o trabalhador, pode a empresa conceder-lhe alojamento em instalações suas ou alheias.

2- Em caso algum pode o valor do alojamento ser deduzido na parte pecuniária da remuneração.

Cláusula 41.ª

Garantia do direito ao alojamento

1- Quando a concessão do alojamento faça parte das condições contratuais ajustadas, não poderá a fruição ser retirada ou agravada na vigência da relação laboral.

2- Se for acidental ou resultante de condições especiais ou transitórias da prestação de trabalho, não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cesse essa fruição.

Cláusula 42.ª

Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal signatária e dois em representação da associação sindical signatária, com competência para interpretar e integrar as disposições deste CCT.

2- A comissão pode ainda assumir, por deliberação unânime dos seus membros, competência para dirimir conflitos de trabalho emergentes da aplicação deste CCT ou questões emergentes dos contratos individuais de trabalho celebrados ao abrigo dela.

3- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias seguidos de antecedência mínima, com indicação de agenda de

trabalhos e do local, do dia e da hora da reunião.

4- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes presentes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias seguidos de antecedência.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

6- As deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração do presente CCT, serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.

7- As partes comunicarão uma à outra, dentro dos 20 dias seguidos a contar da publicação deste CCT, a identificação dos respetivos representantes.

8- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias seguidos após as comunicações referidas no número anterior.

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais

1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024

Em euros

	Grupo A	Grupo B
X	2 432,00 €	1 544,00 €
IX	1 383,00 €	1 163,00 €
VIII	1 221,00 €	1 047,00 €
VII	1 060,00 €	968,00 €
VI	984,00 €	953,00 €
V	944,00 €	893,00 €
IV	869,00 €	840,00 €
III	857,00 €	836,00 €
II	840,00 €	829,00 €
I	823,00 €	823,00 €

ANEXO II

Categorias profissionais e níveis de remuneração

Nível X:

Diretor de hotel.

Nível IX:

Subdiretor de hotel;
Diretor (direção);
Diretor (termas, *health clubs*, piscinas e praias, instalações de *Spa*, balneoterapia, talassoterapia e outras semelhantes);
Diretor de restaurante;
Chefe de cozinha;
Chefe/mestre pasteleiro;

Diretor de qualidade;
Diretor de golfe;
Diretor administrativo e financeiro;
Diretor comercial;
Diretor de serviços técnicos.

Nível VIII:

Assistente de diretor (direção);
Técnico de acolhimento (*guest relations*);
Chefe de receção;
Chefe de mesa/bar;
Subchefe de cozinha;
Subchefe/mestre pasteleiro;
Nutricionista;
Microbiologista;
Professor de natação;
Professor de golfe;
Diretor de serviços;
Diretor de recursos humanos;
Técnico de *marketing*;
Mestre;
Contabilista/técnico de contas;
Chefe de manutenção.

Nível VII:

Chefe de segurança;
Chefe de compras/ecónomo;
Subchefe de mesa/bar;
Cozinheiro principal;
Pasteleiro principal;
Formador;
Chefe de departamento de divisão ou de serviços;
Chefe de secção;
Tesoureiro;
Gestor de preços (*revenue manager*);
Chefe de serviços técnicos.

Nível VI:

Subchefe de receção;
Chefe de secção de controle;
Governante geral de andares;
Supervisor de bares;
Cozinheiro de 1.ª;
Pasteleiro de 1.ª;
Chefe de copa;
Secretário (golfe);
Capataz de campo;
Capataz de rega;
Chefe de *caddies*;
Secretário de direção (setor administrativo);
Promotor de vendas principal;
Eletromecânico em geral;
Encarregado de jardins;
Chefe de cafetaria;
Encarregado de limpeza.

Nível V:

Rececionista principal;
Trintanário principal;
Controlador;
Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza;
Empregado de mesa - Principal;
Escansão principal;
Rececionista de restauração principal;
Cozinheiro de 2.ª;
Pasteleiro de 2.ª;
Empregado de consultório principal;
Empregado de inalações principal;
Empregado de secção de fisioterapia principal;
Esteticista principal;
Massagista terapêutico de recuperação e sauna principal;
Operador de golfe principal;
Controlador de caixa;
Assistente administrativo principal;
Telefonista principal;
Promotor de vendas;
Caixeiro principal;
Operário polivalente principal;
Barman principal;
Florista.

Nível IV:

Rececionista de 1.ª;
Trintanário;
Empregada de andares principal;
Controlador de minibares principal;
Controlador de *room-service* principal;
Costureira principal;
Empregado de mesa de 1.ª;
Escansão;
Barman de 1.ª;
Rececionista de restauração;
Preparador de banquetes principal;
Cafeteiro principal;
Cozinheiro 3.ª;
Pasteleiro 3.ª;
Empregado de consultório;
Empregado de inalação;
Empregado de secção de fisioterapia;
Banheiro termal principal;
Esteticista;
Massagista terapêutico de recuperação e sauna;
Tratador/conservador de piscinas principal;
Empregado de balneários principal;
Rececionista de golfe principal;
Operador de golfe de primeira;
Caixa;
Assistente administrativo 1.ª;
Cobrador;
Telefonista 1.ª;
Caixeiro 1.ª;

Operário polivalente 1.ª;
Motorista marítimo principal;
Marinheiro principal;
Empregado de garagem principal;
Motorista principal;
Jardineiro principal;
Empregada de rouparia/lavandaria principal.

Nível III:

Rececionista de 2.ª;
Porteiro de restauração e bebidas;
Bagageiro;
Mandarete;
Vigilante;
Dispenseiro/cavista nível II;
Empregada de andares;
Empregada de rouparia/lavandaria;
Controlador de minibares;
Controlador de *room-service*;
Costureira;
Empregado de mesa de 2.ª;
Barman de 2.ª;
Preparador de banquetes;
Cafeteiro;
Estagiário de cozinheiro;
Estagiário de pasteleiro/oficial de pastelaria;
Copeiro principal;
Empregado de limpeza principal;
Empregado de refeitório principal;
Banheiro termal;
Buvete;
Duchista;
Manicuro/pedicuro;
Banheiro-nadador-salvador;
Tratador/conservador de piscinas;
Vigia de bordo;
Bilheteiro;
Empregado de balneários;
Moço de terra;
Rececionista de golfe;
Operador de golfe de 2.ª;
Caddie;
Assistente administrativo 2.ª;
Telefonista 2.ª;
Caixeiro 2.ª;
Operário polivalente 2.ª;
Motorista marítimo;
Marinheiro;
Empregado de garagem;
Motorista;
Jardineiro;
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas.

Nível II:

Rececionista estagiário;
Despenseiro cavista nível I;

Estagiário de empregado de mesa;
Estagiário de *barman*;
Estagiário de cafeteiro;
Copeiro;
Empregado de limpeza;
Estagiário de assistente administrativo;
Estagiário de operário polivalente.

Nível I:

Rececionista - Aprendiz maior de 18 anos;
Estagiário de controlador;
Estagiário de despenseiro maior de 18 anos;
Aprendiz de empregada de andares/quartos;
Aprendiz de empregada de rouparia/lavandaria;
Aprendiz de empregado de mesa maior de 18 anos;
Aprendiz de *barman* maior de 18 anos;
Aprendiz de cafeteiro maior de 18 anos;
Aprendiz de cozinheiro;
Aprendiz de pasteleiro;
Ajudante de motorista;
Aprendiz de copeiro;
Copeiro - Aprendiz;
Aprendiz de assistente administrativo;
Empregado de refeitório;
Estagiário de empregado de balneário;
Estagiário de telefonista;
Estagiário de caixeiro;
Aprendiz de operário polivalente;
Aprendiz de controlador maior de 18 anos;
Aprendiz de controlador menor de 18 anos;
Aprendiz de despenseiro menor de 18 anos;
Aprendiz de empregado de mesa menor de 18 anos;
Aprendiz de *barman* menor de 18 anos;
Aprendiz de cafeteiro menor de 18 anos;
Aprendiz de empregado de balneário;
Aprendiz de caixeiro;
Rececionista - Aprendiz menor de 18 anos.

ANEXO III

1- Direção

1- *Diretor de hotel* - É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um hotel, hotel-apartamento ou motel; aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do hotel. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação coletiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho.

2- *Subdiretor de hotel* - É o trabalhador que auxilia o diretor de hotel no desempenho das suas funções. Por delegação do diretor pode encarregar-se da direção, orientando e fiscalizando o funcionamento de uma ou várias secções. Substitui o diretor nas suas ausências.

3- *Diretor* - É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza funcionamento de uma secção.

4- *Assistente de diretor* - É o trabalhador que auxilia o diretor de um hotel na execução das respetivas funções e o substitui no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores da unidade hoteleira e acidentalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

2- Receção - Portaria

1- *Técnico de acolhimento (guest relations)* - Representa a direção junto dos clientes; coadjuva o diretor de relações públicas e substitui o chefe de receção/portaria no exercício das respetivas funções; executa os serviços de receção/portaria junto de clientes especiais, acolhendo-os de forma personalizada no sentido de facilitar os processos de *c/in* e *c/out*; e acompanha-os durante a estadia em tudo o que for preciso; controla a limpeza e asseio do *lobby*; orienta o cliente tanto no interior como no exterior do hotel; coordena com outros departamentos as ações específicas de acolhimento; propõe de forma muito ativa em colaboração com outros serviços, os restaurantes e discoteca como locais privilegiados de lazer; mantém-se atualizado acerca do movimento dos clientes VIP; no início dos eventos e banquetes, e juntamente com alguém da receção/portaria, mantém-se no *lobby* de modo a facilitar o pedido de informações por parte dos clientes do exterior; movimenta-se no *lobby* nas horas de maior movimento de modo a poder prestar apoio aos clientes; sempre que tem oportunidades estabelece diálogo com os clientes no *lobby* de modo a poder retirar eventuais comentários da estadia do cliente; sempre que for necessário colabora e executa as demais funções do rececionista/porteiro.

2- *Chefe de receção* - É o trabalhador que superintende, coordena, dirige, organiza e sempre que necessário executa os serviços de receção e portaria de um estabelecimento de hotelaria ou de alojamento turístico. Elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios sobre o funcionamento da receção/portaria. Poderá substituir o diretor, o subdiretor ou o assistente de direção.

3- *Subchefe de receção* - É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de receção/portaria no exercício das suas funções.

4- *Rececionista* - É o trabalhador que se ocupa dos serviços de receção e portaria designadamente, coadjuva o chefe de e o subchefe de receção/portaria no exercício das respetivas funções; acolhe os hóspedes e demais clientes prestando-lhes todas as informações necessárias sobre o estabelecimento hoteleiro e acompanha a estadia dos clientes em tudo o que for preciso; mantêm-se informado sobre os eventos a decorrer no hotel e sobre a cidade e os eventos principais que nela decorrem, para prestar todas as informações necessárias; efetua reservas e a contratação do alojamento e demais serviços, procedendo à planificação da ocupação dos quartos; assegura a inscrição dos hóspedes nos registos do estabelecimento; atende os desejos, pedidos e reclamações dos hóspedes e clientes procede ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respetivas contas e executa as tarefas necessárias à regularização de contas com os clientes; prepara e executa a correspondência da secção e respetivo arquivo, elabora estatísticas e outros relatórios; certifica-se que não existe impedimento para a saída dos clientes; zela pela limpeza da secção; no período noturno zela pela segurança dos hóspedes; efetua serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e opera com os equipamentos informáticos e de comunicações e telecomunicações quando instalados na secção; encarrega-se da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos, salvo quando houver local próprio para a venda destes serviços; guarda objetos de valor e dinheiro em lugar adequado; controla a entrega de restituição das chaves dos quartos; dirige a receção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição; comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes.

5- *Porteiro de restauração e bebidas* - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com as entradas e saídas de clientes e pequenos serviços.

6- *Trintanário* - É o trabalhador encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, e de indicar os locais de receção; coopera de um modo geral na execução dos serviços de portaria, vigia a entrada e saída do estabelecimento de pessoas e mercadorias; quando devidamente habilitado, conduz as viaturas dos hóspedes, estacionando-as nos locais apropriados.

7- Bagageiro - É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes; do asseio da arrecadação de bagagens e eventualmente do transporte de móveis e utensílios.

8- Mandarete - É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento; conduz os elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes, e ocupa-se do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento; encarrega-se do serviço de guarda de agasalhos e outros objetos de hóspedes e clientes. Pode exercer as funções de bagageiro.

9- *Chefe de segurança* - É o trabalhador que superintende, coordena, dirige e executa os serviços de segurança e vigilância de um estabelecimento de hotelaria ou de alojamento turístico; elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios.

10- *Vigilante* - É o trabalhador que exerce a vigilância e o controle na entrada e saída de pessoas e mercadorias; verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento nas pensões de 3.ª e de 2.ª pode ainda substituir, durante a noite, outros profissionais. Elabora relatórios das anomalias verificadas.

3- Controle e economato

1- *Chefe de secção de controle* - É o trabalhador que superintende, coordena, dirige, organiza e sempre que necessário executa os trabalhos de controlo. Elabora e fornece a direção todas as informações e relatórios sobre o controlo.

2- *Controlador* - É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efetua os respetivos registos bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respetivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

3- *Chefe de compras/ecónomo* - É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento, calcula os preços dos artigos baseado nos respetivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas requisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável, executa ou colabora na execução de inventários periódicos, assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

4- *Despenseiro/cavista* - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções mediante requisição as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

4- Alojamento - Andares - Quartos

1- *Governante geral de andares* - É o trabalhador que superintende e coordena os trabalhos dos governantes de andares, de rouparia/lavandaria e encarregados de limpeza. Na ausência destes assegurará as respetivas tarefas.

2- *Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza* - É o trabalhador que coadjuva a governante geral de andares no exercício das suas funções e a substitui nas suas ausências e impedimentos. Pode, nas ausências esporádicas das empregadas de andares, executar as respetivas funções.

3- *Empregada de andares* - É o trabalhador que se ocupa da limpeza, asseio, arrumação, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize; repõe os produtos e materiais de informação ao hóspede quer sobre os serviços prestados pelo hotel quer informações turísticas e outras; examina o bom funcionamento da aparelhagem elétrica, sonora, telefónica, TV, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou sua substituição quando necessárias; retira as roupas usadas e providencia pela sua lavagem ou limpeza, tratando do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas, requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação podendo ter de manter um registo atualizado. Nas ausências esporádicas da roupeira e lavadeira pode ocupar-se dos trabalhos de engomadoria, dobragem, lavagem e limpeza das roupas de hóspedes, desde que tenha recebido formação adequada para tal. Na ausência da governante de andares, verifica a ocupação dos quartos, guarda os objetos esquecidos pelos clientes, atende as reclamações e pedidos de hóspedes, verifica o tratamento da roupa dos clientes. Pode ainda colaborar nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não exista serviço de restaurante ou cafetaria quando não exista serviço de *room-service* ou fora deste caso, acidentalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de *room-service*.

4- *Empregada de rouparia/lavandaria* - É o trabalhador que se ocupa do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; ocupa-se dos trabalhos de engomadoria, dobragem, lavagem e limpeza mecânica ou manual das roupas de serviço e dos clientes.

5- *Controlador de minibares* - É o trabalhador que controla os minibares nos quartos dos hóspedes, os *stocks*, repõe os mesmos, requisita os produtos à secção respetiva, é responsável pela lavagem, limpeza, arrumação e conservação dos minibares.

6- Controlador de *room-service* - É o trabalhador que atende, coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controle das bebidas e alimentos destinados ao *room-service*, mantendo-as qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direção. Controla e regista diariamente as receitas no *room-service.* Tem de estar apto e corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes, pelo

que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinárias e ementas praticadas. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como empregado de mesa de 1.ª ou categoria superior, se não, houver trabalhador especialmente afeto ao desempenho dessa função.

7- *Costureira* - É o trabalhador que se ocupa do corte, costura e conserto das roupas de serviço e adorno podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

5- Restauração e bebidas

1- *Diretor de restaurante* - É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou do departamento de alimentação de um hotel; elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efetua ou toma providências sobre a aquisição de víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afetos às dependências; colabora na receção dos clientes, ausculta os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do restaurante ou departamento; elabora e propõe planos de gestão de recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação coletiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho.

2- *Chefe de mesa/bar* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de restaurante. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia. Colabora com os chefes de cozinha e pastelaria na elaboração das ementas, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias.

3- *Subchefe de mesa/bar* - É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respetivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

4- *Empregado de mesa* - É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes, à mesa. É responsável por um turno de mesas. Executa a preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições; Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia e a lista de bebidas, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos que transmite às respetivas secções; Segundo a organização e classe dos estabelecimentos serve os produtos escolhidos, servindo diretamente aos clientes ou servindo por forma indireta, utilizando carros ou mesas móveis; Espinha peixes, trincha carnes e última a preparação de certos pratos; Recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas, quando justificadas, e prontamente, a solução possível. Elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efetuar a cobrança. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respetiva existência. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; Cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala, dos utensílios de trabalho, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora nos trabalhos de controlo e na execução dos inventários periódicos. Poderá substituir o escanção ou o subchefe de mesa. Prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas servidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos e auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos aposentos e outros locais do estabelecimento.

5- *Escanção* - É o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas; verifica as existências na cave do dia providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas no cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos de ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam corretamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; prepara e serve bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data da colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

6- *Barman* - É o trabalhador que serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza ou arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão, prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos observando as

tabelas de preços em vigor e respetivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de receções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; Cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala, limpeza dos balcões e utensílios de trabalho, transporte e guarda de bebidas expostas para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora nos trabalhos de controlo e na execução dos inventários periódicos. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências.

7- *Rececionista de restauração* - Coadjuva o chefe de mesa no exercício das funções de acolhimento dos clientes, saudando-os e dando-lhes as boas vindas; acolhe de forma personalizada os clientes individuais; faz o acompanhamento dos clientes ao lugar inteirando-se do número do quarto e dos seus interesses (fumador, não fumador); no início do trabalho verifica as listas de clientes, grupos, nacionalidades de modo a poder programar o seu trabalho; mantém contacto com a receção de modo a recolher informações úteis sobre clientes e sobre os VIP; está permanentemente atenta às reações dos clientes por forma a poder tomar medidas de carácter corretivo caso se justifiquem; providencia para que os pedidos específicos dos clientes e suas eventuais reclamações procurando dar-lhes uma solução rápida e eficaz; auxilia o chefe de mesa no controle e fecho de caixa no final da operação.

8- *Preparador de banquetes* - É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem das salas de banquetes e exposições, colocando mesas, cadeiras e outros artefactos de acordo com o contratado entre o cliente e o hotel. Ocupa-se também da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das salas e áreas onde exerce a sua função.

9- *Supervisor de bares* - É o trabalhador que coordena e supervisiona o funcionamento de bares e *boîtes* sob a orientação do diretor ou assistente de direção responsável pelo sector de comidas e bebidas, quando exista e a quem deverá substituir nas respetivas faltas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários periódicos e permanentes aos artigos de consumo e utensílios de serviço afetos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensílios, bem como pela respetiva conservação.

10- *Chefe de cafetaria* - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafetaria.

11- *Cafeteiro* - É o trabalhador que prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches, e confeção de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios e equipamento usados no serviço da secção, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção.

6- Cozinha

1- *Chefe de cozinha* - É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de cozinha e *grill*. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes e serviço de banquetes, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores; cria receitas e prepara especialidades. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; É responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e quantitativamente. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios.

2- *Subchefe de cozinha* - É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respetivas funções.

3- *Cozinheiro* - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confeção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e guarnece os pratos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; confeciona os doces destinados às refeições. Colabora na limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimentos competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

7- Pastelaria

1- *Chefe/mestre pasteleiros* - É o trabalhador que superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de pastelaria e padaria. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes e serviço de banquetes; cria receitas e prepara

especialidades. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; É responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e quantitativamente. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios.

2- *Subchefe/mestre/pasteleiro* - É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe/mestre pasteleiro no exercício das respetivas funções.

3- *Pasteleiro* - É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. É responsável pelo bom fabrico da pastelaria, doçaria e dos produtos afins. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

8- Qualidade

1- *Diretor de qualidade* - É o trabalhador a quem compete assegurar que as refeições servidas ao cliente estejam em boas condições microbiológicas e organoléticas. Para isso deve estudar, organizar e coordenar as atividades, métodos e processos que interfiram diretamente com a qualidade do serviço prestado, implementar e gerir o sistema da qualidade, implementar e gerir o sistema de segurança alimentar, organizar e assegurar a formação contínua aos colaboradores da empresa, elaborar um programa de laboratório e orientar todo o trabalho laboratorial e/ou ser responsável pela seleção, recolha e envio de amostras a um laboratório externo; Elaborar um programa de higiene apropriado para a empresa e zelar pelo seu cumprimento e pelo cumprimento por parte dos manipuladores de alimentos, das boas práticas de higiene.

2- *Nutricionista* - Ao nutricionista compete implementar os procedimentos definidos pela direção de qualidade para assegurar que as refeições servidas ao cliente estejam em boas condições microbiológicas e organoléticas. Para isso deve implementar as atividades, métodos e processos que interfiram diretamente com a qualidade do serviço prestado, participar na implementação e gestão do sistema da qualidade, participar na implementação e gestão do sistema de segurança alimentar, realizar formação contínua aos colaboradores da empresa, implementar o programa de laboratório, realizar e/ou orientar todo o trabalho laboratorial. E/ou ser responsável pela seleção, recolha e envio de amostras a um laboratório externo, implementar o programa de higiene para a empresa, assegurar o cumprimento, por parte dos manipuladores de alimentos, das boas práticas de higiene, elaborará ementas nutricionalmente equilibradas.

3- *Microbiologista* - Adquire uma formação qualificada que lhe permite a intervenção em diversas áreas, entre elas: processamento e produção; segurança alimentar; controlo da qualidade; implementação e gestão da qualidade; análises químicas e biológicas. Dentro de cada área de intervenção poderá atuar a diferentes níveis: investigação de micro organismos que causam a deterioração de produtos alimentares; estabelecimento de técnicas avançadas para monitorizar e controlar eficazmente este tipo de atividade biológica prejudicial á qualidade dos alimentos em causa; realizar atividades laboratoriais; investigação de micro organismos que possam efetuar a transformação de matérias-primas em produtos finais ou intermediários com valor para a alimentação; utilização de matérias-primas, não aproveitadas, para o desenvolvimento de novos produtos ou melhoramento de produtos/processos já existentes; investigação e desenvolvimento; formação; estudar o crescimento, o desenvolvimento e as condições de nutrição dos micro-organismos em meio natural e artificial, observando as condições favoráveis à sua reprodução, dissociação ou destruição.

9- Higiene e limpeza

1- *Chefe de copa* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de copa.

2- *Copeiro* - É o trabalho que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção. Pode substituir o cafeteiro nas suas faltas e impedimentos.

3- *Encarregado de limpeza* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, os serviços de limpeza.

4- *Empregado de limpeza* - É o trabalhador que se ocupa da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho, incluindo os que utilize.

10-Refeitórios

Empregado de refeitório - É o trabalhador que serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de

limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

11- Termas, *healths clubs*, piscinas, praias, instalações de *Spa*, balneoterapia, talassoterapia e outras semelhantes

1- *Diretor* - É o trabalhador que se encarrega de dirigir e controlar o trabalho de todas as secções.
2- *Professor de natação* - É o trabalhador que, habilitado com curso oficialmente reconhecido, dá aulas de natação, acompanha crianças e adultos, vigia os demais utentes da piscina livre; pode executar funções de salvador na ausência ou impedimentos deste.
3- *Empregado de consultório* - É o trabalhador que recolhe da bilheteira toda a documentação referente às consultas, conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.
4- *Empregado de inalações* - É o trabalhador que se encarrega do tratamento de inalações.
5- *Empregado de secção de fisioterapia* - É o trabalhador que executa serviço de fisioterapia ou outros da secção.
6- Banheiro termal - É o trabalhador que prepara o banho e outras operações como por exemplo, de imersão, subaquático e bolhador.
7- *Buvete* - É o trabalhador que dá a água termal em copo graduado.
8- *Duchista* - É o trabalhador que executa operações de duche.
9- *Esteticista* - É o trabalhador que executa tratamento de beleza, incluindo massagem de estética.
10- *Manicuro/pedicuro* - É o trabalhador que executa o embelezamento dos pés e das mãos, arranja unhas e extrai calos e calosidades.
11- *Massagista terapêutico de recuperação e sauna* - É o trabalhador que executa massagens manuais ou mecânicas, trabalha com aparelhos de diatermia, ultrassons, infravermelhos, ultravioletas, placas, cintas, vibradores, espaldares, banhos de agulheta, banhos de *Vichy*, banhos subaquáticos, banhos de algas, banhos de parafina, etc., além de que terá de efetuar diagnósticos de lesões e aplicar os tratamentos adequados, tomando a inteira responsabilidade pelos mesmos. Dá apoio à receção, sempre que necessário. Compete-lhe ainda, desde que desempenhe a sua profissão em estabelecimento de sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência, temperatura da câmara, inteirar-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam desaconselhar a utilização de sauna; exerce vigilância constante sempre que tenha clientes na câmara de sauna.
12- *Banheiro-nadador-salvador* - É o trabalhador responsável perante o seu chefe hierárquico pela segurança dos utentes da piscina ou praia bem como pela limpeza, arrumação e conservação da sua zona de serviço, responsável pela limpeza da linha de água, dentro da piscina fará com que sejam respeitados os regulamentos.
13- *Tratador/conservador de piscinas* - É o trabalhador que assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas.
14- *Vigia de bordo* - É o trabalhador que exerce as suas funções a bordo de uma embarcação, sendo obrigatoriamente nadador-salvador.
15- *Bilheteiro* - É o trabalhador responsável pela cobrança e guarda das importâncias referentes às entradas, em todos os locais em que seja exigido o pagamento de bilhetes. Assegura a conservação e limpeza do sector.
16- *Empregado de balneários* - É o trabalhador responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termais e campos de jogos. É ainda responsável pela guarda dos objetos que lhe são confiados. Os elementos não sazonais executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao sector ou sectores onde exerçam as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.
17- *Moço de terra* - É o trabalhador que auxilia o banheiro nas suas tarefas podendo ainda proceder à cobrança e aluguer de toldos, barracas e outros utensílios instalados nas praias.

12- Golfe

1- *Diretor de golfe* - É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes no campo de golfe e nas instalações sociais do apoio. Aconselha a administração, no que diz respeito a investimentos e política de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes que por essa lhe sejam conferidos, com exceção dos aspetos laborais. É responsável pelo sector de relações públicas. Assegura a manutenção de todas as instalações desportivas e sociais em perfeitas condições de utilização. Providencia a gestão racional e eficaz dos meios humanos e materiais postos à sua disposição. Organiza calendário desportivo e promove a realização de

torneios e competições. Ocupa-se das relações-públicas.

2- *Professor de golfe* - É o trabalhador que, habilitado com curso oficialmente reconhecido, dá aulas de golfe.

3- *Secretário* - É o trabalhador que coadjuva o diretor de golfe na execução das respetivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe executar as tarefas atribuídas ao diretor de golfe nos casos em que este não exista.

4- *Rececionista* - É o trabalhador que nos campos ou clubes de golfe se ocupa dos serviços de receção, nomeadamente o acolhimento dos jogadores residentes ou não nos anexos da empresa; emite, apresenta e recebe as respetivas contas.

5- *Chefe de manutenção* - É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção de golfe para o que deverá ter qualificação académica adequada.

6- *Capataz de campo* - É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com orientação superior.

7- *Capataz de rega* - É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesianos e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regras automáticas.

8- *Operador de golfe* - É o trabalhador que executa trabalhos de rega e outros necessários a conservação do campo; executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem superiormente determinados.

9- *Chefe de caddies* - É o trabalhador que orienta os serviços dos *caddies* bem como a sua formação. Instrui-os na maneira de executarem as respetivas funções. Têm a cargo todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

10- *Caddies* - É o trabalhador que se encarrega do transporte dos utensílios de golfe, quando solicitado pelo jogador ou nomeado pelo chefe dos *caddies*; deverá ser conhecedor das regras de golfe.

13- Setor administrativo

1- *Diretor administrativo e financeiro* - É o trabalhador que dirige e coordena os serviços administrativos, de contabilidade, a política financeira e exerce a verificação dos custos. Pode eventualmente substituir o diretor-geral.

2- *Diretor de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

3- *Diretor de recursos humanos* - É o trabalhador que se ocupa dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direção da empresa.

4- *Formador* - É o trabalhador que planeia, prepara, desenvolve e avalia as ações de formação.

5- *Chefe de departamento de divisão ou de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respetivamente, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

6- *Contabilista/técnico de contas* - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração; efetua as revisões contabi-

lísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

7- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

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

9- *Secretário de direção* - É o trabalhador que se ocupa do secretário específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas.

10- *Controlador-caixa* - É o trabalhador cuja atividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respetivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controle, receção, balcão.

11- *Caixa* - Trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão do empregador; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tornar as disposições necessárias para os levantamentos.

12- *Assistente administrativo* - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou em sistema informático, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe os pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos as vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Opera com máquinas de escritório e sistemas informáticos. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins. Sob orientação do contabilista ou técnico de contas ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos selados ou não selados, executando, nomeadamente, lançamentos, registos ou cálculos estatísticos; verifica a exatidão das faturas, recibos e outros documentos e os demais trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade, como trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento ao resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Trabalha com máquinas de registos de operações contabilísticas. Trabalha com todo os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, *stencils* e fotocopiadoras.

13- *Cobrador* - É o trabalhador que efetua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

14- *Telefonista* - É o trabalhador que opera o equipamento telefónico e outros sistemas de telecomunicações, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respetiva secção.

14- Setor comercial

1- *Diretor comercial* - É o trabalhador que organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas da unidade ou unidades hoteleiras. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

2- *Técnico de marketing* - É o trabalhador que desempenha as suas funções em harmonia com o promotor de vendas e o técnico de acolhimento (*guest relations*), ocupando-se dos contactos com terceiros que entrem na esfera de relacionamento do estabelecimento, promovendo-o junto destes.

3- *Gestor de preços (revenue manager)* - É o trabalhador que utiliza, para calcular melhor a política de preços, no sentido de otimizar/maximizar os lucros gerados pela venda de um produto ou serviço vendido no estabelecimento, modelos matemáticos e de simulação e previsões de tendências de procura por segmento de mercado; antecipa e reage às tendências da procura para maximizar a receita/ocupação do estabelecimento.

4- *Promotor de vendas* - É o profissional que tem por missão estabelecer as ligações de negócio e entendimento entre o hotel e os clientes, fazendo a promoção de todos os produtos e serviços que o hotel oferece, dinamizando as vendas junto das empresas e promovendo a procura de novos mercados.

5- *Caixeiro* - É o trabalhador que vende mercadorias, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora as notas respetivas e transmite para execução. Elabora ou colabora na realização de inventários periódicos. Efetua o recebimento das importâncias devidas. Emite recibos e efetua o registo das operações em folha de caixa.

15- Serviços técnicos e manutenção

1- *Diretor de serviços técnicos* - É o trabalhador responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita à refrigeração, caldeiras, instalação elétrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita a prevenção de acidentes, combate a incêndios, inundações e paralisação de equipamento. Programa os trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros diretores e ou chefes de departamento para realização da sua atividade.

2- *Chefe de serviços técnicos* - É o trabalhador técnico que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

3- *Eletromecânico em geral* - Monta, instala, afina, repara e procede à manutenção dos componentes elétricos e mecânicos de circuitos, equipamentos, aparelhos, e sistemas em centros de produção de energia, em edifícios e instalações fabris e outros locais de utilização. Lê e interpreta o esquema e as especificações técnicas referentes ao trabalho a realizar; Monta os componentes elétricos e mecânicos, utilizando ferramentas adequadas; prepara e liga os fios e os cabos elétricos a fim de efetuar a instalação dos circuitos e dos periféricos; Verifica a montagem e a instalação, utilizando aparelhos de ensaio e medida a fim de detetar eventuais anomalias; Desmonta quando necessário, os componentes avariados; Repara ou substitui as pegas e/ou materiais deficientes consoante o tipo de avaria, elétrica, mecânica ou eletrónica; executa ensaios e afinações de equipamentos, circuitos elétricos, aparelhagem de comando e proteção, sinalização e controlo, utilizando aparelhagem de ensaio e medida, elétrica e eletrónica; Pode executar trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos e instalações elétricas de alta ou de baixa tensão.

4- *Operário polivalente* - É o trabalhador que, sob as ordens do eletromecânico em geral, executa tarefas simples de eletricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, serralharia, pequenos trabalhos de construção civil e outros trabalhos próprios da secção.

16- Embarcações

1- *Mestre* - É o trabalhador que, legalmente habilitado, comanda e chefia a embarcação onde presta serviço.

2- *Motorista marítimo* - É o trabalhador responsável pela condução, manutenção e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence.

3- *Marinheiro* - É o trabalhador que a bordo de uma embarcação desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras de atracação e desatracação, limpeza da embarcação e trabalho de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respetivas ausências, faltas ou impedimentos.

17- Garagens

Empregado de garagem - É o trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efetuar nas garagens e estações de serviço e cobra lavagens, lubrificações e mudanças de óleo. Procede à lavagem e lubrificação e mudança de óleos de veículos automóveis, desmontagem e montagem de pneumáticos, reparação de furos, e é responsável pela conservação do material que lhe está entregue, e bem assim zelar pelo bom aspeto e limpeza da sua ação. Quando maior de 18 anos faz a venda e o abastecimento de carburante e todos os demais produtos ligados à atividade, competindo-lhe ainda cuidar da limpeza das bombas e de todas as áreas por elas ocupadas. Quando maior de 21 anos a quem está confiada a vigilância das garagens, estações de serviço e das viaturas nelas recolhidas, bem como do material e máquinas.

18- Rodoviários

1- *Motorista* - É o trabalhador que possuindo licença de condução como profissional conduz veículos automóveis, zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respetiva carga e descarga.
2- *Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; vigia e indica as manobras colaborando nas operações de carga e descarga.

19- Categorias diversas

1- *Encarregado de jardins* - É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros, com quem colabora, sendo o responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.
2- *Florista* - É o trabalhador que se ocupa dos arranjos florais nos estabelecimentos e das lojas de flores onde existam.
3- *Jardineiro* - É o trabalhador que se ocupa do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.
4- *Vigilante de crianças sem funções pedagógicas* - É o trabalhador que vigia e cuida das crianças em instalações apropriadas para o efeito.

Nota: Aos trabalhadores mais antigos ou com categoria profissional mais elevada, qualquer que seja o setor ou secção, cabe executar as tarefas mais especializadas da sua categoria profissional.

Lisboa, 8 de janeiro de 2024.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

Carlos Alberto dos Santos Martins Moura, na qualidade de presidente da direção e mandatário.
Júlio Fernando de Albuquerque Fernandes, na qualidade de vice-presidente da direção e mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 27 de fevereiro de 2024, a fl. 56 do livro n.º 13, com o n.º 58/2024, 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 Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (restauração e bebidas) - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, classificação, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho (CCT) aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as entidades empregadoras representadas pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) que se dediquem à atividade da restauração e bebidas, parques de campismo e campos de golfe e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE.

2- O presente CCT abrange 50 000 trabalhadores e 24 678 empresas.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT, incluindo anexos, entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), vigorará por 24 meses contados a partir daquela data, renovando-se por iguais períodos, e revoga o CCT com texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2022, com última alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2023.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de fevereiro de 2024.

3- Enquanto não for alterado, no todo ou em parte, este CCT renova-se automaticamente findos os prazos previstos nos números 1 e 2 da presente cláusula.

Cláusula 3.ª

Classificação dos estabelecimentos

Para todos os efeitos deste contrato, a presente CCT abrange os seguintes estabelecimentos:

– Casinos;
– Estabelecimentos de restauração ou de bebidas de luxo;
– Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras);
– Restantes estabelecimentos de restauração ou de bebidas;
– Parques de campismo.

CAPÍTULO II

Formação do contrato e carreira profissional

Cláusula 4.ª

Período experimental

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias seguidos, para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias, seguidos, para os trabalhadores que:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança, como é o caso dos trabalhadores dos níveis 10 e 11;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

c) 240 dias seguidos, para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias seguidos, em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias seguidos, em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

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

4- Não são considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

5- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

6- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por qualquer uma das partes, depende de aviso prévio de 7 dias seguidos.

7- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato, depende de aviso prévio de 15 dias seguidos, caso seja da entidade empregadora, e de 7 dias seguidos, caso seja do trabalhador.

8- O período experimental previsto na subalínea *iii)* da alínea *b)* do número 1 é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

9- O período experimental é reduzido ou excluído 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 5.ª

Aprendizagem - Conceito e duração

1- Considera-se aprendizagem o trabalho regular e efetivo, orientado por profissional ou pelo empregador, ou ainda por trabalhador designado pelo empregador.

2- Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade terão de cumprir um período de aprendizagem até aos 18 anos, mas nunca inferior a um ano de trabalho efetivo.

3- Todavia, para as categorias de rececionista, porteiro, *barman*, despenseiro, cavista, controlador, cozinheiro e pasteleiro, a aprendizagem será sempre de dois anos, subdivididos em dois períodos, qualquer que seja a idade no momento da admissão.

4- Para as categorias de cafeteiro, empregado de mesa, empregado de balcão, empregado de *snack* e *self-service* (balcão e mesa), de operador, assistente de operações e distribuidor, a aprendizagem será de um ano, mesmo quando a admissão ocorra depois dos 18 anos.

5- Para o cômputo do período de aprendizagem serão adicionadas as frações de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins das várias empresas que o contratem nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

6- O impedimento prolongado do trabalhador suspende a contagem do tempo de aprendizagem.

Cláusula 6.ª

Estágio - Conceito e duração

1- O estágio segue-se à aprendizagem nas categorias e pelos períodos indicados nos números seguintes,

nele ingressando os trabalhadores das referidas categorias logo que completem o período de aprendizagem respetivo.

2- O estágio será de quatro anos, subdividido em dois períodos iguais, para as categorias de cozinheiro e pasteleiro.

3- O estágio será de dois anos, subdividido em dois períodos, iguais, para as categorias de rececionista, *barman* e controlador.

4- O estágio será de 12 meses para as categorias de despenseiro, cavista, cafeteiro, empregado de balcão, empregado de *snack*, empregado de *self-service*, empregado de mesa, operador, distribuidor e porteiro.

5- Os trabalhadores estagiários que terminem com aproveitamento um curso de formação em escola profissional findarão nesse momento o seu estágio, com promoção automática ao 1.º grau da categoria, desde que o quadro da empresa o comporte.

6- Findo o estágio/curso, o trabalhador ingressará no 1.º grau da categoria respetiva, desde que não tenha sido emitido parecer desfavorável, escrito e devidamente fundamentado, pelo profissional/escola sob cuja orientação e ordens estagiou.

7- O parecer desfavorável, para que produza efeitos suspensivos, deverá ser notificado pelo empregador ao trabalhador no mínimo até 30 dias da data prevista para a promoção e nunca depois de 60 dias.

8- O trabalhador a quem tenha sido vedada a promoção automática poderá requerer exame, a realizar em escolas profissionais, sendo promovido, desde que obtenha aproveitamento, ao 1.º grau da categoria respetiva.

9- O trabalhador a quem tenha sido vedada a promoção automática não poderá executar, sob a sua exclusiva responsabilidade, tarefas ou funções respeitantes ao 1.º grau da categoria para que estagia, sendo obrigatoriamente acompanhado pelo responsável do estágio.

10- Em especial para os trabalhadores dos grupos profissionais indicados nas alíneas seguintes, observar-se-ão as seguintes normas.

11- Trabalhadores administrativos

a) O ingresso nas profissões de escriturário poderá ser precedido de estágio;

b) O estágio para escriturário terá a duração máxima de dois anos, independentemente da idade do trabalhador no ato da admissão;

c) O estágio para operador de computador terá a duração máxima de quatro meses;

d) Nos estabelecimentos com três ou mais escriturários haverá no mínimo um chefe de secção; havendo mais de cinco escriturários, um chefe de serviço.

12- Trabalhadores do comércio:

a) O período máximo de tirocínio dos praticantes é de três anos;

b) Findo este período, os praticantes ascenderão automaticamente à categoria de empregado de armazém.

13- É aplicável, com as devidas adaptações, o disposto na alínea *a)* do número 1 do artigo 275 do Código do Trabalho.

Cláusula 7.ª

Contrato individual e informação ao trabalhador

1- Durante o período de experiência, têm as partes obrigatoriamente de dar forma escrita ao contrato.

2- Do contrato de trabalho devem constar as seguintes informações:

a) A identificação do empregador, 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) O valor, a periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;

g) 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;

h) A duração e as condições do período experimental, se aplicável;

i) No caso de trabalho intermitente, a informação prevista na alínea *b)* do número 1 do artigo 158.º, nos números 1, 2 e 4 do artigo 159.º e no número 2 do artigo 160.º, todos do Código do Trabalho.

3- Através do contrato de trabalho ou por qualquer outra forma escrita, o empregador deve informar o trabalhador sobre os seguintes aspetos:

a) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;

b) 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;

c) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;

d) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se houver, e a designação das respetivas entidades celebrantes;

e) A identificação do fundo de garantia de compensação do trabalho (FGCT), previsto em legislação específica;

f) No caso de trabalhador temporário, a identificação do utilizador;

g) O direito individual a formação contínua;

h) Os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de Segurança Social;

i) 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.

4- O contrato será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada uma das partes, podendo ser disponibilizado e assinado em suporte físico e/ou digital.

Cláusula 8.ª

Contrato de trabalho a termo resolutivo

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias e pelo período necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias, para além de todas as elencadas no Código do Trabalho, as épocas de maior atividade, nomeadamente turística, considerando esta os seguintes períodos:

a) Época sazonal balnear, de acordo com o calendário localmente adotado, em cada ano, e sempre que as condições climatéricas justifiquem a sua extensão, incluindo a preparação e fecho de época;

b) Época de festas do Natal e Ano Novo; da Páscoa; e demais festividades com relevância local;

c) Época de prática de desportos de Inverno, nos meses de janeiro, fevereiro e março;

d) Realização de eventos.

3- Considera-se ainda como necessidade temporária a contratação de trabalhadores para a realização de serviços extra, nos termos previstos na cláusula 39.ª

Cláusula 9.ª

Organização do quadro de pessoal

1- A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência do empregador, sem prejuízo, porém, das disposições da lei geral e das normas desta CCT.

2- A classificação dos trabalhadores para o efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração terá de corresponder às funções efetivamente exercidas.

3- As categorias profissionais e respetivas funções são as que constam do anexo I.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.ª

Deveres do empregador

São, especialmente, obrigações do empregador:

a) Cumprir rigorosamente as disposições desta CCT e as normas que a regem;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
g) Não impedir o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
i) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença, promovendo a prevenção de riscos psicossociais;
l) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal de cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
m) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
n) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;
o) Respeitar as normas legais relativas a trabalhadores menores, trabalhador-estudante e trabalhador cuidador informal não principal;
p) Em alinhamento com os princípios da inclusão e não discriminação, respeitar e observar todas as normas relativas à parentalidade, trabalhadores com deficiência e doença crónica.

Cláusula 11.ª

Deveres dos trabalhadores

1- São obrigações do trabalhador:
a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
j) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o seu trabalho;
l) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e manter a sua apresentação cuidada de acordo com as instruções do empregador;
m) Guardar segredo profissional. Caso seja violado o dever atrás enunciado, o empregador poderá exigir do trabalhador de tal facto indemnização reparadora dos danos que tal violação lhe causou;
n) Manter atualizada a informação quanto ao seu domicílio e endereço de correio eletrónico junto do empregador;
o) Cumprir as prescrições de segurança alimentar estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.
2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que lhe foram atribuídos.

Cláusula 12.ª

Garantia dos trabalhadores

1- É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções 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 legalmente previstos;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos legalmente previstos na lei e nesta CCT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos legalmente previstos;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

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

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

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

2- A atuação do empregador em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta CCT.

CAPÍTULO IV

Princípios gerais sobre avaliação, progressão, mobilidade e formação

Cláusula 13.ª

Avaliação de desempenho e critérios de progressão

1- Os trabalhadores poderão progredir na categoria imediatamente superior através de sistema de avaliação de desempenho aprovado pela entidade empregadora através de regulamento interno.

2- No caso da entidade empregadora não ter sistema de avaliação de desempenho, os trabalhadores que não tenham promoção automática e não se enquadrem em categorias profissionais de chefia ou supervisores serão promovidos à categoria imediatamente superior decorridos cinco anos de permanência na mesma categoria e na mesma entidade empregadora.

Cláusula 14.ª

Mobilidade funcional

1- É permitida a prestação de trabalho em regime de polivalência de funções, considerando-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a mais de uma categoria, do mesmo nível ou nível superior, dentro do seu âmbito profissional, com direito a auferir a retribuição do nível superior, respeitante às funções efetivamente desempenhadas.

3- Havendo necessidade, o empregador pode temporariamente encarregar o trabalhador do exercício de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador, não podendo tal exercício implicar diminuição da retribuição ou ofender a sua dignidade profissional.

4- As partes podem acordar na mudança prevista no número anterior sem que os termos do acordo fiquem sujeitos a qualquer prazo de caducidade.

5- O trabalhador pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite.

6- O trabalhador poderá adquirir a categoria correspondente às funções que exerça nos termos do número anterior, sempre que estas se tornem definitivas.

Cláusula 15.ª

Formação profissional

1- As entidades empregadoras deverão promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação dos trabalhadores, proporcionando-lhes formação profissional, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade das empresas.

2- No caso de formação presencial, a marcação das ações de formação profissional é da responsabilidade da entidade empregadora, sem prejuízo da formação à distância poder obedecer a regras próprias estipuladas pelo empregador.

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

4- A presença do trabalhador nas ações de formação promovidas pelo empregador é obrigatória, ainda que decorram até 2 horas fora do horário de trabalho do trabalhador, devendo eventuais ausências ser justificadas por motivo atendível, sob pena do trabalhador perder o direito ao correspondente crédito de horas de formação.

4- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito ao período de descanso diário.

5- Sempre que, por iniciativa do trabalhador, este pretenda frequentar ações de formação não promovidas pelo empregador e que as mesmas tenham relevância para a atividade profissional por aquele desempenhada na empresa, deve o empregador facilitar a sua frequência, sendo necessária a sua aprovação prévia pelo empregador caso a mesma interfira com o horário de trabalho habitual.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

CAPÍTULO V

Duração e organização do tempo do trabalho

Cláusula 16.ª

Período diário e semanal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de duração inferior, o período diário e semanal de trabalho será de 40 horas semanais distribuídas por 5, 5 dias e meio ou 6 dias, de acordo com as seguintes alíneas:

a) Para profissionais de escritório, informáticos e técnicos ligados à gestão administrativa, entre oito horas em cinco dias semanais;

b) Para os restantes trabalhadores, quarenta horas semanais em cinco ou cinco dias e meio;

c) Para os trabalhadores indicados nas alíneas anteriores podem ser praticados horários de quarenta horas semanais em seis dias, desde que haja acordo individual e por escrito.

2- Porém, em termos médios, por referência a um período de quatro meses, podem os trabalhadores praticar horários de dez horas diárias, não podendo ultrapassar cinquenta horas semanais, não contando para este limite o trabalho suplementar.

3- Nas semanas com duração inferior a quarenta horas poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, ou, ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, mas, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

4- O disposto nos números 2 e 3 desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores administrativos.

Cláusula 17.ª

Horário concentrado

1- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado, por acordo entre trabalhador e entidade empregadora, até, no máximo, 4 horas diárias, da seguinte forma:

a) Para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de 4 dias de trabalho, com 3 dias de descanso consecutivo, num período de referência de 45 dias;

b) Para estabelecer um horário de trabalho que contenha no máximo 3 dias de trabalho consecutivos, seguidos, no mínimo, de dois de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeita-

do, em média, num período de referência de 45 dias;

c) Para estabelecer um horário de trabalho que contenha no máximo 2 dias de trabalho consecutivos, seguidos, no mínimo, de dois de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias;

d) Sempre que da aplicabilidade da alínea anterior resulte, em média e no período de referência de 45 dias, mais de 40 horas semanais, deverá a escala ser adaptada para que tal não aconteça.

2- Aos trabalhadores abrangidos por regime de horário de trabalho concentrado, não pode ser simultaneamente aplicável o regime da adaptabilidade.

3- O trabalho prestado nos termos do número 1 é pago de acordo com o valor hora do trabalho normal, não havendo lugar ao pagamento de qualquer acréscimo.

Cláusula 18.ª

Intervalos no horário de trabalho

1- O período diário de trabalho poderá ser intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a cinco horas, no qual se poderá incluir o tempo destinado às refeições.

2- Mediante acordo do trabalhador poderão ser feitos dois períodos de descanso, cuja soma não poderá ser superior a cinco horas.

3- O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a dez horas, ressalvando as exceções previstas na lei geral.

4- Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a seis nem inferior a duas horas.

Cláusula 19.ª

Alteração do horário

1- O empregador pode alterar o horário de trabalho quando haja solicitação do trabalhador, necessidade imperiosa de serviço ou quando haja necessidade de mudança do horário do estabelecimento ou da secção.

2- O novo horário, quando alterado pelo empregador, deverá ser afixado, sempre que possível, com uma antecedência mínima de oito dias relativamente à data de entrada em vigor, ou a partir do momento em que for conhecida a alteração.

3- Para efeitos do número anterior, não se considera alteração a simples substituição ou aumento de pessoal dentro da tipologia de horários que tenha sido elaborada e comunicada nos termos legais.

4- O prazo a que se refere o número 2 é de três dias em caso de microempresa.

5- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, devidamente comprovadas, conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 20.ª

Banco de horas

1- Ao abrigo e para os efeitos do artigo 208.º do Código do Trabalho, é instituído um regime de banco de horas, que se rege pelo disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias, tendo o acréscimo por limite cinquenta horas por semana e duzentas horas por ano, desde que observado o disposto nos números seguintes.

3- O regime de banco de horas, previsto na presente cláusula, não pode ser utilizado em simultâneo com o regime de adaptabilidade e no trabalho a tempo parcial.

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

5- A compensação do trabalho em acréscimo deverá ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho. Só excecionalmente e por manifesta impossibilidade poderá se compensada em dinheiro. Caso seja paga em dinheiro, o mesmo far-se-á como trabalho suplementar.

6- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo, ou a redução do tempo de trabalho, com 5 dias de antecedência, salvo no caso de força maior, nas quais a comunicação ao trabalhador deve ser feita logo que for possível.

7- Nas situações previstas no número anterior, salvo o caso de força maior, o trabalhador poderá por motivos atendíveis, fundamentados e comprovados, solicitar a dispensa de realização de trabalho em banco de horas, cabendo ao empregador validar ou recusar a dispensa solicitada.

8- O trabalhador pode ter a iniciativa de, com uma antecedência de 5 dias, propor ao empregador, o dia e/ou o período do dia em que pretenda usufruir do regime de banco de horas em seu favor ou gozar a compensação

do trabalho prestado em acréscimo, só podendo o empregador negar tal autorização em caso de força maior.

9- Sem prejuízo de outros períodos de referência mais curtos a serem implementados pelo empregador, o período de referência para apuramento do saldo do tempo de trabalho prestado a mais ou a menos ao abrigo do regime de banco de horas não poderá ser superior a 12 meses.

10- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ou a compensação da redução do tempo de trabalho deve ser efetuada até ao final do trimestre seguinte ao termo do período de referência a que respeite. Se findo esse prazo se verificar um saldo a favor do trabalhador, o tempo de trabalho em excesso será pago ao mesmo nos termos do número 5; caso exista um saldo a favor do empregador, o mesmo será compensado em acréscimo de tempo de trabalho.

11- As trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm direito a ser dispensadas da prestação de trabalho em regime de banco de horas, mediante comunicação por escrito dirigida ao empregador com cinco dias de antecedência relativamente à produção de efeitos da dispensa.

12- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente dos tempos de trabalho, a pedido deste.

13- No caso de cessação do contrato de trabalho por motivo não imputável ao trabalhador, se a conta corrente do regime de banco de horas à data da cessação apresentar um saldo a seu favor, o mesmo será pago como trabalho suplementar. Por outro lado, se a conta corrente apresentar à data da cessação, um saldo a favor da empresa, deverá o mesmo ser descontado nas contas finais, com base no valor hora da remuneração base.

Cláusula 21.ª

Horário parcial

1- É permitida a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial.

2- Considera-se trabalho a tempo parcial todo aquele que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo, em situação comparável.

3- A duração dos períodos de aprendizagem e estágio e a duração das categorias de acesso ou promoção automática, bem como a retribuição dos trabalhadores a tempo parcial, são calculadas com base nos períodos estipulados para os trabalhadores a tempo completo em situação comparável na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

Cláusula 22.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem.

2- Os trabalhadores isentos receberão um prémio de 20 % sobre a remuneração mensal.

3- O trabalhador que exerça cargo de direção pode renunciar ao subsídio referido no número anterior.

Cláusula 23.ª

Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária efetiva, com o seguinte acréscimo:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- O cálculo da remuneração normal deve ser feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$R = \frac{Rm \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

Rm = Valor da retribuição mensal;

N = Período normal de trabalho semanal.

3- Cada trabalhador pode, em cada ano civil, prestar o máximo de 200 horas suplementares.

Cláusula 24.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 24h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 50 %; porém, quando no cumprimento do horário

normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado noturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3- O empregador poderá substituir, mediante acordo escrito com o trabalhador, o acréscimo remuneratório referido no número anterior por redução do período normal de trabalho ou aumento fixo da retribuição base.

4- Se, além do noturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respetivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

5- Nos estabelecimentos de restauração e bebidas com fabrico próprio de pastelaria, os trabalhadores com horário seguido iniciado às 6h00 não terão direito ao acréscimo referido no número 2 desta cláusula.

6- Nos estabelecimentos cujo período de funcionamento seja até à 1h00, os trabalhadores não terão direito ao acréscimo referido no número 2 desta cláusula.

7- Quando o trabalho noturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes coletivos, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte.

Cláusula 25.ª

Mobilidade geográfica

1- O local de trabalho deverá ser definido pelo empregador no ato de admissão do trabalhador.

2- A transferência de trabalhadores está condicionada a acordo prévio escrito, salvo quando o interesse da empresa o exija, por mudança, total ou parcial, do estabelecimento, onde este presta serviço, ou tratando-se de motivo grave devidamente justificado.

3- Consideram-se motivos graves justificativos da transferência do trabalhador para outro estabelecimento explorado pelo mesmo empregador, nomeadamente, os seguintes:

a) Manifesta incompatibilidade do trabalhador nas relações de trabalho com os colegas que impossibilite a continuidade da relação de trabalho;

b) Verificação de excesso de mão-de-obra, por diminuição notória nos serviços, fundada em motivos alheios ao empregador.

4- À empresa fica, nos casos em que a transferência não seja imputável ao trabalhador, a obrigação de custear o acréscimo das despesas de transporte ou outros gastos que diretamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

5- As partes podem acordar na transferência prevista nos números anteriores, sem que os termos do acordo fiquem sujeitos a qualquer prazo de caducidade.

6- A transferência temporária do trabalhador não poderá exceder 12 meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa

CAPÍTULO VI

Da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, férias e feriados

Cláusula 26.ª

Descanso semanal

1- Para os trabalhadores de restauração e bebidas, o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho, que será sempre gozado ininterruptamente.

2- Para os empregados administrativos o descanso semanal será ao sábado e domingo, salvo acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

3- Para os demais profissionais o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho, podendo, sempre que possível, ocorrer durante o fim de semana.

Cláusula 27.ª

Feriados

1- O trabalho prestado em dias feriados será remunerado com um acréscimo de mais 100 % sobre a retri-

buição normal.

2- São feriados obrigatórios:

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, 8 e 25 de dezembro.

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

4- Além dos atrás enumerados, são ainda de observância obrigatória:

a) Feriado municipal da localidade onde se encontra sedeado e estabelecido; ou feriado distrital nos casos em que o primeiro não exista;

b) Terça-Feira de Carnaval.

4- Os estabelecimentos que habitualmente encerram nos dias feriados deverão, para as datas em que não observem tal encerramento, avisar os respetivos trabalhadores com a antecedência mínima de oito dias.

Cláusula 28.ª

Férias

1- Aplicam-se as normas do Código do Trabalho quanto a direito a férias, aquisição do direito a férias, duração do período de férias e alteração do período de férias.

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

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

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

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

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

4- A época de férias deve ser marcada de comum acordo entre o empregador e o trabalhador.

5- Na falta de acordo, compete ao empregador marcá-las no período de 1 de janeiro a 31 de dezembro, e, sempre que possível, de forma que os trabalhadores da mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente, sendo que 8 dias úteis de férias devem ser marcados no período de 1 de maio a 31 de outubro.

6- Sempre que possível, e no caso de trabalhadores estrangeiros que pretendam fazer férias no seu país de origem, a entidade empregadora possibilitará a marcação e gozo dos dias de férias a que o trabalhador tem direito de forma seguida.

7- O início das férias não pode coincidir com o dia de descanso semanal do trabalhador nem com dia feriado.

8- Na fixação das férias, o empregador observará uma escala rotativa, de modo a permitir, anual e consecutivamente, a utilização de todos os meses de verão, por cada trabalhador, de entre os que desejam gozar férias no referido período.

9- Sem prejuízo dos números anteriores, o empregador deve elaborar sempre, até 15 de abril, um mapa de férias de todo o pessoal ao seu serviço, que afixará no local de trabalho ou por outro meio dará conhecimento aos trabalhadores, podendo ser em formato digital.

10- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, incluindo subsídio noturno sempre que preste mais de 4 horas de trabalho durante este período. Não se inclui na retribuição do período de férias, o valor relativo ao abono para falhas.

11- Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias igual à retribuição das férias, com exceção do valor da alimentação, do suplemento referente ao trabalho noturno, bem como do valor referente à isenção de horário e abono para falhas.

12- O disposto no número 5 não se aplica às microempresas.

Cláusula 29.ª

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador em gozo de férias não poderá exercer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo, cumulativamente.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio.

CAPÍTULO VII

Retribuição

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 30.ª

Critério de fixação de remuneração

1- Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efetivamente exercidas.

2- Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute, de forma regular e continuada, por período superior a oito dias de trabalho, serviços de categoria superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração, correspondente a esta categoria, enquanto a exercer.

3- Quando algum trabalhador exerça, com regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

Cláusula 31.ª

Abono para falhas

1- Aos controladores-caixa, caixas e tesoureiros que movimentam regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a 45,99 €.

2- Os trabalhadores que aufiram abono para falhas são responsáveis pelas falhas que ocorram nas quantias à sua guarda.

3- Quando a entidade empregadora assumir, por escrito, o risco decorrente do exercício da atividade de controlo de meios de pagamento e ou recebimento não haverá lugar ao pagamento de abono para falhas.

4- Aos trabalhadores que à data da publicação do presente CCT aufiram abono para falhas nos termos do número 1 e número 2, não poderá ser aplicado o número 3 da presente cláusula, salvo acordo escrito entre as partes.

5- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

6- O abono para falhas não tem natureza retributiva, sendo devido em 11 meses no ano.

Cláusula 32.ª

Subsídio de Natal

1- Na época do Natal, até ao dia 15 de dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês da parte pecuniária da sua retribuição.

2- Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 33.ª

Compensações e descontos

1- Na pendência de contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com crédito que tenha sobre o trabalhador, nem fazer desconto ou dedução no montante daquela, salvo nos casos

previstos na lei.

2- Não é permitido o desconto, na retribuição do trabalhador, do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessa ocorrência, salvo nos casos previstos na lei.

3- Sempre que o empregador suportar o custo da farda ou de qualquer outra ferramenta de trabalho, o trabalhador terá de proceder à sua devolução no momento em que cessa, por qualquer forma, o seu vínculo contratual, ou será a mesma descontada nos seus créditos salariais.

Cláusula 34.ª

Remuneração pecuniária de base mínima

1- Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas mensais das tabelas constantes do anexo I.

2- Na remuneração pecuniária de base mínima mensal auferida pelos trabalhadores não se inclui o valor da alimentação nem das demais prestações pecuniárias previstas nesta CCT.

Cláusula 35.ª

Outras prestações patrimoniais e não patrimoniais

1- Pode a entidade empregadora, através de regulamento interno, conceder aos trabalhadores:

a) Dispensa, sem perda de remuneração, ao trabalhador no dia do seu aniversário, com possibilidade de transferência para outro dia, por acordo. Aos trabalhadores nascidos a 29 de fevereiro, e em ano comum, poderá ser concedida dispensa ao trabalho no dia 1 de março;

b) Atribuição de subsídio de transporte aos trabalhadores cuja residência diste 50 km, ou mais, do respetivo local de trabalho, tendo por base o passe social. Em caso de inexistência de rede de transporte público, a atribuição de um valor por quilómetro;

c) Regime de premiação dos trabalhadores em função da produtividade da entidade empregadora.

SECÇÃO II

Alimentação

Cláusula 36.ª

Tempo destinado às refeições

1- As horas de refeição são fixadas pela entidade empregadora, sendo de 15 minutos o tempo destinado às refeições ligeiras e de 30 minutos o tempo destinado às refeições principais.

2- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão as refeições ser fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho, salvo se o trabalhador concordar expressamente com outro momento para o seu fornecimento.

Cláusula 37.ª

Valor da alimentação

1- Cabe à entidade empregadora decidir a forma de fornecimento da alimentação, podendo optar pelo seu pagamento em espécie ou em numerário (aqui se incluindo o pagamento através de senhas ou cartão de refeição).

2- Quando fornecido em numerário, o subsídio de alimentação tem o valor mensal de 144,00 €.

3- Quando fornecido em espécie, será o respetivo valor computado de acordo com os seguintes valores:

1) Valor das refeições completas/mês ..... 64,29 €;

2) Valor das refeições avulsas:

Pequeno-almoço ..... 1,24 €;

Almoço, jantar ou ceia completa ..... 4,91 €.

4- Os trabalhadores que recebem a alimentação em espécie têm direito às refeições compreendidas no período do seu horário de trabalho e, no mínimo, a uma refeição ligeira e a uma refeição principal.

5- Têm direito a ceia os trabalhadores que tenham atividade para além das 23h00.

Cláusula 38.ª

Alimentação especial

Quando a alimentação for prestada em espécie, o trabalhador que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial, deverá, mediante apresentação da prescrição médica, validada pelo médico do trabalho, requerer à sua chefia essa mesma alimentação, com cinco dias de antecedência, ou, na impossibilidade de atribuição em espécie, ao subsídio previsto no número 2 cláusula 37.ª

SECÇÃO III

Serviços extra

Cláusula 39.ª

Definição e normas especiais dos serviços extras

1- É considerado, para efeitos do número 3 da cláusula 8.ª, serviço extra o serviço acidental ou extraordinário, executado dentro ou fora do estabelecimento que, excedendo as possibilidades de rendimento do trabalho dos profissionais efetivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2- O empregador tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço extra.

Cláusula 40.ª

Retribuição mínima dos extras

1- Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pelo empregador as seguintes remunerações mínimas:

Chefe de mesa - 60,53 €;
Chefe de *barman* - 60,53 €;
Chefe de pasteleiro - 60,53 €;
Chefe de cozinheiro - 60,53 €;
Primeiro-cozinheiro - 57,05 €;
Primeiro-pasteleiro - 57,05 €;
Quaisquer outros profissionais - 48,90 €.

2- As remunerações atrás fixadas correspondem a um dia de trabalho normal e são integralmente devidas, mesmo que a duração do serviço seja inferior.

3- Nos serviços prestados nos dias de Natal, Páscoa, Carnaval e na passagem de ano, as remunerações mínimas referidas no número 1 sofrerão um aumento de 50 %.

4- Se o serviço for prestado fora da área onde foram contratados, serão pagos ou fornecidos transportes de ida e de volta, e o período de trabalho contar-se-á, desde a hora de partida, até ao final do regresso, utilizando o primeiro transporte público que se efetue após o termo do serviço; no caso de terem de permanecer mais de um dia na localidade onde vão prestar serviço, têm ainda os trabalhadores direito a alojamento e alimentação, pagos ou fornecidos pelo empregador.

5- Sempre que, por necessidade resultante do serviço, sejam deslocados trabalhadores da sua função normal para a realização de serviços extras, ficam os mesmos abrangidos pelo disposto nesta cláusula.

6- O horário dos trabalhadores extra será o atribuído ao serviço especial a efetuar.

SECÇÃO IV

Alojamento

Cláusula 41.ª

Não dedutibilidade do valor do alojamento

1- Por acordo com o trabalhador, pode a empresa conceder-lhe alojamento em instalações suas ou alheias.

2- Em caso algum pode o valor do alojamento ser deduzido na remuneração pecuniária de base mínima mensal.

Cláusula 42.ª

Garantia do direito ao alojamento

1- Quando a concessão do alojamento faça parte das condições contratuais ajustadas, não poderá a fruição ser retirada ou agravada na vigência da relação laboral.

2- Se for acidental ou resultante de condições especiais ou transitórias da prestação de trabalho, não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cesse essa fruição.

CAPÍTULO VIII

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 43.ª

Consumo de álcool e/ou drogas

1- A entidade empregadora deve promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas em meio laboral.

2- A entidade empregadora deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

3- A entidade empregadora poderá criar, através de regulamentação, medidas de testagem e controlo de consumos, pelos trabalhadores, de álcool e/ou drogas, com observância de todas as garantias legais dos trabalhadores.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 44.ª

Prémio de conhecimento de línguas

Os profissionais de restauração e bebidas que, no exercício das suas funções, utilizem, regularmente, conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto direto ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, e que comprovem ter no mínimo dois anos de formação num idioma que não seja o da sua nacionalidade, têm direito a um prémio equivalente à remuneração mensal de 50,88 € por cada uma das línguas.

Cláusula 45.ª

Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal signatária e dois em representação da associação sindical signatária, com competência para interpretar e integrar as disposições deste CCT.

2- A comissão pode ainda assumir, por deliberação unânime dos seus membros, competência para dirimir conflitos de trabalho emergentes da aplicação deste CCT ou questões emergentes dos contratos individuais de trabalho celebrados ao abrigo dela.

3- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias seguidos de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, do dia e da hora da reunião.

4- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes presentes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias seguidos de antecedência.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

6- As deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração do presente CCT, serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.

7- As partes comunicarão uma à outra, dentro dos 20 dias seguidos a contar da publicação deste CCT, a identificação dos respetivos representantes.

8- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias seguidos após as

comunicações referidas no número anterior.

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

Cláusula 46.ª

Reclassificação profissional

Com a entrada em vigor do presente contrato, procede-se à seguinte reclassificação profissional:

a) O trabalhador classificado como «chefe de operações», será reclassificado na categoria profissional «gerente» e enquadrado no nível VIII;

b) O trabalhador classificado como «sub-chefe de operações», será reclassificado na categoria profissional «sub-gerente» e enquadrado no VII;

c) O trabalhador classificado como «operador com mais de 5 anos», será reclassificado na categoria profissional «assistente de operações» e enquadrado no nível VI;

d) O trabalhador classificado como «operador com menos de 5 anos», será reclassificado na categoria profissional «operador» e enquadrado no nível V;

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais 1 de fevereiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024

Em euros

Níveis	Retribuição mínima
XI	1 321,00 €
X	1 257,00 €
IX	1 036,00 €
VIII	928,00 €
VII	874,00 €
VI	852,00 €
V	836,00 €
IV	831,00 €
III	825,50 €
II	820,00 €
I	738,00 €

ANEXO II

Enquadramento em níveis de remuneração referente à tabela anexo *I)*

Nível XI:

Diretor de restauração e bebidas.

Nível X:

Assistente de direção;
Chefe de cozinha;
Chefe de mestre pasteleiro;

Diretor artistico;
Diretor comercial;
Diretor de golfe;
Diretor de produção (*food and beverage*);
Diretor de serviços;
Diretor de serviços técnicos.

Nível IX:

Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos;
Chefe de pessoal;
Chefe de serviços;
Encarregado de parque de campismo;
Subchefe de cozinha;
Supervisor de operações;
Técnico de contas.

Nível VIII:

Chefe de balcão;
Chefe de bar;
Chefe de compras/ecónomo;
Chefe de controlo;
Chefe de manutenção;
Chefe de mesa;
Chefe de secção (escritórios);
Chefe de *snack-bar*;
Gerente;
Cozinheiro de 1.ª;
Encarregado de animação e desportos;
Encarregado de armazém;
Encarregado de restauração e bebidas;
Pasteleiro decorador;
Secretário de golfe;
Sub-encarregado de parque de campismo;
Tesoureiro.

Nível VII:

Assistente de vendas de 1.ª;
Barman/*barmaid* de 1.ª;
Caixa;
Capataz de campo;
Chefe de campo de parque de campismo;
Chefe de *self-service*;
Capataz de rega;
Controlador;
Empregado de balcão de 1.ª;
Empregado de mesa de 1.ª;
Empregado de *snack* de 1.ª;
Empregado de mesa/balcão *self-service* de 1.ª;
Escanção;
Escriturário de 1.ª;
Mestre (marítimo);
Monitor de animação e desportos;
Pasteleiro de 1.ª;
Rececionista de 1.ª;
Secretário de direção;
Subchefe de mesa;

Subgerente.

Nível VI:

Amassador;
Assistente de vendas 2.ª;
Barman/*barmaid* de 2.ª;
Carpinteiro em geral de 1.ª;
Chefe de *caddies*;
Chefe de cafetaria;
Chefe de geladaria;
Cozinheiro de 2.ª;
Empregado de balcão de 2.ª;
Empregado de mesa de 2.ª;
Empregado de *snack* de 2.ª;
Empregado de mesa/balcão de *self-service* de 2.ª com dois ou mais anos;
Escriturário de 2.ª;
Fiel de armazém;
Forneiro;
Governante de rouparia/lavandaria;
Motorista;
Operador de golfe;
Assistente de operações;
Pasteleiro de 2.ª;
Rececionista de 2.ª;
Supervisor de abastecimentos de máquinas de venda automática;
Telefonista de 1.ª;
Técnico de frio.

Nível V:

Amassador-aspirante;
Assador/grelhador;
Banheiro-nadador/salvador;
Caddies;
Cafeteiro;
Carpinteiro em geral de 2.ª;
Cavista;
Chefe de copa;
Controlador caixa;
Cozinheiro de 3.ª;
Despenseiro;
Disck-jockey;
Distribuidor com mais de cinco anos;
Empregado de abastecimentos de máquinas de venda automática de 1.ª;
Empregado de armazém;
Empregado de balcão/mesa de *self-service* até dois anos;
Empregado de geladaria;
Empregado de quartos;
Encarregado de jardim;
Escriturário de 3.ª;
Forneiro-aspirante;
Manipulador/ajudante de padaria;
Marcador de jogos;
Marinheiro;
Operário polivalente;
Operador;
Pasteleiro de 3.ª;

Pré-oficial eletricista;
Telefonista de 2.ª;
Tratador/conservador de piscinas.

Nível IV:

Ajudante de despenseiro/cavista;
Distribuidor com menos de cinco anos;
Encarregado de limpeza;
Empregado de abastecimento de máquinas de venda automática de 2.ª;
Estagiário *barman*/*barmaid* com mais de um ano;
Estagiário de controlador com mais de um ano;
Estagiário de cozinheiro com mais de dois anos;
Estagiário de pasteleiro com mais de dois anos;
Guarda de parque de campismo;
Jardineiro.

Nível III:

Ajudante de todas as secções;
Copeiro com mais de dois anos;
Costureiro;
Empregado de balneários;
Empregado de limpeza;
Empregado de refeitório;
Empregado de rouparia/lavandaria;
Engraxador;
Estagiário *barman*/*barmaid* do 1.º ano;
Estagiário de cozinheiro até dois anos;
Estagiário de pasteleiro até dois anos;
Estagiário de restauração e bebidas até um ano;
Estagiário de escriturário do 2.º ano;
Porteiro.

Nível II:

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 2.º ano;
Copeiro até dois anos;
Estagiário de escriturário do 1.º ano;
Guarda de vestiário;
Guarda de lavabos;
Mandarete com 18 ou mais anos;
Estagiário de operador até um ano;
Estagiário de distribuidor até um ano.

Nível I:

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 1.º ano;
Aprendiz de operador até um ano;
Aprendiz de distribuidor até um ano;
Aprendiz de restauração e bebidas com menos de 18 anos do 1.º ano;
Mandarete com menos de 18 anos.

ANEXO III

Definição técnica das categorias em empresas ou estabelecimentos de restauração, bebidas, casinos, campos de golfe e parques de campismo (a que se refere a cláusula 1.ª)

1- Direção

Assistente de direção - É o profissional que auxilia o diretor de um estabelecimento de restauração e bebi-

das na execução das respetivas funções e o substitui no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores da unidade e ocasionalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

Diretor comercial - Organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas dos estabelecimentos de restauração e bebidas. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

Diretor de produção («food and beverage») - Dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas nos estabelecimentos de restauração e bebidas. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os *stocks*; verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral, faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais, por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas ou listas de comidas e bebidas e respetivos preços. Verifica se as qualidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à direção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que esta careça. Apresenta à direção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do setor e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

Diretor de restauração e bebidas - Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de estabelecimentos de restauração e bebidas; elabora ou aprova as ementas ou listas dos estabelecimentos de restauração e bebidas; efetua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afetos às dependências; colabora na receção dos clientes, auscultando os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do estabelecimento ou departamento; elabora e propõe planos de gestão dos recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos, é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação coletiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho.

Chefe de pessoal - É o profissional que se ocupa dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direção da empresa.

Diretor de serviços - Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções. Aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do estabelecimento; efetua ou assiste à receção dos clientes e acompanha a efetivação dos contratos; efetua ou superintende na aquisição e perfeita conservação dos víveres e outros produtos, roupas, utensílios e móveis necessários à laboração eficiente do estabelecimento e vigia os seus consumos ou aplicação; providencia pela segurança e higiene dos locais dos estabelecimentos, de convívio dos clientes, de trabalho, de permanência e repouso do pessoal; acompanha o funcionamento das várias secções e serviços e consequente movimento das receitas, despesas e arrecadação de valores; prepara e colabora, se necessário, na realização de inventários das existências de víveres, produtos de manutenção, utensílios e mobiliários afetos às várias dependências. Pode ter que executar, quando necessário, serviços de escritório inerentes à exploração do estabelecimento.

Encarregado de restaurante e bebidas - Dirige, orienta, fiscaliza e coordena os serviços dos estabelecimentos ou secções de comidas e bebidas; efetua ou supervisiona a aquisição, guarda e conservação dos produtos perecíveis e outros, vigiando a sua aplicação e controlando as existências e inventários; elabora as tabelas de preços e horários de trabalho; acompanha e executa o funcionamento dos serviços e controla o movimento das receitas e despesas; exerce a fiscalização dos custos e responde pela manutenção do equipamento e bom estado de conservação e higiene das instalações; ocupa-se ainda da reserva de mesas e serviços de balcão, da receção de clientes e das suas reclamações, sendo responsável pela apresentação e disciplina dos trabalhadores sob as suas ordens.

2- Controlo

Chefe de controlo - Superintende, coordena e executa os trabalhos de controlo.

Controlador - Verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efetua os respetivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente, verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados, ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respetivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes careçam e controla as receitas das secções. Informa a direção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

Controlador-caixa - É o profissional cuja atividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respetivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda, e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento de sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controlo, receção e balcão.

3- Mesas

Chefe de mesa - Dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respetivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho, tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza de salas assegurando-se da sua perfeita higiene e conservação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço, assegura a correta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa vigiando a execução dos respetivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução, quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e de pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurante, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

Subchefe de mesa - Coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respetivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Escanção - Ocupa-se do serviço de vinhos e outras bebidas, verifica as existências na cave do dia providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista de bebidas ao cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos da ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam corretamente servidos os vinhos e bebidas encomendadas. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendam consumir posteriormente; prepara e serve as bebidas de aperitivo e sobremesa, colabora no arranjo das salas e na organização e funcionamento de receções e outros serviços de bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados da enologia, tais como designação, proveniência, data de colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

Empregado de mesa de 1.ª - Serve refeições e bebidas a clientes. É o responsável por um turno de mesas. Executa e colabora na preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos estabelecimentos. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efetuar a sua cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só com a colaboração de um empregado, de um turno de mesas, servindo diretamente aos clientes, ou por forma indireta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e última a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respetiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá, ocasionalmente, substituir o escanção ou o subchefe de mesa.

Empregado de mesa de 2.ª - Serve refeições e bebidas a clientes, ajudando ou substituindo o empregado de

mesa de 1.ª; colabora na arrumação das salas, no arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício, auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos estabelecimentos. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respetivas importâncias.

Marcador de jogos - É o profissional encarregado do recinto onde se encontram jogos de sala; conhece o funcionamento e regras dos jogos praticados no estabelecimento. Presta esclarecimentos aos clientes sobre esses mesmos jogos. Eventualmente, pode ter de executar serviços de balcão e bandeja.

Empregado de refeitório - Serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha

4- Bar

Chefe de bar - Superintende e executa os trabalhos de bar.

«Barman» de 1.ª - Prepara e serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza e do arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão; prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor e respetivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de receções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

«Barman/barmaid» de 2.ª - É o profissional que colabora com o *barman* de 1.ª, executando as suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

5- Balcão

Chefe de balcão - Superintende e executa os trabalhados de balcão.

Empregado de balcão (1.ª e 2.ª) - Atende e serve os clientes nos estabelecimentos de restauração e bebidas, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para os serviços ao exterior, cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controle aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exatidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à aquisição direta aos fornecedores; efetua ou manda executar os respetivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efetua ou colabora na realização dos inventários.

Chefe de geladaria - É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos desta secção, serviço ou estabelecimento.

Empregado de geladaria - Confeciona os gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição. Serve os clientes. Compete-lhe cuidar do asseio e da higiene dos produtos, equipamentos e demais utensilagem, bem como das instalações. Pode, eventualmente, colaborar no serviço de refeições e bebidas.

6- Snack-bar e *self-service*

Chefe de «snack-bar» - É o profissional que, num *snack-bar*, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos e preparações de mesas frias e gelados e cafetarias e de outros sectores de serviço; colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respetivas secções. Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respetivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

Chefe de «self-service» - É o profissional que nos estabelecimentos de serviço direto ao público (*self-service*) chefia o pessoal, orienta e vigia a execução dos trabalhos e preparação do serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo fazer a requisição dos géneros necessários à sua confeção. Executa ou colabora na realização de inventários regulares ou permanentes.

Empregado de «snack» de 1.ª - Atende os clientes, anota os pedidos e serve refeições e bebidas, cobrando as respetivas importâncias. Ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões, mesas e utensílios de trabalho. Colabora nos trabalhos de controle e na realização dos inventários periódicos e permanentes, exigidos pela exploração. Emprata pratos frios, confeciona e serve gelados.

Empregado de «snack» de 2.ª - É o profissional que colabora com o empregado de *snack* de 1.ª, executando as funções definidas para este.

Empregado de balcão/mesa de «self-service» - Serve refeições e bebidas. Ocupa-se da preparação e limpeza dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece, ainda, os balcões de bebidas e comidas confecionadas e colabora nos trabalhos de controle exigidos pela exploração.

7- Cozinha

Chefe de cozinha - Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e grill dos estabelecimentos de restauração e bebidas; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores e requisita às secções respetivas os géneros de que necessita para a sua confeção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Subchefe de cozinha - É o profissional que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respetivas funções.

Cozinheiro de 1.ª, 2.ª e 3.ª - Ocupa-se da preparação e confeção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e guarnece os pratos cozinhados; confeciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Assador/grelhador - É o profissional que executa, exclusiva ou predominantemente, o serviço de grelhados (peixe, carne, mariscos, etc.) em secção autónoma da cozinha.

8- Pastelaria

Chefe/mestre pasteleiro - É o profissional que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário. Requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável. Cria receitas, e pode colaborar na elaboração das ementas e listas. Mantém em dia os inventários de material e *stocks* de matérias-primas.

Pasteleiro decorador - É o profissional que decora todas as peças de pastelaria. Prepara todas as matérias-primas necessárias à decoração, coordena e cuida de todo o equipamento utilizado na mesma. Responsabiliza-se pelos produtos utilizados assim como pela higiene e limpeza no seu setor de trabalho. Pode chefiar a secção de fabrico no impedimento do mestre pasteleiro, se para tanto estiver devidamente habilitado, para o fabrico de pastelaria na sua generalidade.

Pasteleiro de 1.ª - É o profissional que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia as temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico, dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteleiro de 2.ª - É o profissional que trabalha com o forno; qualquer que seja a área, coadjuva o pasteleiro de 1.ª no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteleiro de 3.ª - É o profissional que trabalha com as máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os pasteleiros de 1.ª e 2.ª nas suas funções, substituindo este (de 2.ª) nas suas faltas e impedimentos. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza das instalações, utensílios e demais equipamentos da secção. Esta categoria só poderá existir nos estabelecimentos com fabrico de pastelaria.

9- Economato

Chefe de compras/ecónomo - Procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseado nos respetivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as merca-

dorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas requisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

Despenseiro - Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

Cavista - Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, controla e fornece às secções as mercadorias necessárias ao seu funcionamento. Assegura a laboração da cave do dia.

Ajudante de despenseiro/cavista - É o trabalhador que colabora com o despenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras à guarda da despensa ou da cave do dia e da limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

10- Cafetaria e copa

Chefe de cafetaria - É o profissional que superintende, coordena e executa os trabalhados de cafetaria.

Chefe de copa - É o profissional que superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

Cafeteiro - Prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confeções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, as secções de consumo. Colabora no fornecimento de serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamentos da secção.

Copeiro (com mais de dois anos e até dois anos) - Executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usado no serviço de refeições, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção; pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

11- Rouparia/lavandaria e limpeza

Governante de rouparia/lavandaria - Dirige, coordena e executa o serviço de rouparia e dirige a receção, lavagens, conserto, conservação e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou aos clientes; requisita os produtos, lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação; controla a roupa lavada, separando-a segundo o melhor critério da arrumação, elabora o registo diário da roupa tratada, procede à faturação dos serviços prestados; verifica os *stocks*, verifica o funcionamento das máquinas e providencia eventuais reparações. Assegura a limpeza da secção. Elabora ou colabora na realização dos inventários regulares ou permanentes.

Costureiro - Ocupa-se dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Empregado de limpeza - Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize.

Guarda de lavabos - Assegura a limpeza e asseio dos lavabos e locais de acesso aos mesmos, podendo, ocasionalmente, substituir o guarda de vestiário nos seus impedimentos.

12- Restauração rápida

Supervisor de operações - É o profissional que, em representação do empregador, coordena, controla e fiscaliza o funcionamento das operações em mais de um estabelecimento da mesma empresa, verificando a execução das tarefas que competem aos trabalhadores das várias categorias profissionais que operam em cada estabelecimento, prestando-lhes a assistência necessária e propondo à entidade empregadora as medidas de correção e de inovação, com vista à melhoria da eficácia e da eficiência, ao nível dos recursos materiais, financeiros e humanos. É responsável pela correta aplicação dos imperativos legais respeitantes ao sector e a toda a operação do restaurante.

Gerente - É o profissional que coordena, orienta e fiscaliza o pessoal a seu cargo; verifica os arranjos e as boas condições de funcionamento de todos os setores de serviço; colabora na definição das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições; receciona os clientes, dando-lhes explicações sobre todo o serviço prestado, atendendo às suas eventuais reclamações. Define as obrigações de cada secção do estabelecimento, assim como as do respetivo pessoal, e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades do estabelecimento. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza das várias secções, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação, zelando pelas especificações e normas de qualidade pré-definidas

no estabelecimento. Efetua e toma providências para a aquisição de produtos. Organiza os inventários. Exerce fiscalização dos custos. Assegura o movimento das estruturas administrativas e financeiras. Prepara, contabiliza e executa depósitos bancários. Pode implementar as estratégias de *marketing* e publicidade da empresa para incrementar o volume de vendas. Pode ainda supervisionar, organizar e realizar a distribuição local de publicidade relativa ao estabelecimento.

Subgerente - É o profissional que, além da execução das tarefas atribuídas ao assistente de gerente de unidade/loja, coadjuva o gerente de unidade/loja no exercício das respetivas funções e pode ser encarregue do desempenho de algumas funções de gestão operacional de unidade/loja temporariamente. Pode implementar as estratégias de *marketing* e publicidade da empresa para incrementar o volume de vendas; pode ainda supervisionar, organizar e realizar a distribuição local de publicidade relativa ao estabelecimento

Assistente de operações - É o profissional que, além da execução das tarefas atribuídas ao operador, é responsável pela gestão das áreas operacionais do estabelecimento, nos horários de operação do restaurante que lhe sejam determinados, incluindo, nomeadamente, a coordenação da equipa, gestão da operação, produtos, equipamentos e serviço ao cliente, coordena o controlo de todas as caixas, ordenando o modo de ação das mesmas, podendo executar depósitos bancários, garantindo o correto funcionamento de todas áreas de acordo com as diretrizes determinadas pelo empregador e pelos seus superiores hierárquicos.

Operador - Atende, prepara e serve refeições e bebidas aos clientes. Efetua as preparações alimentares necessárias ao funcionamento do estabelecimento. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa; se necessário, dá-lhes explicações sobre os diversos produtos e regista pedidos, dando-lhes seguimento, de acordo com as especificações estabelecidas. Prepara e acondiciona alimentos. Regista e recebe as importâncias relativas às despesas dos clientes. Prepara, em embalagens de transporte, para os serviços de exterior. Receciona, arruma e repõe, com regularidade, os produtos para venda e consumo e colabora na realização de inventários. Executa trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos produtos e utensílios utilizados no desempenho das tarefas profissionais. Zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, dentro do seu âmbito de ação.

Distribuidor com mais de cinco anos - É o profissional que além das tarefas atribuídas ao distribuidor com menos de cinco anos coordena e organiza todas as tarefas inerentes à função de distribuição, garante a implementação das normas definidas para o produto, serviço e atendimento ao cliente, zela pela correta gestão de stocks e efetua os fechos de caixa.

Distribuidor com menos de cinco anos - Entrega refeições e outros produtos ao domicílio ou outros locais exteriores ao estabelecimento. Receciona os produtos acabados e colabora na sua embalagem e acondicionamento. Assegura a entrega da encomenda, de acordo com procedimentos estabelecidos, e recebe o respetivo pagamento. Recebe opiniões e sugestões dos clientes e as suas eventuais reclamações, procurando dar a estas a pronta e possível solução, reportando-as ao seu superior. Zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho. Colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação de equipamentos utilizados no desempenho das suas funções.

13- Animação e desportos

Diretor artístico - Organiza e coordena as manifestações artísticas, espetáculos de *music-hall* e musicais, assegurando a chefia e direção deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, seleciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na seleção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espetáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação dos equipamentos de cena.

Encarregado de animação e desportos - É o profissional que superintende, coordena e executa todas as atividades de animação e desportos de um estabelecimento, controla e dirige o pessoal; assegura a promoção comercial da exploração.

Monitor de animação e desportos - É o profissional que leciona, orienta e anima a atividade da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc.).

Banheiro nadador/salvador - É o responsável pela segurança dos banhistas dentro das áreas vigiadas e pelo seu salvamento em caso de acidente. Colabora, ainda, com os restantes elementos nas outras tarefas inerentes desde que isso não afete a sua tarefa essencial. Colabora na montagem, exploração, limpeza, arrumação e conservação da praia/piscina e respetivo material. Vende bilhetes em recintos aquáticos no caso de não haver bilheteira.

Tratador/conservador de piscinas - Assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas. Nos

casos em que a sua atividade principal não o ocupe a tempo inteiro, poderá desempenhar outras tarefas simples e não permanentes.

Empregado de balneários - É responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termais e campos de jogos. É ainda responsável pela guarda dos objetos que lhe são confiados. Os elementos, não sazonais, executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao setor ou setores onde exercem as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

«Disk-jockey» - É o profissional que opera os equipamentos de som e luzes em *boîtes*, *dancings* e outros recintos.

14- Parque de campismo

Encarregado de parque de campismo - É o trabalhador a quem compete supervisionar, zelar, dirigir, conservar, controlar e garantir as condições de serviço, definições de processos, gestão de pessoas e executar as tarefas inerentes ao bom funcionamento da unidade «parque de campismo», incluindo os serviços turísticos e comerciais, quando não concessionados, bens e instalações, de harmonia com as instruções emanadas pela entidade empregadora, bem como zelar pelo cumprimento de normas de higiene, eficiência, disciplina e promoção daquela unidade turística.

Subencarregado de parque de campismo - É o trabalhador que coadjuva o encarregado de parque de campismo no exercício das suas funções e, por delegação do mesmo, poder encarregar-se de supervisionar, zelar, dirigir, conservar, controlar e garantir as condições de serviço, definições de processos, gestão de pessoas e executar as tarefas inerentes ao bom funcionamento da unidade «parque de campismo», incluindo os serviços turísticos e comerciais, quando não concessionados, bens e instalações, de harmonia com as instruções emanadas pela entidade empregadora, bem como zelar pelo cumprimento de normas de higiene, eficiência, disciplina e promoção daquela unidade turística. Substituir o encarregado de parque de campismo nas suas ausências.

Chefe de campo - É o trabalhador que sob a direção do encarregado de parque de campismo, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de conservação e limpeza do parque, bem como executa tarefas nesse âmbito, incluindo pequenas obras de melhoramento, ajardinamento e arborização. Promove o cumprimento do plano de manutenção preventiva e corretiva tomando as ações necessárias à correção de anomalias. Colabora com o encarregado de parque na elaboração do plano anual de manutenção e propõe medidas tendentes à melhoria da eficiência dos serviços. Coordena, orienta e verifica o serviço de limpeza do parque e instalações, zelando pelo cumprimento dos procedimentos estabelecidos e controlo dos produtos e materiais usados.

Guarda de parque de campismo - Sob a orientação e direção do encarregado do parque, cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque. Providencia a resolução das anomalias verificadas nas instalações, comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

Rececionista de 1.ª - É o trabalhador que se ocupa dos serviços de receção, designadamente do acolhimento dos hóspedes e da contratação do alojamento e demais serviços; assegura a respetiva inscrição nos registos do estabelecimento; atende as reclamações dos hóspedes; procede ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respetivas contas; prepara e executa a correspondência da secção e respetivo arquivo; elabora estatísticas de serviço. Poderá ter de efetuar determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de receção e portaria, poderá ter de assegurar os respetivos serviços.

Rececionista de 2.ª - É o trabalhador que coadjuva o rececionista de 1.ª, executando trabalhos da receção.

Empregado de quartos - O trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos, bem como dos locais de acesso e de estar, do recebimento e entrega de roupa a hóspedes e ainda da troca e tratamento das roupas de serviço. Colabora nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não existe serviço de restaurante ou cafetaria para o efeito e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos clientes nos quartos, quando não exista serviço de *room-service*, ou fora deste caso, ocasionalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de *room-service.*

15- Categorias sem enquadramento específico

Encarregado de jardins - É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros com quem colabora, sendo o responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

Jardineiro - Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

Aprendiz de restauração e bebidas - É o trabalhador que sob a orientação de profissionais qualificados ou

do empregador adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Ajudante de todas as secções - É o trabalhador não qualificado que, em qualquer secção do estabelecimento, executa operações de limpeza e outras funções para as quais se não exige experiência profissional, podendo, acidentalmente, substituir os profissionais de categoria superior.

Estagiário de restauração e bebidas - É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para ascender ao primeiro grau da categoria profissional respetiva.

16- Telefones

Telefonistas (1.ª e 2.ª) - Opera o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens, pode ter de operar com *telex* e colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respetiva secção.

17- Administrativos

Diretor de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de serviços - Profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respetivamente, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do setor que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do setor, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu setor e executa outras funções semelhantes.

Técnico de contas - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade respetiva, perante os serviços da Direção-Geral de Contribuições e Impostos.

Assistente de vendas de 1.ª - É o profissional que em cada estabelecimento tem como funções principais, além da realização de tarefas operacionais e de apoio à gestão dos recursos humanos, a implantação das estratégias de *marketing* e publicidade determinadas pela empresa para incrementar o volume de vendas, nomeadamente através das tarefas seguintes: promoção junto dos potenciais clientes; *marketing* telefónico; identificação e atendimento de reclamações por parte de clientes; organização do processo de distribuição local de publicidade relativa ao estabelecimento; estudo dos respetivos resultados; supervisão da equipa de distribuição de publicidade; planeamento e organização de festas de aniversário, visitas de estudo.

Assistente de vendas de 2.ª - É o profissional que colabora com o assistente de vendas de 1.ª, executando as suas funções e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

Tesoureiro - Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhes estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por

vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Secretário de direção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

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

Escriturário (1.ª, 2.ª e 3.ª) - 1- Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou a computador, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extra to das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2- Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

18- Serviços técnicos

A) Categorias sem enquadramento específico

Diretor de serviços técnicos - É o profissional responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração, caldeiras, instalação elétrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a incêndios e inundações e paralisação de equipamentos. Programa trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros diretores e ou chefes de departamento para a realização da sua atividade.

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos - É o profissional técnico que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

Técnico de frio - É o trabalhador que se ocupa da manutenção, conservação e reparação dos equipamentos de refrigeração térmicos e ou ar condicionado.

Operário polivalente - É o trabalhador que executa tarefas de eletricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

B) Rodoviários

Motorista - É o trabalhador que, possuindo licença de condução como profissional, conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respetiva carga e descarga.

C) Comércio (armazém)

Encarregado de armazém - É o profissional que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter sob sua orientação um ou mais fiéis de armazém.

Fiel de armazém - É o trabalhador responsável pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respetivas entradas e saídas.

Empregado de armazém - É o profissional que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos. Procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou utilização. Fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra-entrega de requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

D) Panificadores

Amassador - É o profissional a quem incumbe a preparação e manipulação das massas para pão e produtos afins, incluindo o refresco dos iscos, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adotado, sendo responsável pelo bom fabrico de pão e dos produtos afins.

Forneiro - É o profissional a quem compete assegurar o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins.

Amassador aspirante - É o trabalhador que, sob orientação do amassador, efetua todas as tarefas estipuladas para este.

Forneiro aspirante - É o trabalhador que, sob orientação do forneiro, efetua todas as tarefas estipuladas para este.

Manipulador (ajudante de padaria) - É o trabalhador que colabora com os profissionais das categorias acima referidas, auxiliando no fabrico do pão e ou produtos afins, compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios utilizados, bem como das instalações.

E) Marítimos

Mestre - É o profissional responsável pela condução, manutenção e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence.

Marinheiro - É o trabalhador que a bordo de uma embarcação desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras de atracação e desatracação, limpeza de embarcação e trabalhos de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respetivas ausências, faltas ou impedimentos.

19- Abastecimento de máquinas de venda automática

Supervisor de abastecimentos de máquinas de venda automática - Coordena e dirige um grupo de profissionais de abastecimentos de máquinas automáticas, podendo, em caso de necessidade, executar as funções destes. Empregado de abastecimentos de máquinas de venda automática de 1.ª e 2.ª - Transporta os produtos alimentares e bebidas da sede da empresa para reposição dos mesmos nas máquinas de venda automática, procedendo, também, à sua higiene e manutenção.

20- Golfe

Diretor de golfe - Coordena e dirige todos os serviços do estabelecimento e aconselha a administração das políticas de investimento e organização a realizar. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por essa lhe sejam conferidos.

Secretário - É o trabalhador que coadjuva o diretor de golfe na execução das respetivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe, ainda, executar as tarefas atribuídas ao diretor de golfe, nos casos em que este não exista.

Rececionista - É o trabalhador que nos campos ou clubes de golfe se ocupa dos serviços de receção, nomeadamente no acolhimento dos jogadores residentes ou nos anexos da empresa; emite, apresenta, e recebe as respetivas contas.

Chefe de manutenção - É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção do golfe, para o que deverá ter qualificação adequada. É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhados de conservação no campo de golfe de acordo com orientação superior.

Capataz de campo - É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com orientação superior.

Capataz de rega - É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesianos e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regas automáticas.

Operador de golfe - É o trabalhador que executa os trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo. Executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem determinados.

Chefe de «caddies» - É o trabalhador que orienta o serviço dos *caddies*, bem como a sua formação. É res-

ponsável pelo material deixado à sua guarda.

«Caddies» - É o trabalhador que transporta os utensílios de golfe solicitados pelos jogadores ou nomeado pelo chefe dos *caddies.* Deverá ser conhecedor das regras de golfe.

Lisboa, 23 de janeiro de 2024.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

Carlos Alberto dos Santos Martins Moura, na qualidade de presidente da direção e mandatário.
Júlio Fernando de Albuquerque Fernandes, na qualidade de vice-presidente da direção e mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 27 de fevereiro de 2024, a fl. 57 do livro n.º 13, com o n.º 65/2024, 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 Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito pessoal

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA (adiante Portugália, empresa ou companhia), e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, quer contratados sem termo quer contratados a termo.

2- A Portugália integra o sector de atividade de transportes aéreos de passageiros (CAE 51100).

3- O AE abrange, para além da Portugália, cerca de 171 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Âmbito territorial

1- Este AE é aplicável em todo o território nacional.

2- São abrangidos por este AE os trabalhadores da Portugália que se desloquem temporariamente em serviço ao estrangeiro.

Cláusula 3.ª

Publicação e início de vigência

1- O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego,* sem prejuízo do disposto no número 2 quanto à produção de efeitos, e revoga o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2001, com as alterações e respetivo texto consolidado publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2009, com a retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de agosto, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2010, e com as alterações e respetivo texto consolidado publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de maio de 2021, sendo globalmente mais favorável.

2- As partes atribuem eficácia retroativa, a 1 de julho de 2023, às tabelas salariais, matérias de expressão pecuniária e às matérias referentes à evolução na carreira profissional.

Cláusula 4.ª

Validade e denúncia

1- O presente AE terá um prazo de vigência inicial de 36 meses.

2- Na ausência de denúncia, o presente AE será automática e sucessivamente renovado por períodos de 12 meses.

3- A denúncia do AE pode ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, nos termos da lei. A denúncia deve ser acompanhada de proposta escrita. O prazo para apresentação de contraproposta é de 30 dias contados da data de receção da proposta.

CAPÍTULO II

Admissões, carreiras e categorias profissionais

SECÇÃO I

Admissões

Cláusula 5.ª

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

Cláusula 6.ª

Habilitações mínimas

1- A admissão de trabalhadores é da competência da Portugália.

2- Na admissão, a Portugália atenderá, entre outros fatores que considere relevantes, às habilitações escolares, aos conhecimentos técnicos e à formação profissional dos trabalhadores a admitir, bem como à sua experiência profissional comprovada.

3- Sempre que o exercício de determinada atividade seja condicionado por lei à obtenção de um título académico, de carteira ou de licença profissional ou aeronáutica, a falta destes importa a nulidade do contrato de trabalho ou, se já tiver havido admissão do trabalhador e a falta do título for superveniente, a caducidade do contrato de trabalho.

Cláusula 7.ª

Período experimental

1- O período experimental dos contratos sem termo corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade, funções de confiança, ou cuja função pressuponha especial qualificação, trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração;

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

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

3- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4- Caso a resolução durante o período experimental seja da iniciativa do empregador e o contrato tiver vigorado por mais de 60 dias ou de 120 dias, a empresa deverá proceder ao pré-aviso de 7 dias ou de 30 dias, respetivamente, ou pagar ao trabalhador o pré-aviso em falta.

Cláusula 8.ª

Enquadramento inicial na tabela salarial

1- Os trabalhadores já vinculados à Portugália, que mudem de categoria profissional serão enquadrados de acordo com o disposto na cláusula 23.ª deste AE.

2- Os trabalhadores a admitir pela Portugália, por recrutamento externo, serão enquadrados no escalão inicial da categoria profissional a que se candidatarem.

3- O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de, atendendo ao *curriculum*, experiência ou qualificação profissional dos trabalhadores, ser adotada solução diferente pela Portugália.

Cláusula 9.ª

Admissão de pessoal estrangeiro

Os trabalhadores estrangeiros da empresa com igual categoria e exercendo as mesmas funções de trabalhadores da mesma categoria com nacionalidade portuguesa, em idênticas condições e circunstâncias, devem ser tratados em condições de igualdade, não podendo ser beneficiados ou prejudicados em função da sua nacionalidade.

SUBSECÇÃO I

Contrato de trabalho a termo. Trabalho temporário

Cláusula 10.ª

Forma e conteúdo do contrato a termo

1- O contrato de trabalho a termo certo ou incerto está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes, e conterá as seguintes indicações:

a) Denominação e sede da Portugália, bem como o nome e residência do trabalhador;

b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;

c) Local e horário de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contrato a termo incerto, da atividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respetiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;

f) Data da celebração 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 contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea *e)* do número 1 desta cláusula ou, simultaneamente, nas alíneas *d)* e *f)* do mesmo número.

4- No caso previsto no número anterior, a antiguidade é contada desde o início da prestação de trabalho.

Cláusula 11.ª

Admissibilidade do contrato de trabalho a termo

1- A celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos seguintes casos e nos casos previstos na lei:

a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da ilicitude do despedimento;

b) Acréscimo temporário ou excecional da atividade da empresa;

c) Atividades sazonais;

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

e) Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como o início de laboração de um estabelecimento;

f) Execução, direção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respetivos projetos e outras atividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração direta;

g) Desenvolvimento de projetos, incluindo conceção, investigação, direção e fiscalização, não inseridos na atividade corrente da entidade empregadora.

2- A celebração de contratos a termo fora dos casos, direta ou indiretamente, previstos no número anterior ou que não visem a satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário para o efeito, importa a nulidade da estipulação do termo.

Cláusula 12.ª

Conversão do contrato. Antiguidade

1- O contrato a termo certo converte-se em contrato sem termo se:

a) Estando sujeito a renovação, esta for efetuada para além de três vezes;

b) A duração do contrato exceder o limite de dois anos consecutivos; ou,

c) A duração total das renovações exceder a do período inicial do contrato.

2- O contrato a termo incerto converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo de aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias sobre a conclusão da atividade, tarefa ou obra para que haja sido celebrado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.

3- Quando haja conversão do contrato, nos termos dos números anteriores, a antiguidade do trabalhador contar-se-á desde o início da prestação de trabalho.

Cláusula 13.ª

Caducidade. Compensação

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

2- A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial salvo o disposto no número 1 da cláusula anterior.

3- A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente ao previsto na lei, salvo se a caducidade decorrer de declaração de denúncia da iniciativa do trabalhador.

Cláusula 14.ª

Contrato de trabalho a termo incerto

1- É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas *a), b), c), d), f)* e *g)* do número 1 da cláusula 11.ª deste AE, sem prejuízo do previsto na lei.

2- O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da atividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração, até ao limite máximo de quatro anos.

3- O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do facto referido no número anterior, a Portugália comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com 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.

4- Tratando-se de situações previstas nas alíneas *c), f)* e *g)* do número 1 da cláusula 11.ª deste AE, que deem 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.

5- A inobservância de pré-aviso a que se refere o número 3 desta cláusula implica para a Portugália o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

6- A cessação de contrato de trabalho a termo incerto confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do número 3 da cláusula 13.ª deste AE.

Cláusula 15.ª

Preferência na admissão como contratado sem termo

Até 30 dias após o termo da vigência do respetivo contrato a termo, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a Portugália proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

Cláusula 16.ª

Trabalho temporário

Por princípio a Portugália não recorrerá à utilização dos serviços de empresas de trabalho temporário. Excetuam-se do atrás enunciado situações imprevisíveis ou decorrentes de aumento de volume de trabalho.

SUBSECÇÃO II

Recrutamento e seleção

Cláusula 17.ª

Preenchimento de postos de trabalho

1- Os trabalhadores podem ser admitidos ao abrigo de qualquer uma das modalidades contratuais previstas na lei e nos termos e condições previstos na lei e no presente AE.

2- As admissões feitas diretamente do exterior devem ser precedidas pela abertura de concurso interno extensivo a todos os trabalhadores, que preencham os requisitos exigidos para o posto de trabalho a preencher.

3- O preenchimento de vagas na empresa é efetuado de acordo com as normas internas em vigor em cada momento.

Cláusula 18.ª

Admissão a concurso e prestação de provas

1- A elaboração dos programas de seleção é da competência da Portugália.

2- A admissão de candidatos far-se-á segundo a ordem de classificação resultante do processo de seleção.

3- Sempre que o processo de seleção não permita a classificação ordenada dos candidatos, dará a Portugália, aos interessados não selecionados que o solicitem, informação sobre os motivos da sua exclusão.

Cláusula 19.ª

Preferência na seleção dos candidatos

Em igualdade de circunstâncias, os candidatos internos terão preferência no preenchimento dos postos de trabalho objeto do concurso.

SECÇÃO II

Definições, carreiras, categorias e enquadramentos

Cláusula 20.ª

Definições

Para efeitos do disposto neste AE, entende-se por:

a) «Esquema de carreiras profissionais»: O sistema que, assentando fundamentalmente nas categorias profissionais, define as linhas orientadoras da evolução profissional do trabalhador;

b) «Categoria profissional»: O conjunto de funções que concorrem para o mesmo objetivo e cujo exercício exige capacidades e conhecimentos de base adequados, independentemente da complexidade crescente das mesmas;

c) «Função»: O conjunto de atividades convergentes à consecução de determinado resultado;

d) «Tarefa»: A ação integrada numa função, que requer um esforço físico e ou intelectual com vista a atingir um fim determinado;

e) «Nível de enquadramento»: A posição relativa de cada categoria profissional;

f) «Classe ou grau»: A situação relativa na categoria profissional e que indica o nível de enquadramento.

Cláusula 21.ª

Substituição temporária

1- A substituição temporária no desempenho efetivo de funções da linha hierárquica ou de categoria superior por um trabalhador hierarquicamente, ou de enquadramento salarial, inferior será feita por comunicação escrita a este com a antecedência mínima de cinco dias úteis relativamente ao início do período de substituição e determinará a atribuição ao substituto do subsídio de chefia que corresponde aos serviços temporariamente desempenhados.

2- Nos casos a que se refere o número anterior, o substituto adquirirá o direito a ser reclassificado, quando exercer as respetivas funções por mais de 180 dias seguidos ou 270 interpolados de serviço efetivo, no período de dois anos a contar da data de início de funções.

3- O disposto no número anterior não se aplica nos casos em que o afastamento do substituído seja motivado por parto, doença ou acidente de trabalho, exercício de funções sindicais, situação de licença sem vencimento, formação profissional e deslocação em serviço, casos em que o substituto adquirirá somente o direito à remuneração referida no número 1 desta cláusula.

4- O trabalhador que for designado para o exercício de funções de chefia em substituição por período igual ou superior a 1 dia de trabalho, auferirá, a título de adicional durante o período de substituição, um subsídio de chefia correspondente à função de chefia em regime de substituição.

Cláusula 22.ª

Acesso a postos de trabalho da linha hierárquica. Subsídio de chefia

1- É da competência da Portugália a nomeação e a exoneração dos postos de trabalho da linha hierárquica e de coordenação.

2- É atribuído um subsídio aos trabalhadores que efetivamente exerçam, e só enquanto exercerem, funções da linha hierárquica ou de coordenação, nos termos seguintes:

a) Chefe de produção ou chefe de departamento - 650,00 €;

b) Chefe de equipa ou supervisor - 450,00 €.

Cláusula 23.ª

Categorias profissionais

1- As categorias profissionais distribuem-se nos termos do disposto no anexo II.

2- A atividade do trabalhador corresponde à categoria contratada e compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada ou que venha a adquirir com a formação.

3- Por acordo das entidades outorgantes, poderão ser criadas novas categorias profissionais, que se considerarão parte integrante deste AE cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego,* data a partir da qual se produzirão os respetivos efeitos.

SECÇÃO III

Formação

Cláusula 24.ª

Formação profissional

1- A Portugália promoverá ações de formação profissional nos termos da lei tendo em vista:

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

b) Executar ações de formação requeridas por aquela adaptação e pela evolução da tecnologia, da organização e gestão da própria empresa e das aptidões dos trabalhadores;

c) Garantir a valorização contínua dos recursos humanos de forma a obter níveis de rendimento e produtividade de trabalho tidos por desejáveis e a favorecer a progressão profissional dos trabalhadores;

d) Assegurar o direito à informação e à consulta dos trabalhadores, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pela empresa.

2- É dever de todos os trabalhadores frequentar com assiduidade e empenhamento as ações de formação para que tenham sido selecionados pela empresa.

3- Relativamente a cada curso ou ação de formação que leve a efeito e independentemente da designação que lhe for atribuída e da existência, ou não, de reconhecimento oficial, a Portugália emitirá o correspondente certificado de formação profissional.

4- Nos casos em que a Portugália incorra em despesas avultadas com a formação profissional do trabalhador, este obriga-se a não denunciar o contrato de trabalho, por um período de três anos, como compensação das despesas de formação incorridas, obrigando-se a Portugália e o trabalhador a celebrar pacto de permanência e de cujo cumprimento o trabalhador apenas se poderá desobrigar mediante pagamento do montante correspondente às despesas de formação previamente estabelecidos pela empresa.

Cláusula 25.ª

Ações de formação profissional

1- O tempo destinado pela Portugália para ações de formação profissional será considerado como de trabalho normal.

2- A formação *part* 147 não deverá exceder as seis horas diárias para cursos exclusivamente teóricos.

3- Nas situações em que o tempo despendido na formação profissional não contabilize a totalidade do período normal de trabalho, o trabalhador, após o termo da formação profissional, deve regressar ao seu local de trabalho, se aplicável, sendo considerado o tempo restante como período normal de trabalho.

4- Desde que o aproveitamento da formação assim o aconselhe, poderá ser alterado o horário ou mudado o tipo de horário habitualmente praticado por cada trabalhador, enquanto durar o curso.

5- Se da mudança do tipo de horário vier a resultar diminuição do descanso semanal, o trabalhador beneficiará de um período de descanso exatamente igual à diminuição sofrida em resultado da ação de formação profissional, a acrescentar ao período de descanso seguinte fixado no seu horário de trabalho, salvo acordo diferente a estabelecer com a empresa.

6- Os trabalhadores que praticam horários por turnos gozarão de um descanso mínimo de onze horas antes do início do curso e após o final do mesmo.

7- Durante a frequência dos cursos, os formandos manterão todos os direitos e regalias previstos neste AE e na lei.

8- Para todos os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se igualmente como de trabalho normal o tempo despendido para frequência, decidida pela Portugália ou por entidade com competência para o efeito, de cursos ou provas de exame, com vista à passagem de certificados de formação profissional ou de habilitação profissional necessários ao exercício da atividade prosseguida pelo próprio trabalhador.

9- Todas as despesas extraordinárias em que o trabalhador participe por indicação da empresa, resultantes das ações de formação profissional, são da responsabilidade da Portugália.

SECÇÃO IV

Condições de prestação de trabalho

Cláusula 26.ª

Atividade dos trabalhadores

1- O trabalhador exercerá, em princípio, uma atividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2- Salvo estipulação em contrário, a Portugália pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 27.ª

Regulamentos internos

1- Sempre que o entenda, a Portugália promoverá a elaboração de regulamentos internos onde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2- Até definição de nova regulamentação interna, mantêm-se em vigor os regulamentos atualmente estabelecidos e aplicáveis, que não estejam em contradição com o disposto no presente AE.

3- Os regulamentos internos serão publicados e divulgados a todos os trabalhadores.

Cláusula 28.ª

Mudança de local de trabalho

1- Entende-se por local de trabalho o estabelecimento ou área geográfica onde o trabalhador presta o seu trabalho ou a que está adstrito.

2- A Portugália só poderá mudar definitivamente o trabalhador do respetivo local de trabalho, nos termos da lei.

3- Os membros da direção do sindicato e os delegados sindicais do sindicato não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo expresso por escrito e quanto aos segundos sem o prévio conhecimento da direção do sindicato.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 29.ª

Deveres da Portugália

São deveres da Portugália:

a) Respeitar e tratar com urbanidade os trabalhadores;

b) Proporcionar aos seus trabalhadores boas condições de higiene, segurança e saúde no trabalho;

c) Não exigir dos trabalhadores trabalhos manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional, salvo nos termos previstos na lei e neste AE;

d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;

e) Indemnizá-los dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da lei;

f) Não opor obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de atos de âmbito sindical que sejam definidos por lei e nos exatos termos desta;

g) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores se processem num clima de mútua confiança;

h) Passar aos trabalhadores em qualquer altura e no momento da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência, se expressa e justificadamente solicitada pelo interessado;

i) Facultar a consulta dos processos individuais e cópia dos documentos que os integrem, sempre que o respetivo trabalhador justificadamente o solicitar;

j) Exigir a maior correção e urbanidade no tratamento entre trabalhadores;

k) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;

l) Garantir e promover o cumprimento dos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação de boa conduta para a prevenção e combate a qualquer tipo de assédio no trabalho.

Cláusula 30.ª

Deveres do trabalhador

1- São deveres do trabalhador:

a) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com a sua categoria profissional, sem prejuízo do disposto na lei e neste AE;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a Portugália, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela Portugália;

g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea *d)* do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas diretamente pela Portugália como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, no âmbito da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 31.ª

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à Portugália:

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

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

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

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

e) Transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na lei e na cláusula 28.ª do presente AE;

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

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

h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2- Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos atos previstos no número 1 desta cláusula.

Cláusula 32.ª

Obtenção de documentos

1- Os encargos normais diretamente emergentes da emissão de passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorizações de trabalho e outros documentos impostos diretamente pela deslocação em serviço e cuja exigência seja determinada pela Portugália serão custeados pela Portugália.

2- A Portugália suportará, igualmente, os encargos normais diretamente emergentes da revalidação das licenças aeronáuticas e averbamentos de cursos de qualificação profissional necessários ao exercício normal da função.

3- Sempre que o trabalhador tenha necessidade de se ausentar do serviço para tratar exclusivamente da obtenção dos documentos acima referidos, o tempo necessário despendido na referida deslocação será considerado como justificado sem perda de qualquer direito ou regalia, desde que o trabalhador apresente os respetivos comprovativos.

4- O disposto nesta cláusula só será aplicável no caso do trabalhador apresentar documento comprovativo de despesa emitido em nome da Portugália.

5- O disposto no número 1 desta cláusula é extensivo aos membros do agregado familiar que acompanhem, a título permanente, o trabalhador em caso de transferência de local de trabalho.

Cláusula 33.ª

Quadros de pessoal e balanço social

A empresa deve remeter aos sindicatos a informação relativa à atividade social (Relatório Único), nos termos e prazos determinados na lei, e em cumprimento do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD).

Cláusula 34.ª

Proteção em caso de terrorismo, pirataria, sabotagem e violência

1- Qualquer trabalhador que, em serviço, seja vítima de ato de pirataria terá sempre direito à sua retribuição durante o eventual sequestro, devendo a companhia prestar toda a colaboração possível para a sua libertação, suportando as despesas inerentes ao repatriamento, bem como garantirá a extensão do seguro de acidentes de trabalho à situação aqui descrita.

2- Em caso de alerta da existência de engenho explosivo e ou ação armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar serviço dentro da área de segurança, enquanto ali se mantiver o estado de alerta, devendo manter-se à disposição da Portugália dentro do seu horário de trabalho até ordem em contrário.

3- A inatividade resultante da aplicação do número anterior não determina a perda da retribuição do trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

Cláusula 35.ª

Uniformes e equipamentos de trabalho

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

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

3- Os trabalhadores da Portugália comprometem-se a zelar e a cuidar, limpar e manter os seus uniformes em impecáveis condições, durante o tempo de utilização dos mesmos, bem como a cumprir todas as normas a propósito previstas em contrato ou regulamentação interna da empresa.

SECÇÃO II

Deslocação em serviço, ajudas de custo e seguros

Cláusula 36.ª

Deslocação em serviço

1- Considera-se deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho efetuada num raio de 50 km ou mais do local de trabalho onde o trabalhador presta habitualmente serviço (base).

2- No caso dos trabalhadores da área comercial, é considerada deslocação de serviço a prestação temporária de trabalho fora dos limites da área metropolitana do respetivo local habitual de trabalho.

3- Caso não coincida com o horário de trabalho publicado, o tempo gasto nas deslocações para prestar trabalho fora da base é considerado como prestação efetiva de trabalho.

4- No local onde estejam deslocados, os trabalhadores gozarão do descanso semanal a que normalmente têm direito pelo horário aplicável ou terão direito a descansos compensatórios, conforme acordado entre as partes.

5- Quando as deslocações tenham tido uma duração superior a 30 dias, os trabalhadores terão direito a dispensa de serviço no período normal de trabalho diário seguinte ao do regresso, salvo nos casos em que após o regresso o trabalhador entre no gozo do seu período de descanso semanal.

6- Quando uma deslocação o exija, a empresa assegurará ou pagará, aos trabalhadores deslocados em serviço, alojamento, transportes, *transfer* para o hotel e do hotel para o local de partida e taxas de portagem ou de aeroporto.

7- Nos casos de deslocação de um TMA para suporte de manutenção em caso de aeronave em AOG (*aircraft on ground*), voo de ensaio ou voo de acompanhamento, o mesmo terá direito a auferir um complemento de deslocação no valor de 250,00 € por deslocação compreendendo esta a ida e a volta.

8- O complemento de deslocação será ajustado caso a etapa média dos destinos operados, razão horas de voo por ciclo com o valor atual de 1,8 FH/FC, sofra uma alteração significativa superior a 25 %.

9- A Portugália tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar necessária em caso de doença ou acidente ocorrido quando em deslocação em serviço fora do local onde o trabalhador exerce habitualmente a sua função, desde que não exista cobertura da Segurança Social, bem como o transporte para a base, caso se torne necessário.

10- No caso de deslocação em serviço para acompanhamento de manutenção de base (*tech rep.*) por um período superior a cinco (5) dias, para técnicos de manutenção certificadores ou com função diferenciada os respetivos subsídios diários de certificação, e, ou, função diferenciada serão atribuídos no período da deslocação em serviço, tanto como as componentes retributivas acessórias de periodicidade diária dependentes de prestação efetiva de trabalho previstas na cláusula 78.ª, alínea *c)*, do presente AE, se e quando aplicável de acordo com os respetivos pressupostos.

Cláusula 37.ª

Ajudas de custo

1- A Portugália manterá em regulamento interno um regime próprio de ajudas de custo do qual dará conhecimento aos sindicatos.

2- As ajudas de custo serão pagas a partir de 4 horas de deslocação, sendo considerado o período de viagem.

Cláusula 38.ª

Seguro de viagem e estada e de voos de ensaio

1- A Portugália garantirá, em cada momento, um seguro de viagem para os riscos de morte ou de invalidez permanente de montante igual a 50 000,00 € que cobrirá a viagem e a estada dos trabalhadores, em caso de deslocação em serviço ou serviço em voo.

2- A Portugália garantirá um seguro com a coberturas de morte ou invalidez permanente para os trabalhadores de terra que integrem voos de ensaio no valor mínimo de 150 000,00 €.

3- O beneficiário ou beneficiários do seguro referido nos números anteriores desta cláusula serão as pessoas expressamente designadas pelo trabalhador, junto dos serviços competentes da empresa.

SECÇÃO III

Duração do trabalho

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 39.ª

Definições

1- Considera-se período normal de trabalho diário o número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar por dia.

2- Considera-se período normal de trabalho semanal o número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar por semana.

3- Descanso semanal é constituído por:

a) Sábados e domingos nos horários regulares, correspondendo o sábado ao dia de descanso semanal complementar e o domingo ao dia de descanso semanal obrigatório;

b) Dois dias consecutivos completos de calendário, fixados em cada caso, para os horários em regime por turnos e, ou, horários irregulares;

c) Considera-se observado o dia completo de calendário quando ao descanso semanal obrigatório ou ao descanso semanal complementar não se sobreponha o dia de trabalho em mais de duas horas.

Cláusula 40.ª

Duração do trabalho normal

1- O período normal de trabalho diário e semanal é de, respetivamente, oito horas e quarenta horas.

2- O período normal de trabalho referido no número anterior, poderá ter outra duração com vista à elaboração de horários especiais em regime por turnos aos trabalhadores integrados na manutenção operacional e manutenção de base, cumprindo os limites definidos na cláusula 48.ª

3- A Portugália poderá aplicar horários especiais em regime por turnos noutros departamentos não descritos no número 2, desde que os trabalhadores nele envolvidos sejam consultados e a eles se não oponham.

Cláusula 41.ª

Agregado familiar

Aos trabalhadores abrangidos por este AE pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser concedido o gozo do descanso semanal nos mesmos dias, sempre que o solicitem e dessa concessão não resultem prejuízos manifestos para o serviço.

Cláusula 42.ª

Descansos mínimos

1- Entre a hora de saída de um dia e a hora de entrada do dia seguinte previstas por horário de trabalho, não podem mediar menos de doze horas, salvo se houver prestação de trabalho suplementar, situação em que poderão mediar apenas dez horas.

2- Se, por motivos imperiosos de serviço, o descanso mínimo previsto no número anterior não for respeitado, o trabalhador só poderá retomar o trabalho decorrido o descanso mínimo de dez horas.

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

Cláusula 43.ª

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada, mediante celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho, em local não determinado pela empresa, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- O contrato referido no número anterior obedece às disposições legais, devendo ser escrito e rege-se pelo disposto em regulamento interno.

Cláusula 44.ª

Regime de prevenção

1- Considera-se em regime de prevenção o trabalhador que, quando escalado, se encontre localizável e à disposição da Portugália, fora do seu período normal de trabalho e local de trabalho, para acorrer prontamente a necessidade de urgência de serviço.

2- O trabalhador escalado em regime de prevenção acorrerá a necessidades de urgência de serviço sempre que solicitado pela Portugália, devendo iniciar a intervenção no prazo máximo de 1 hora depois de ter sido convocado.

3- A convocação do trabalhador em prevenção será efetuada por via telefónica. Em caso de dificuldade de contacto, a Portugália deverá remeter ao trabalhador um SMS (mensagem telefónica escrita).

4- O não cumprimento das obrigações previstas nos números anteriores da presente cláusula pode constituir infração disciplinar e determinar a perda de retribuição prevista no número seguinte.

5- O trabalhador escalado em regime de prevenção aufere uma retribuição especial por cada dia de prevenção nos termos referidos no anexo II, independentemente da prestação efetiva de trabalho.

6- Caso o trabalhador escalado em regime de prevenção seja convocado para acorrer a necessidades de urgência de serviço e preste efetivamente tal atividade, tem direito a auferir, para além da compensação prevista no número anterior, uma retribuição especial a título de trabalho suplementar pelo trabalho efetivamente prestado, nos termos referidos no anexo II, sendo-lhe ainda assegurado o transporte nos termos da cláusula 103.ª

7- O regime previsto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores abrangidos por horários em regime por turnos H16 ou superiores.

SUBSECÇÃO II

Organização dos horários

Cláusula 45.ª

Tipos de horários

Poderão ser praticados, por determinação da Portugália e conforme as características dos serviços, os seguintes horários:

1) Horários regulares;

2) Horários regulares flexíveis;

3) Horários em regime por turnos;

4) Horários especiais em regime por turnos.

Cláusula 46.ª

Horários regulares e horários regulares flexíveis

1- O horário regular é constituído por cinco dias consecutivos de trabalho, com descanso semanal ao sábado e domingo.

2- Neste tipo de horário, o início e o termo do período normal de trabalho diário são uniformes, diariamente, para cada trabalhador.

3- O horário de trabalho regular é obrigatoriamente fixado entre as 7h30 e as 20h30.

4- Desde que não haja inconveniente para o serviço, a Portugália pode autorizar a flexibilidade até uma hora e trinta minutos na entrada, até trinta minutos antes ou uma hora depois do início do dia de trabalho fixado por horário, compensáveis na saída. Poderá igualmente ser autorizada uma flexibilidade de dez minutos na saída para tomada de refeição, que serão compensados no início do segundo período de trabalho.

Cláusula 47.ª

Horário em regime por turnos

1- Os horários em regime por turnos a ser praticados na Portugália são os horários rotativos constituídos por um período até cinco dias consecutivos de trabalho normal com horas de início e termo variáveis de turno para turno.

2- Os horários em regime de turnos podem ter, entre outras, as seguintes modalidades:

a) H24 - Os constituídos por um período até cinco dias consecutivos de trabalho, com horas de início e termo variáveis de turno para turno, entre as 0h00 e as 24h00. A cada semana de trabalho o trabalhador terá direito ao descanso semanal de acordo com o definido na cláusula 39.ª;

b) H16 - Os constituídos por um período até cinco dias consecutivos de trabalho, com horas de início e termo variáveis de turno para turno, por forma a que num ciclo completo de rotações, seja coberto o período situado entre as 6h00 de um dia e as 2h00 do dia seguinte. A cada semana de trabalho o trabalhador terá direito ao descanso semanal de acordo com o definido na cláusula 39.ª;

c) H12 - Os constituídos por um período até cinco dias consecutivos de trabalho, com horas de início e termo variáveis de turno para turno, entre as 8h00 e as 20h00. A cada semana de trabalho o trabalhador terá direito ao descanso semanal de acordo com o definido na cláusula 39.ª

3- Além das variantes no número anterior e sem prejuízo do disposto neste AE e na lei, a Portugália poderá criar novas variantes neste tipo de horários, sempre que as necessidades da empresa o justifiquem, ouvindo os sindicatos.

4- A mudança de turno de trabalho só se processará após um período de descanso com a duração mínima de 55 horas, que deverá abranger dois dias completos e consecutivos de calendário de descanso semanal.

5- Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito a um subsídio de turno, nos termos da cláusula 83.ª deste AE.

Cláusula 48.ª

Horários especiais em regime por turnos

1- Os horários especiais em regime por turnos a ser praticados na Portugália são horários em regime por turnos rotativos com horas de início, termo e descanso semanal definido com consulta aos sindicatos.

2- Neste horário não serão excedidas 1750 horas de trabalho efetivo anual e o período normal de trabalho será determinado em termos médios.

3- Com periodicidade anual, a Portugália em conjunto com os sindicatos, fará uma avaliação sobre a aplicação do horário especificado nesta cláusula, de forma a aferir a eventual necessidade da sua modificação.

4- Os horários especiais são definidos pela empresa em turnos rotativos estáveis na rotação definida durante o ciclo anual, não sendo os horários de entrada e de saída substancialmente alterados nos ciclos de turnos prestados ao longo do ano.

5- O ciclo anual inicia-se a partir da data início de vigência do mapa de horário de trabalho que o preveja.

6- Os trabalhadores com horário de trabalho em regime de turnos especiais têm direito a um subsídio de turno, dependendo das horas de início e termo de turno para turno, nos termos da cláusula 83.ª deste AE, assim como direito ao subsídio de horários especiais em regime por turnos a que se refere a cláusula 86.ª

Cláusula 49.ª

Mudança de tipo de horário

1- A mudança do tipo de horário convencionado entre o trabalhador e a Portugália só é possível por acordo entre ambos e só poderá processar-se após o descanso semanal, sem prejuízo do disposto na cláusula 53.ª deste AE.

2- Por razões de força maior, a mudança de tipo de horário pode ter lugar no decurso da semana de trabalho, por acordo expresso entre a Portugália e o trabalhador ou trabalhadores envolvidos.

Cláusula 50.ª

Alterações de horários

1- As alterações temporárias aos horários de trabalho afixados só podem ter lugar mediante acordo expresso entre a Portugália e os trabalhadores envolvidos.

2- Às alterações definitivas aos horários de trabalho afixados, aplica-se o regime previsto no número anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 53.ª deste AE.

3- Desde que não haja inconvenientes para o serviço e não advenham encargos adicionais, a Portugália pode autorizar a permuta temporária de horários entre trabalhadores, a pedido escrito destes apresentados com uma antecedência não inferior a 10 dias, relativamente ao início do horário que se pretende permutar.

Cláusula 51.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, desde que a tal deem a sua concordância, por escrito, os trabalhadores que exerçam cargos de direção, de confiança ou de fiscalização ou que executem, ainda que temporariamente, trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho, bem como aqueles cujas funções não permitam, temporária ou permanentemente, a sujeição aos horários de trabalho previstos neste AE e ainda quadros superiores.

2- A isenção de horário de trabalho não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e o descanso diário e a identificação dos trabalhadores abrangidos constará em anexo ao horário de trabalho afixado.

3- A isenção de horário de trabalho poderá ser cancelada por qualquer das partes no decurso do prazo para que foi concedida, desde que a decisão seja comunicada por escrito à outra parte com a antecedência mínima de 30 dias.

4- Quando a modalidade de isenção de horário de trabalho seja a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, os trabalhadores com esta modalidade de isenção terão direito a uma remuneração especial mensal correspondente a 20 % da respetiva remuneração de base mensal.

5- Quando a modalidade de isenção de horário de trabalho estiver limitada à observância do período normal de trabalho diário com acréscimo até duas horas, os trabalhadores terão direito a uma remuneração especial mensal correspondente a 15 % da respetiva remuneração de base mensal.

6- Caso a empresa aplique qualquer uma das restantes modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na lei, o regime remuneratório destas seguirá o previsto na legislação aplicável.

Cláusula 52.ª

Intervalo para descanso

1- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a trinta minutos, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

2- Quando o intervalo para descanso previsto no respetivo horário de trabalho não possa ser cumprido, os trabalhadores terão direito ao pagamento de trabalho correspondente à duração daquele intervalo como trabalho suplementar no mínimo de trinta minutos.

Cláusula 53.ª

Mapas de horário de trabalho

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

a) Tipo de horário de trabalho;
b) Horas de início e termo do dia normal de trabalho;
c) Intervalo para descanso e tomada de refeição;
d) Os dois dias de descanso semanal;
e) Relação nominal dos trabalhadores a ele sujeitos, com indicação do ciclo de rotações afeto a cada trabalhador;
f) Nos horários de trabalho em regime por turnos devem ainda constar os turnos que completem a rotação e respetiva sequência;
g) Outros elementos exigidos por lei.
2- Uma cópia será remetida aos sindicatos, nos termos da lei.
3- A afixação dos mapas de horário de trabalho precederá a sua entrada em vigor.

SECÇÃO III

Prestação de trabalho fora do horário normal

Cláusula 54.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho normal.
2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.
3- Não estão obrigados à prestação de trabalho suplementar os trabalhadores deficientes, os trabalhadores com filhos deficientes que com estes vivam em comunhão de vida e habitação, as trabalhadoras que estejam em estado de gravidez, bem como os trabalhadores ou trabalhadoras com filhos de idade inferior a 12 meses.
4- Cada trabalhador não prestará mais que 2 horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho, até ao máximo de 200 horas por ano.
5- Os limites definidos no número anterior só poderão ser ultrapassados em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Portugália ou para a sua viabilidade.
6- O trabalho suplementar é remunerado de acordo com o estabelecido na cláusula 81.ª deste AE.

Cláusula 55.ª

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confere aos trabalhadores, além da remuneração especial prevista para o efeito, o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.
2- O descanso compensatório referido no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual a um período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.
3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere aos trabalhadores o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, em data a fixar de comum acordo e, na falta deste, pela Portugália.
4- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, pode o mesmo, por acordo entre a Portugália e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 56.ª

Trabalho normal em dias feriados

1- Os trabalhadores só poderão prestar trabalho normal nos dias feriados quando integrados em horários por turnos.
2- O trabalho prestado em dias feriados será remunerado de acordo com o estabelecido na cláusula 81.ª deste AE.
3- A Portugália tentará organizar os turnos por forma a dispensar o maior número possível de trabalhadores, dando prioridade nessa dispensa aos que estiverem de acordo e estabelecendo escalas rotativas dos trabalhadores a dispensar, que deverão ser avisados com a maior antecedência possível, de acordo com as necessidades de serviço.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 57.ª

Direito a férias

1- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

3- 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.

4- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

5- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

6- Os períodos de férias a que se referem os dois números anteriores, embora não gozados, contam-se sempre para efeitos de antiguidade.

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

Cláusula 58.ª

Duração das férias

1- O período anual de férias é 22 dias úteis.

2- A duração do período de férias indicado no número 1 será aumentada no caso do trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que reportam as férias, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de dois dias ou quatro meios-dias de faltas justificadas;

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

c) Um dia de férias até ao máximo de cinco dias ou dez meios-dias de faltas justificadas.

3- Para efeitos dos números anteriores, para trabalhadores em regimes de horários regulares e horários regulares flexíveis, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

4- Para efeitos dos números um e dois, relativamente aos trabalhadores em regime de horário por turnos ou horários especiais em regime por turnos, a contagem dos dias úteis para efeitos de férias compreende os dias de turno de serviço efetivo.

5- No caso de férias gozadas em períodos interpolados, mediante acordo entre a Portugália e o trabalhador, será salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6- As férias terão início no primeiro dia útil a seguir ao período de descanso semanal salvo desejo expresso do trabalhador e acordo da empresa.

7- Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses têm direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, que devem ser gozados imediatamente antes da cessação deste, salvo acordo das partes.

8- Para efeitos da majoração dos dias de férias, referida no número 2, são considerados como prestação efetiva de trabalho as ausências referentes à parentalidade, nos termos e com os efeitos previstos no Código do Trabalho, bem como as ausências por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim, de acidente de trabalho, de casamento e de atividade sindical.

Cláusula 59.ª

Gozo das férias. Acumulação

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto nas alíneas seguintes:

a) As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação, ou não, com as férias vencidas neste, salvo se essa acumulação causar grave prejuízo à Portugália;

b) Os trabalhadores em missões no estrangeiro poderão acumular o gozo de férias, correspondentes a um máximo de dois anos, de forma a usufruí-las no final da missão.

2- Desde que não existam graves inconveniências de serviço, devem gozar férias em idênticos períodos os cônjuges que trabalhem na Portugália, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica.

3- O disposto no número anterior é aplicável às situações de comprovada união de facto ou economia comum, nos termos da legislação aplicável e desde que estas situações sejam comunicadas por escrito pelos interessados à empresa até 31 de outubro de cada ano.

Cláusula 60.ª

Marcação da época de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a Portugália e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à Portugália a elaboração do mapa de férias.

Cláusula 61.ª

Processamento de marcação de férias

1- A fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorizados como segue:

	1.ª quinzena (por dia)	2.ª quinzena (por dia)
Julho, agosto	12	12
Setembro	10	6
Junho	4	8
Março, abril, maio e outubro	4	4
Janeiro, fevereiro e novembro	8	1
Dezembro	8	12

Nota - Não obstante a pontuação estabelecida na tabela *supra*, os cinco dias anteriores e os cinco dias posteriores à Terça-Feira de Carnaval e ao Domingo de Páscoa terão um agravamento, sendo cada um desses dias pontuados com 12 valores.

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

a) A cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;

b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará (por grupos, equipas, etc.) a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;

c) Os trabalhadores que ingressarem na Portugália adquirirão uma pontuação inicial igual à do trabalhador da sua especialidade que tiver pontuação mais alta;

d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado, na nova escala de pessoal logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente inferior;

e) Uma vez que o trabalhador escolha determinado mês por força do disposto nesta cláusula, acumulará a pontuação de pior benefício sempre que, por razões não imputáveis à Portugália, tenha de alterar ou peça alteração ou troca de época de férias;

f) Todos os pedidos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos até ao dia 15 de fevereiro de cada ano, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;

g) Anualmente, e antes de 1 de dezembro, a Portugália publicará a lista da pontuação e ordem do direito de

preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano, sendo o mapa final publicado até 31 de janeiro de cada ano;

h) As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão da competência da comissão paritária.

Cláusula 62.ª

Alteração ou interrupção da marcação de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas de funcionamento da empresa determinarem, o aditamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- As alterações ou interrupção de férias não poderão prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, cabendo à Portugália, na falta de acordo, a marcação do novo período de férias, não ficando limitada à marcação dentro dos meses de maio a outubro de cada ano.

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias compreendidos neste.

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a Portugália poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 63.ª

Doença no período de férias

1- Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, as férias serão adiadas sendo fixada nova data para o seu início, nos termos da lei e do presente AE.

2- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, serão estas suspensas, desde que a Portugália seja, de imediato ou tão logo que possível, do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após a alta da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, pela Portugália.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos os dias de férias a que se refere o número 1 desta cláusula, pode o trabalhador usufruí-los até 30 de abril do ano civil subsequente.

4- A prova da situação de doença prevista no número 1, poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por médico da Segurança Social.

Cláusula 64.ª

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição correspondente ao período de férias.

2- O subsídio de férias será pago, de uma só vez, no mês anterior ao do gozo do maior período de férias.

3- No mês seguinte ao gozo obrigatório continuado de 10 dias úteis de férias periódicas anuais, os trabalhadores que usufruam de remunerações acessórias variáveis previstas na cláusula 78.ª, número 1, alínea *c)*, do presente AE, terão direito ao abono de uma das seguintes prestações, aquela a que houver lugar, a pagar juntamente com o respetivo subsídio de férias:

a) Abono compensatório equivalente a 8 dias de trabalho quando pratiquem horário especial previsto na cláusula 48.ª do presente AE;

b) Abono compensatório equivalente a 11 dias de trabalho quando pratiquem outro horário de trabalho.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 65.ª

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 feriados indicados no número anterior, serão observados como tal os seguintes dias:

a) Terça-Feira de Carnaval;

b) Feriado municipal ou regional do local habitual de trabalho.

3- Os trabalhadores necessários ao funcionamento regular dos serviços da empresa não poderão recusar-se a trabalhar nos dias feriados.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 66.ª

Noção de falta

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para efeitos do disposto no número anterior.

Cláusula 67.ª

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as seguintes:

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

b) As motivadas por falecimento de:

i) Cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, pessoa que viva com o trabalhador em união de facto ou economia comum, filhos ou enteados, durante vinte dias consecutivos;

ii) Parentes ou afins no primeiro grau da linha reta ascendente do trabalhador, durante cinco dias consecutivos;

iii) Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge, durante dois dias consecutivos;

iv) Irmãos e cunhados do trabalhador, durante dois dias consecutivos;

c) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e deste AE;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino ou para frequência de aulas nos termos da lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, procriação medicamente assistida ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos, netos, pais e membros do agregado familiar do trabalhador pelos períodos previstos neste AE e na lei;

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

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

i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Portugália;

j) As motivadas por ausência para doação de sangue durante meio período normal de trabalho diário a que está obrigado;

k) As motivadas por luto gestacional;

l) As demais que por lei sejam como tal consideradas.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior ou na lei.

4- O dia em que o trabalhador tomar conhecimento dos factos previstos na alínea *b)* do número 2 desta cláusula não conta para o cômputo das faltas, desde que tal conhecimento ocorra depois de iniciado o segundo período de trabalho diário.

Cláusula 68.ª

Comunicação e prova das faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à Portugália com a maior antecedência possível, a qual não poderá ser inferior a 5 dias, com exceção das faltas por casamento, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de 30 dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à Portugália no próprio dia ou, no caso de total impossibilidade, no mais curto prazo possível.

3- O trabalhador deve no prazo de 5 dias apresentar prova dos factos invocados.

Cláusula 69.ª

Efeitos das faltas justificadas

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

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas, bem como quaisquer outras previstas na lei:

a) Que excedam os limites de crédito previstos na lei para os casos da alínea *c)* do número 2 da cláusula 67.ª;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho.

3- Nos casos de faltas justificadas que determinem perda de retribuição, as mesmas podem ser substituídas, se o trabalhador 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, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 70.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1- Sem prejuízo de outros efeitos previstos na lei geral, as faltas injustificadas, determinam sempre a perda de retribuição e o desconto na antiguidade, ambas correspondentes ao período de ausência.

2- As faltas injustificadas podem ser substituídas, quanto à perda de remuneração, se o trabalhador expressamente assim o preferir e solicitar, 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.

Cláusula 71.ª

Dispensas

1- A Portugália poderá dispensar o trabalhador do serviço para tratar de assuntos da sua vida particular nos casos em que, justificadamente, não o possa fazer fora do respetivo horário de trabalho, sem perda de qualquer direito ou regalia previsto neste AE e na lei, salvo no que respeita à retribuição.

2- Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de cinco dias, salvo caso de manifesta impossibilidade, hipótese em que a dispensa poderá ser concedida com menor antecedência, ou mesmo posteriormente.

3- A Portugália pode, quando o entender, exigir do trabalhador prova dos factos alegados.

SECÇÃO IV

Atividade sindical

Cláusula 72.ª

Crédito de tempo para a atividade sindical

1- Para o exercício da atividade sindical são atribuídos os seguintes créditos de tempo:

a) Cada delegado sindical, a quem por lei é atribuído crédito de horas para o exercício das suas funções, dispõe de um crédito de um dia por mês;

b) A cada membro da direção nacional do sindicato, para o exercício das suas funções, quatro dias por mês.

2- A Portugália poderá acordar com os sindicatos outra distribuição dos créditos de tempo referidos no número anterior, sem prejuízo dos limites máximos fixados.

3- O representante sindical deverá comunicar, por escrito, com, pelo menos, dois dias de antecedência, as datas e os períodos que necessita para o exercício das suas funções.

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

Cláusula 73.ª

Cedência de instalações. Afixação e distribuição de informação

1- A Portugália colocará, nos termos legais, à disposição dos delegados sindicais as instalações adequadas ao exercício das suas funções.

2- Nos termos da lei, os delegados sindicais têm o direito de afixar, nos locais de trabalho, em locais apropriados para o efeito reservados pela Portugália, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição nos locais de trabalho.

Cláusula 74.ª

Desconto mensal da quota sindical

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

SECÇÃO V

Impedimentos. Licença sem retribuição

Cláusula 75.ª

Impedimentos

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis neste AE e na lei sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos decorrentes da antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à Portugália.

3- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato ou em prazo a acordar com a Portugália, apresentar-se à Portugália para retomar o trabalho, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 76.ª

Licença sem retribuição

1- A Portugália poderá atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- A Portugália pode conceder renovação da licença sem retribuição, uma ou mais vezes, se o trabalhador

o solicitar, por escrito, com 30 dias de antecedência, pelo menos, relativamente ao seu termo ou ao termo de cada renovação.

3- O eventual indeferimento deverá ser devidamente justificado, nos termos da lei.

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

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

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

7- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

8- A Portugália deverá dar resposta ao pedido de licença sem retribuição até 20 dias após ter sido apresentado o pedido, por escrito.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 77.ª

Conceito, modalidades, forma, tempo e local de pagamento

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

2- A retribuição compreende a remuneração de base mensal 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 pecuniária da Portugália ao trabalhador.

4- A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

5- A retribuição será satisfeita por inteiro até ao último dia útil de cada mês, por numerário, cheque ou transferência bancária, consoante decisão da Portugália.

6- No ato de pagamento da retribuição mensal, a Portugália entregará ao trabalhador documento onde conste a identificação da Portugália, o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a remuneração de base mensal e as demais remunerações devidas por lei ou por este AE, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido efetivamente pago.

Cláusula 78.ª

Componentes da retribuição ilíquida

1- Para os efeitos previstos neste regime, a retribuição ilíquida compreende:

a) A remuneração fixa correspondente à retribuição de base mensal constante da tabela salarial e as anuidades;

b) As seguintes componentes retributivas acessórias de periodicidade mensal:

i) Remuneração especial por isenção de horário de trabalho;

ii) Subsídio de turno;

iii) Subsídio de chefia.

c) As seguintes componentes retributivas acessórias de periodicidade diária dependentes de prestação efetiva de trabalho:

i) Subsídios de certificação;

ii) Subsídio por condições especiais de trabalho;

iii) Remuneração por trabalho noturno;

iv) Subsídio pelo exercício de função diferenciada;

v) Subsídio de horário especial.

2- As prestações complementares mencionadas nas alíneas *b)* e *c)* do número anterior desta cláusula apenas integram a retribuição ilíquida enquanto se verificarem as situações que determinem o seu pagamento.

3- Não se consideram retribuição, designadamente: o subsídio de refeição; as comparticipações no preço das refeições ou o seu pagamento integral, quando for caso disso; a ajuda de custo; o pagamento das despesas de transporte; o abono para falhas; a remuneração especial por prestação de serviço como instrutor de formação

em cursos ministrados pela Portugália.

4- Na eventualidade de algum trabalhador ficar de baixa devido a acidente de trabalho, será da responsabilidade da empresa assegurar a retribuição ilíquida, prevista no número um, alínea *c)*, subparágrafos *i)* (Subsídios de certificação) e *iv)* (Subsídio pelo exercício de função diferenciada) desta cláusula, durante o período de baixa do trabalhador.

Cláusula 79.ª

Remuneração de base mensal

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

Cláusula 80.ª

Anuidades

1- É atribuída a todos os trabalhadores uma anuidade por cada ano de serviço efetivo na Portugália.

2- Para os trabalhadores contratados a termo são considerados os períodos de prestação consecutiva ou interpolada de prestação efetiva de trabalho, salvo se a interpolação tiver duração superior a 50 % do tempo da duração do contrato ou for devida a recusa do trabalhador, caso em que não é considerado todo o tempo de prestação de trabalho anterior à interpolação.

3- Cada anuidade adquire-se e vence-se sucessivamente no dia 1 do mês seguinte àquele em que o trabalhador completa mais um ano de antiguidade com prestação efetiva de trabalho na Portugália e tem o valor unitário de 23,00 € atualizável na mesma percentagem aplicada à tabela salarial.

Cláusula 81.ª

Remuneração do trabalho suplementar

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

a) 50 % da retribuição normal (coeficiente 1,5) na 1.ª hora;

b) 75 % da retribuição normal (coeficiente 1,75) nas horas subsequentes.

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

3- Para os efeitos do disposto nesta cláusula o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \times C}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição de base mensal, *n* o período normal de trabalho semanal e *C* o coeficiente aplicável.

Cláusula 82.ª

Retribuição do trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre o salário/hora, o qual é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \times C}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal, *n* o período normal de trabalho semanal e *C* o coeficiente aplicável.

3- A matéria estabelecida nesta cláusula não é aplicável aos trabalhadores que aufiram o subsídio de turnos ou isenção de horário de trabalho.

4- Os trabalhadores abrangidos no número anterior têm direito ao pagamento de um complemento noturno no valor unitário hora de 3,30 € por trabalho prestado no período das 21h00 às 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 83.ª

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores integrados nos horários em regime por turnos previstos nas cláusulas 47.ª e 48.ª terão direito a um subsídio de turno mensal, nos seguintes termos:

a) H24: 210,00 €;

b) H16: 160,00 €;

c) H12: 60,00 €.

2- Os trabalhadores só terão direito a auferir o subsídio de turno, estabelecido no número anterior, enquanto praticarem horários em regime por turnos, salvo o disposto no número seguinte.

3- O subsídio de turno será considerado para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal, na proporção dos meses em que foi prestado trabalho nesse regime.

Cláusula 84.ª

Subsídio de certificação

1- Os trabalhadores que façam parte do quadro ativo de certificação terão direito a um subsídio diário de certificação de acordo com a sua qualificação, por cada dia em que preste trabalho, incluindo trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou em dia feriado, que implique o desempenho da atividade de manutenção de aeronaves e, ou, componentes.

2- Os subsídios não são cumulativos e no caso de trabalhadores com múltiplas qualificações (certificações A, B1 ou B2, B1 e B2, C e componentes), aplica-se o valor do subsídio mais elevado, da qualificação que o trabalhador detenha, nos termos do anexo III.

3- A certificação é função do reconhecimento da Portugália e do privilégio atribuído por esta com entrada na lista do pessoal de certificação e não depende dos *type ratings* averbados ou que venham a ser averbados na respetiva licença.

Cláusula 85.ª

Subsídio de condições especiais de trabalho

1- Têm direito a um subsídio de condições especiais de trabalho diário os trabalhadores que exerçam, com carácter de predominância, funções que revistam penosidade em termos de esforço físico, condições ambientais e riscos aleatórios.

2- O montante do subsídio de condições especiais de trabalho é o constante do anexo IV.

Cláusula 86.ª

Subsídio de horários especiais

1- Sendo aplicável um horário especial previsto no número três da clausula 45.ª ou o horário de trabalho concentrado, o trabalhador terá direito a auferir um subsídio no montante de 15,00 € por cada dia de trabalho efetivo.

2- Exercendo o trabalhador a sua atividade em regime de horário definido no número um desta cláusula, exclusivamente em período noturno, tem o trabalhador o direito a auferir um subsídio no montante de 25,00 € por cada dia de trabalho efetivo.

Cláusula 87.ª

Subsídio de exercício de função diferenciada

1- A empresa atribuirá um subsídio diário de função diferenciada de acordo com o quadro de valores constante do anexo V.

2- O subsídio depende do exercício efetivo da função diferenciada atribuída de acordo com as necessidades e indicação da empresa.

3- Os trabalhadores terão direito ao respetivo subsídio por cada dia de trabalho em que efetivamente desempenharem a função diferenciada.

4- Com a cessação do exercício da função diferenciada deixa de ser devido o respetivo subsídio de função diferenciada.

5- Para os efeitos previstos no número 1, consideram-se funções diferenciadas:

a) Maintenance control center - Coordenação de manutenção (CCM):

Coordena as necessidades da atividade de manutenção de linha garantido a otimização da disponibilidade de aviões para a operação, garantindo o planeamento dos respetivos trabalhos de manutenção;

b) Maintenance control center - Especialidade *de troubleshooting (T/S)*

Assegura a análise e pesquisa dos problemas técnicos decorrentes da atividade operacional dos aviões da frota Portugália e dos seus clientes, definindo as ações corretivas adequadas, salvaguardando o *interface* contínuo (24h00) com as várias áreas operacionais e de produção de modo a assegurar, em conjunto com o MCC, a comunicação correta e célere da situação operacional em termos de manutenção dos aviões das frotas assistidas (base, estações e escalas), otimizando a capacidade e qualidade de serviço de manutenção. Pode ainda exercer outras atividades que se encontrem definidas, em cada momento, na regulamentação específica aplicável. O trabalhador tem necessariamente de estar enquadrado como técnico de manutenção de aeronaves (TMA) na empresa conforme descrito na carreira de técnico de manutenção de aeronaves (TMA) conforme descrito no artigo 8.º alínea *A)* do anexo VI ou ser portador de uma licença *part* 66 com autorização interna válida de categoria B1, B2 ou C;

c) Garantia de qualidade de manutenção (CQ):

Assegura o planeamento, preparação e acompanhamento de auditorias internas e externas, bem como a gestão das não-conformidades e oportunidades de melhoria identificadas, salvaguardando o cumprimento das normas e procedimentos internos em vigor. Suporta o DMQ na concessão e renovação de autorizações internas na área de manutenção e engenharia da PGA. Pode ainda exercer outras atividades que se encontrem definidas, em cada momento, na regulamentação específica aplicável. O trabalhador tem necessariamente de estar enquadrado como técnico de manutenção de aeronaves (TMA) na empresa conforme descrito na carreira de técnico de manutenção de aeronaves (TMA) conforme descrito no artigo 8.º alínea *A)* do anexo VI ou ser portador de uma licença *part* 66 com autorização interna válida de categoria B1, B2 ou C;

d) Qualificação *towing*

Elemento qualificado na condução de trator para reboque de aeronaves operadas pela Portugália.

O trabalhador é necessariamente portador de uma autorização interna do tipo «*towing*»;

e) Qualificação *matexprec*

Elemento qualificado na receção e expedição de material aeronáutico com requisitos de aeronavegabilidade, de acordo com a legislação aplicável. O trabalhador é, necessariamente, portador de autorização interna do tipo «*matexprec*».

Cláusula 88.ª

Subsídio de refeição

1- A Portugália pagará a todos os seus trabalhadores, um subsídio diário de refeição em cartão no valor de 9,60 €, por cada dia (útil, de descanso semanal, de descanso complementar ou feriado) em que prestem pelo menos 5 horas de trabalho efetivo.

2- Os trabalhadores a tempo parcial têm direito ao subsídio de refeição previsto no número anterior, exceto quando a sua prestação de trabalho diário seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

3- O montante diário do subsídio de refeição previsto nesta cláusula será pago mensalmente.

4- Os trabalhadores em regime de ajudas de custo não têm direito ao pagamento do subsídio de refeição.

5- Sempre que, por motivos de serviço, o trabalhador tenha de prestar serviço em prolongamento do seu horário de trabalho, terá direito ao abono de um valor equivalente ao de uma refeição principal, desde que preste trabalho suplementar por período superior a três horas e trinta minutos, contado desde o termo do período normal de trabalho diário e se mantenha ao serviço ou retome o serviço após o mencionado período de três horas e trinta minutos.

6- A utilização pelos dirigentes e delegados sindicais dos créditos atribuídos por lei e por este AE não determinará a perda do subsídio de refeição.

Cláusula 89.ª

Remuneração especial por prestação temporária de serviço como instrutor de formação em cursos ministrados pela Portugália

1- Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como técnico de formação em cursos ministrados pela Portugália terão direito a uma remuneração especial, por hora de formação, correspondente a uma carga horária mensal da retribuição de base mensal a acrescer à retribuição normal.

2- Não terão direito à remuneração definida no número anterior os trabalhadores que desempenham funções que envolvam, entre as suas obrigações, a de ministrar formação.

Cláusula 90.ª

Subsídio para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam a função de caixa/tesoureiro ou de cobrança ou de balcão de vendas e que tenham à sua guarda e responsabilidade valores em numerário têm direito a um subsídio mensal pelo risco de falhas de 5 % sobre o valor da remuneração de base mensal.

2- Durante as substituições que haja necessidade de efetuar, por ausência dos respetivos titulares, será pago aos substitutos um subsídio de falhas pelo risco de falhas proporcional ao tempo de exercício efetivamente verificado, mas nunca inferior a 25 % do valor mensal que àqueles é abonado.

Cláusula 91.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuições fixas auferidas, que será pago até dia 15 do mês de dezembro de cada ano.

2- No ano de admissão, no ano de cessação do contrato e no ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o subsídio de Natal será pago de forma proporcional ao tempo de serviço prestado no respetivo ano civil.

CAPÍTULO VII

Regime disciplinar

Cláusula 92.ª

Conceito de infração disciplinar

1- Constitui infração disciplinar a violação, por ação ou omissão, de um ou mais deveres do trabalhador, consignados neste AE, na regulamentação interna da empresa e nas leis do trabalho vigentes, procedendo quer com intenção de atingir quer com mera negligência.

2- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 93.ª

Poder disciplinar

1- A Portugália tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pela Portugália como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

3- O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a Portugália ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração.

4- O poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito, salvo para aplicação da repreensão, sem prejuízo, neste caso, do direito de defesa do trabalhador.

Cláusula 94.ª

Processo disciplinar

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de infração disciplinar, a Portugália comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações, a instauração de um processo disciplinar, juntando a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis. No caso de esse comportamento integrar o conceito de justa causa, na comunicação acima mencionada, será expressamente referida a intenção da Portugália proceder ao despedimento do trabalhador. Se o trabalhador for representante sindical, serão enviadas cópias da comunicação e da nota de culpa ao respetivo sindicato.

2- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e requerer as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

3- A Portugália, diretamente ou através de instrutor nomeado para o efeito, procederá, obrigatoriamente, às diligências probatórias requeridas na resposta do trabalhador à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo alegá-lo fundamentadamente, por escrito, não estando obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto por ele alegado, nem a mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respetiva comparência para o efeito.

4- Concluídas as diligências probatórias, caso o trabalhador seja representante sindical, deve o processo disciplinar ser apresentado, por cópia integral, ao respetivo sindicato, que pode, no prazo de cinco dias úteis, juntar aos autos o seu parecer fundamentado.

5- Findas que se encontrem as diligências probatórias, a Portugália dispõe de 30 dias para proferir decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, e comunicá-la ao trabalhador e ao respetivo sindicato, caso o trabalhador arguido seja representante sindical.

Cláusula 95.ª

Sanções disciplinares

1- A Portugália pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão com perda de retribuição;

d) Despedimento com justa causa.

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

3- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

4- É nula e de nenhum efeito a aplicação de sanção não prevista no número um ou na lei, ou que reúna elementos de várias sanções nela previstas.

5- Para apreciação da existência de justa causa, deve atender-se, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da Portugália, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

6- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a Portugália exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal, a que a infração eventualmente dê lugar.

Cláusula 96.ª

Sanções abusivas

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

a) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência nos termos do presente AE e da lei;

b) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em instituições da Segurança Social;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias previstos neste AE e na lei.

2- Se a Portugália aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos no número anterior, indemnizará o trabalhador nos termos da lei.

3- Tratando-se da suspensão da prestação de trabalho, a indemnização não pode ser inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 97.ª

Suspensão do trabalhador

1- Com a notificação da nota de culpa pode a Portugália suspender preventivamente o trabalhador, nos termos deste AE e da lei, sem perda de retribuição que não esteja dependente da efetiva prestação de trabalho.

2- A suspensão preventiva do trabalhador que seja delegado sindical ou membro dos órgãos dirigentes do sindicato não obsta a que o mesmo possa ter acesso ao local de trabalho para o exercício, nos termos da lei, dessas funções.

Cláusula 98.ª

Registo das sanções disciplinares

A Portugália manterá devidamente atualizado, para efeitos legais, o registo das sanções disciplinares.

CAPÍTULO VIII

Segurança Social, acidentes de trabalho e doenças profissionais

SECÇÃO I

Segurança Social

Cláusula 99.ª

Segurança Social

Os trabalhadores da Portugália são abrangidos e ficam sujeitos ao regime geral da Segurança Social.

Cláusula 100.ª

Proteção na doença e na incapacidade temporária

1- Nas situações de doença que impossibilitem o exercício da atividade, comprovadas pelos médicos do Serviço Nacional de Saúde ou pelos serviços da medicina do trabalho da empresa, relativamente às quais não haja lugar a pagamento de subsídio de doença, a Portugália assegurará, durante os primeiros três eventos até ao total anual de nove dias de doença, um pagamento correspondente a 100 % da retribuição ilíquida base diária por cada dia de ausência.

2- A partir do quarto dia de doença relativamente a cada evento com o limite anual de três, deixará de se aplicar o disposto no número anterior.

3- Na medida em que a Portugália atribui um complemento do subsídio de doença, assiste-lhe o direito de, mediante a intervenção de profissionais de saúde ou de apoio social, designadamente através de visitas domiciliárias, acompanhar e controlar as situações de doença.

4- Ficam excluídas de qualquer comparticipação por parte da Portugália as ausências por doença até três dias, justificadas pelos serviços *online* do SNS 24.

SECÇÃO II

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 101.ª

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- A Portugália sujeita-se, sem prejuízo do disposto no número seguinte, ao regime legal dos acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

2- A Portugália celebrará e manterá em vigor um seguro de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

3- As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho ou de doença profissional, ainda que justificadas, determinam perda de retribuição, desde que o trabalhador tenha direito a indemnização da seguradora ou a qualquer subsídio específico.

4- Para efeitos de cobertura de riscos de acidente de trabalho, considera-se sempre como tal o que ocorrer no itinerário do trabalhador de/e para o local de trabalho.

CAPÍTULO IX

Regimes especiais

Cláusula 102.ª

Trabalhadores-estudantes

O regime do trabalhador-estudante segue o disposto na lei em cada momento em vigor.

CAPÍTULO X

Benefícios sociais

Cláusula 103.ª

Despesas de transporte

1- A Portugália pagará a todos os seus trabalhadores, um subsídio diário de transporte no valor de 9,00 € por cada período de trabalho diário efetivamente prestado nas instalações da empresa.

2- O valor diário desta comparticipação será pago mensalmente.

Cláusula 104.ª

Subsídio para educação especial

1- A Portugália concederá aos filhos de todos os seus trabalhadores que comprovadamente careçam de educação especial um complemento do subsídio mensal atribuído pela Segurança Social ou outro organismo oficial, o qual, porém, nunca excederá o valor de 225,00 €.

2- A concessão de tal subsídio fica dependente da apresentação pelos interessados de documentos comprovativos da despesa feita na educação especial em cada mês, bem como do abono concedido pela Segurança Social ou outro organismo oficial.

Cláusula 105.ª

Subsídio para material escolar

Será atribuído a todos os trabalhadores, por cada filho em idade escolar que confira o direito ao abono de família, um subsídio de valor igual a 80,00 €, pagável de uma só vez, conjuntamente com a retribuição do mês de setembro, e destinado a comparticipar despesas com material escolar.

Cláusula 106.ª

Medicina do trabalho

1- A Portugália assegurará serviços de saúde ocupacional, que garantirão as atividades de medicina do trabalho de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2- Os serviços de saúde ocupacional têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de segurança do seu trabalho, são essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho e demais profissionais de saúde e segurança no trabalho.

3- A Portugália assegurará, permanentemente, em condições de atuação imediata, a existência de uma ambulância, devidamente equipada, nas instalações do seu serviço de saúde e segurança no trabalho, nas imediações do Aeroporto de Lisboa, bem como a prestação imediata dos primeiros socorros por pessoal devidamente habilitado para o efeito.

4- Serão definidas as normas e outras medidas sobre prevenção dos riscos profissionais e sobre a segurança e saúde nos estabelecimentos da empresa, no quadro da legislação nacional e comunitária sobre a matéria.

5- Para assegurar a cooperação entre a empresa e os trabalhadores no estabelecimento das normas e medidas previstas no número anterior e para acompanhar a respetiva execução e cumprimento é criada uma comissão de segurança, saúde e condições de trabalho, integrada por representantes da empresa e das associações sindicais tendo em atenção a sua representatividade.

6- Até que seja alterado, por acordo, mantém-se em vigor o atual regimento de funcionamento da comissão prevista no número anterior em vigor.

Cláusula 107.ª

Seguros

1- A Portugália garante aos trabalhadores um seguro destinado a cobrir os riscos de morte, invalidez e resultante de incapacidade permanente ou temporária, total ou parcial, de acordo com as condições previstas na apólice em vigor em cada momento.

2- A Portugália obriga-se, ainda, a garantir aos trabalhadores e aos membros dos seus agregados familiares um seguro de saúde de grupo.

3- O seguro de saúde, mencionado no número anterior, terá as mesmas condições definidas na apólice do

seguro de saúde dos trabalhadores da TAP, SA enquanto a Portugália se encontrar em relação societária com o Grupo TAP e se o mercado segurador o aceitar com custos similares aos contratados pela TAP, SA pelo mesmo produto.

Cláusula 108.ª

Proteção na parentalidade

A proteção na parentalidade concretiza-se através da aplicação da legislação em cada momento em vigor.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 109.ª

Comissão paritária

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

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

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

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 110.ª

Regime transitório

1- Os trabalhadores cuja antiguidade seja inferior a 1 ano à data de início de vigência do presente AE, adquirem a primeira diuturnidade, prevista na cláusula 80.ª (Anuidades), logo que completados 12 meses de vigência do presente AE, completem 1 ano de antiguidade.

2- Os trabalhadores cuja antiguidade seja igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos à data de início de vigência do presente AE, adquirem a primeira diuturnidade, prevista na cláusula 80.ª (Anuidades), na data do aniversário seguinte da sua admissão na empresa ocorrida após a entrada em vigor do presente AE.

3- As progressões e anuidades que se venceriam em 2021 e 2022 serão processadas após a entrada em vigor do presente AE, sem efeitos retroativos, e as progressões a vencer em 2023 apenas serão processadas a partir de julho de 2024.

ANEXO I

Tabelas salariais 2023

A) Técnico de manutenção de aeronaves (TMA)

Escalões	Retribuição base (euros)
1.º	1 167,00 €
2.º	1 260,00 €
3.º	1 361,00 €
4.º	1 466,00 €

5.º	1 585,00 €
6.º	1 712,00 €
7.º	1 848,00 €
8.º	1 915,00 €
9.º	1 979,00 €
10.º	2 058,00 €
11.º	2 137,00 €
12.º	2 223,00 €
13.º	2 309,00 €
14.º	2 399,00 €
15.º	2 493,00 €
16.º	2 591,00 €
17.º	2 688,00 €
18.º	2 798,00 €
19.º	2 905,00 €
20.º	3 023,00 €
21.º	3 145,00 €
22.º	3 363,00 €
23.º	3 401,00 €
24.º	3 538,00 €
25.º	3 678,00 €

1- Atualização da tabela salarial:

1.1- Os montantes constantes da tabela salarial de 2023 serão atualizados, em cada um dos anos de 2024 e 2025, nos termos seguintes (sempre com arredondamento para a unidade de euro imediatamente superior):

2024 - 2 % + 1 % em KPI (resultado líquido da TAP SA);

2025 - 1 % + 2 % em KPI (resultado líquido da TAP SA).

B) Engenheiros

Escalões	Retribuição base (euros)
1.º	1 498,00 €
2.º	1 755,00 €
3.º	1 861,00 €
4.º	1 989,00 €
5.º	2 155,00 €
6.º	2 273,00 €

7.º	2 496,00 €
8.º	2 612,00 €
9.º	2 724,00 €
10.º	2 835,00 €
11.º	3 008,00 €
12.º	3 148,00 €
13.º	3 409,00 €
14.º	3 576,00 €
15.º	3 788,00 €
16.º	3 947,00 €

Atualização da tabela salarial:

1.2- Os montantes constantes da tabela salarial de 2023 serão atualizados, em cada um dos anos de 2024 e 2025, nos termos seguintes (sempre com arredondamento para a unidade de euro imediatamente superior):

2024 - 2 % + 1 % em KPI (resultado líquido da TAP SA);

2025 - 1 % + 2 % em KPI (resultado líquido da TAP SA).

C) Técnico de processos de manutenção aeronáutica (TP MA); Técnico especializado (TE); Técnico administrativo (TA); Oficial de escala (OE)

Escalões	Retribuição base (euros)
1.º	862,00 €
2.º	958,00 €
3.º	1 032,00 €
4.º	1 084,00 €
5.º	1 114,00 €
6.º	1 203,00 €
7.º	1 300,00 €
8.º	1 400,00 €
9.º	1 514,00 €
10.º	1 636,00 €
11.º	1 765,00 €
12.º	1 829,00 €
13.º	1 889,00 €
14.º	1 965,00 €
15.º	2 041,00 €
16.º	2 123,00 €
17.º	2 205,00 €

18.º	2 291,00 €
19.º	2 381,00 €
20.º	2 474,00 €
21.º	2 567,00 €
22.º	2 672,00 €
23.º	2 775,00 €
24.º	2 887,00 €
25.º	3 003,00 €
26.º	3 212,00 €
27.º	3 248,00 €
28.º	3 378,00 €
29.º	3 513,00 €

1- Atualização da tabela salarial:

1.3- Os montantes constantes da tabela salarial de 2023 serão atualizados, em cada um dos anos de 2024 e 2025, nos termos seguintes (sempre com arredondamento para a unidade de euro imediatamente superior):

2024 - 2 % + 1 % em KPI (resultado líquido da TAP SA):

2025 - 1 % + 2 % em KPI (resultado líquido da TAP SA).

ANEXO II

Regime de prevenção

Subsídio diário - Dia útil	25,00 €
Subsídio diário - Descanso semanal	55,00 €

ANEXO III

Subsídio de certificação

Qualificação	Subsídio diário em regime de: *a)* Horário regular; *b)* Horário regular flexível; *c)* Horário por turnos.	Subsídio diário em horários especiais em regime por turnos
Componentes	10,50 €	15,00 €
Cert. A	17,50 €	25,00 €
Cert. B1 ou B2	27,00 €	38,00 €
Cert. B1 e B2	29,00 €	42,00 €
Cert. C	30,00 €	43,00 €

ANEXO IV

Subsídio de condições especiais de trabalho

	Subsídio diário em regime de: *a)* Horário regular; *b)* Horário regular flexível; *c)* Horário por turnos.	Subsídio diário em horários especiais em regime por turnos
Subsídio condições especiais de trabalho	2,10 €	3,00 €

ANEXO V

Subsídio de exercício de função diferenciada

Função diferenciada	Subsídio diário em regime de: *a)* Horário regular; *b)* Horário regular flexíveis; *c)* Horário em regime por turnos.	Subsídio diário em horários especiais em regime por turnos
Maintenance control *center* (MCC) Especialidade de coordenação de manutenção	9,00 €	13,00 €
Maintenance control *center* (MCC) Especialidade de *troubleshooting*	19,50 €	28,00 €
Controlo de qualidade (CQ) Especialidade de inspetor	15,00 €	20,00 €
Qualificação *towing*	9,00 €	13,00 €
Qualificação *matexprec*	6,00 €	8,50 €

ANEXO VI

Regulamento de carreiras profissionais
(Categorias profissionais. Descrição de funções. Enquadramentos profissionais. Carreiras profissionais)

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento de carreiras profissionais (RCP) destina-se a estabelecer os regimes de admissão, qualificação e evolução dentro das carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo acordo de empresa de que constitui anexo e é parte integrante.

Artigo 2.º

Âmbito

O regulamento de carreiras profissionais aplica-se aos trabalhadores ao serviço da Portugália abrangidos pelo acordo de empresa de que constitui anexo e é parte integrante.

Artigo 3.º

Princípios gerais

Para efeitos de interpretação das disposições do presente regulamento, entende-se por:

1) «Carreira profissional»: O conjunto hierarquizado de categorias profissionais integradas em diferentes níveis de qualificação e agrupadas de acordo com a natureza das atividades ou funções exercidas e que enquadra a evolução do trabalhador durante a sua vida na empresa;

2) «Categoria profissional»: Remete-se a concretização deste conceito para o disposto no acordo de empresa;

3) «Escalão de remuneração»: A remuneração base correspondente a cada um dos escalões da tabela salarial;

4) «Tempo de permanência»: O tempo de trabalho efetivo definido por escalão de remuneração e categoria profissional, necessário para a progressão/promoção;

5) «Trabalhador elegível para progressão/promoção»: O trabalhador com o tempo de permanência mínima fixado para o respetivo escalão de remuneração e que satisfaça o número de créditos mínimo fixado no RCP;

6) «Quota de progressão/promoção»: A percentagem a aplicar anualmente ao conjunto de trabalhadores elegíveis para progressão/promoção;

7) «Nível aceitável de absentismo»: A taxa de absentismo anual inferior a 2 %. Para o cálculo desta taxa, excluem-se as faltas por motivo de: nojo, casamento, atividade sindical, acidente de trabalho, maternidade, paternidade e licença parental;

8) «Promoção por mérito»: A evolução dentro do mesmo nível técnico ou mudança de nível técnico discricionariamente decidida pela empresa, sem submissão às regras, quotas e créditos previstos no presente regulamento.

Artigo 4.º

Níveis técnicos

As carreiras profissionais estruturam-se de acordo com as seguintes fases de desenvolvimento de carreira.

Nível 1 - Desenvolvimento

Este nível engloba a integração e adaptação na empresa, incluindo a familiarização com os procedimentos e envolventes técnicas exigidas para a função. Seguindo-se a fase de desenvolvimento dos conhecimentos técnicos, com a aquisição das competências específicas necessárias ao desenvolvimento da função.

Nível 2 - Especialização

Nível de consolidação das competências específicas necessárias ao desempenho da função, realizando com autonomia, individualmente ou em equipa, tarefas no âmbito da mesma.

Nível 3 - Sénior

Nível de pleno domínio da profissão com autonomia de decisão técnica e responsabilização pelos resultados.

Artigo 5.º

Normas gerais

1- As quotas para progressão/promoção serão estabelecidas anualmente pela empresa, informando os sindicatos.

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

3- Para efeitos de obtenção de créditos, o resultado da gestão de desempenho será arredondado à unidade mais próxima.

4- Para progressão/promoção o trabalhador deverá acumular o número de créditos correspondentes ao somatório dos créditos de cada um dos níveis técnicos previstos no respetivo desenho de carreira. Nas tabelas do artigo 9.º (Desenho de carreira) são indicados os valores mínimos por nível.

5- Para efeitos de absentismo, a ocorrência de faltas injustificadas, determina, nesse ano, a perda do crédito correspondente.

6- Quando o trabalhador é objeto de uma progressão de 2 ou mais escalões por motivo de certificação ou nomeação, o número de créditos acumulado é anulado.

7- O crédito anual da formação será 0 ou 1, independentemente do número de ações de formação realizadas no ano.

8- As evoluções produzirão efeitos de acordo com o tempo de permanência em cada escalão conforme definido no artigo 9.º (Desenho de carreira).

10- A falta de aproveitamento e ou recusa de frequência da formação determina o valor nulo para o crédito correspondente. Se a empresa não assegurar ações de formação para o trabalhador, o crédito correspondente é o máximo (1).

Critérios de progressão/promoção

Artigo 6.º

Formas de evolução na carreira

Progressão: Evolução dentro do mesmo nível técnico.

Promoção: Mudança de nível técnico na carreira.

De acordo com o definido no artigo 9.º (Desenho de carreira) a evolução para alguns escalões superiores é exclusivamente mediante promoção por mérito.

Artigo 7.º

Modo de obtenção de créditos

Gestão de desempenho:	Créditos
Insuficiente	0
Suficiente	2
Bom	3
Muito bom	5
Formação profissional	0/1
Absentismo:	
Absentismo abaixo de 1 %	2
Absentismo entre 1 % e 3 %	1
Absentismo acima de 3 %	0

Artigo 8.º

Carreiras

A) Técnico de manutenção de aeronaves (TMA)

Técnico de manutenção de aeronaves - Executa e garante a aplicação dos procedimentos de manutenção das aeronaves. Seguindo as normas e requisitos definidos por autoridades, fabricantes, pela empresa e de acordo com as boas práticas definidas para o sector, garante a segurança operacional das aeronaves. Dentro do âmbito da sua certificação, é responsável pelo despacho da aeronave para serviço, de acordo com os padrões de qualidade estabelecidos. Zela pela boa utilização e conservação de material, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseados.

Condições de admissão:

Habilitações:

– Formação básica mínima correspondente ao 12.º ano de escolaridade ou equivalente;

– Formação básica *part* 66 (ou equivalente) homologada pela autoridade aeronáutica e reconhecida pela empresa;

– Condição preferencial: Licença de manutenção aeronáutica (LMA) *part* 66 válida.

Excecionalmente, a admissão poderá ocorrer com menores habilitações escolares ou sem a formação básica *part* 66 em caso de experiência profissional relevante em manutenção de aeronaves.

Requisitos mínimos de admissão: De acordo com o nível de qualificação ANAC/EASA, a admissão é efetuada pelos escalões seguintes:

	Qualificação	Experiência	Proficiência	Escalão
TMA iniciado	12.º ano & formação básica *part* 66	Não	Não	1.º
TMA	Cert. A1	Sim	Sim	3.º
TMA	Cert. B1 ou B2	Sim	Sim	9.º
TMA	Cert. B1 e B2	Sim	Sim	10.º
TMA	Cert. C	Sim	Sim	11.º

Requisitos mínimos de elegibilidade para admissão na lista de pessoal de certificação da Portugália: dependendo das necessidades da empresa o quadro de certificadores é preenchido pelos funcionários que cumpram os seguintes requisitos:

Qualificação *	Experiência	Proficiência	Escalão mínimo
Cert. A1	Sim	Sim	3.º
Cert. B1 ou B2	Sim	Sim	9.º
Cert. B1 e B2	Sim	Sim	10.º
Cert. C	Sim	Sim	11.º

* A certificação é função do reconhecimento do nível de qualificação ANAC/EASA categorias A1, B1, B2 e C e não depende dos *type ratings* averbados ou que venham a ser averbados na respetiva licença.

Regras específicas de progressão/promoção:

Do 1.º até ao 2.º escalão, serão contabilizados os créditos obtidos referentes ao último ano.

Do 2.º até ao 9.º escalão, serão contabilizados os créditos obtidos referentes aos últimos dois anos.

Do 9.º até ao 13.º escalão, serão contabilizados os créditos obtidos referentes ao último ano.

Do 13.º escalão até ao 16.º escalão serão contabilizados os créditos obtidos referentes aos últimos três anos.

A partir do escalão 16.º a progressão é exclusivamente mediante promoção por mérito e não existem tempos mínimos de referência para permanência no escalão. Não obstante serem apenas aplicadas promoções por mérito, os trabalhadores continuam sujeitos aos mesmos critérios de avaliação de desempenho, formação e absentismo.

Escalão máximo de carreira:

O escalão máximo para a carreira de técnico de manutenção de aeronaves é o 25.º escalão.

B) Técnico de processos de manutenção aeronáutica (TPMA)

Técnico de processos de manutenção aeronáutica - Executa tarefas que requerem conhecimento específico e ou especialização para o tipo de atividade que desempenha. Pode gerir grupos de trabalhadores. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseado. Responsável pela execução de tarefas no seu âmbito de especialização, interpretando e seguindo a documentação aplicável emitida pela empresa ou pelo fabricante.

Condições de admissão:

Formação básica mínima equivalente ao 12.º ano de escolaridade. Nos casos aplicáveis, formação superior compatível com a função a desempenhar.

Escalão mínimo de admissão: A admissão faz-se, no mínimo, pelo 1.º escalão. Para as funções que exijam formação superior, a admissão faz-se, no mínimo, pelo escalão 5.º

Regras específicas de progressão/promoção:

Do 1.º até ao 7.º escalão, serão contabilizados os créditos obtidos referentes ao último ano.

Do 7.º até ao 17.º escalão, serão contabilizados os créditos obtidos referentes aos últimos dois anos.

Do 17.º escalão até ao 20.º escalão serão contabilizados os créditos obtidos referentes aos três últimos anos.

A partir do escalão 20.º a progressão é exclusivamente mediante promoção por mérito e não existem tempos mínimos de referência para permanência no escalão. Não obstante serem apenas aplicadas promoções por mérito, os trabalhadores continuam sujeitos aos mesmos critérios de avaliação de desempenho, formação e absentismo.

Escalão máximo de carreira:

O escalão máximo para a carreira de técnico de processos de manutenção aeronáutica é o 22.º escalão.

C) Técnico especializado (TE)

Técnico especializado - Executa tarefas que requerem conhecimento específico e ou especialização para o tipo de atividade que desempenha. Pode gerir grupos de trabalhadores. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseado.

Condições de admissão:

Formação básica mínima equivalente ao 12.º ano de escolaridade. Nos casos aplicáveis, formação superior compatível com a função a desempenhar.

Escalão mínimo de admissão: A admissão faz-se, no mínimo, pelo 3.º escalão. Para as funções que exijam formação superior, a admissão faz-se, no mínimo, pelo escalão 5.º

Regras específicas de progressão/promoção:

Do 3.º até ao 7.º escalão, serão contabilizados os créditos obtidos referentes ao último ano.

Do 7.º até ao 17.º escalão, serão contabilizados os créditos obtidos referentes aos últimos dois anos.

Do 17.º escalão até ao 20.º escalão serão contabilizados os créditos obtidos referentes aos três últimos anos.

A partir do escalão 20.º a progressão é exclusivamente mediante promoção por mérito e não existem tempos mínimos de referência para permanência no escalão. Não obstante serem apenas aplicadas promoções por mérito, os trabalhadores continuam sujeitos aos mesmos critérios de avaliação de desempenho, formação e absentismo.

Escalão máximo de carreira:

O escalão máximo para a carreira de técnico especializado é o 29.º escalão.

D) Técnico administrativo (TA)

Secretário(a) - Desempenha tarefas inerentes à função de secretariado com autonomia, utilizando sempre que necessário as novas tecnologias de escritório. Assegura e coordena todo o trabalho administrativo de apoio à chefia. No âmbito das suas funções, mantém contactos com entidades internas e externas. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseado.

Técnico administrativo - Desempenha tarefas administrativas, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos utilizando sempre que necessário as novas tecnologias. Estabelece e gere contactos com as diversas áreas da empresa, bem como com entidades externas. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseados.

Condições de admissão:

Formação correspondente ou equivalente ao 12.º ano de escolaridade ou curso equivalente do ensino técnico profissional ou formação profissional.

Escalão mínimo de admissão:

A admissão faz-se, no mínimo, pelo 1.º escalão. Para as funções que exijam formação superior a admissão faz-se, no mínimo, pelo escalão 5.º

Regras específicas de progressão/promoção:

Do 1.º até ao 7.º escalão, serão contabilizados os créditos obtidos referentes ao último ano.

Do 7.º até ao 17.º escalão, serão contabilizados os créditos obtidos referentes aos últimos dois anos.

Do 17.º escalão até ao 20.º escalão serão contabilizados os créditos obtidos referentes aos três últimos anos.

A partir do escalão 20.º a progressão é exclusivamente mediante promoção por mérito e não existem tempos mínimos de referência para permanência no escalão. Não obstante serem apenas aplicadas promoções por mérito, os trabalhadores continuam sujeitos aos mesmos critérios de avaliação de desempenho, formação e absentismo.

Escalão máximo de carreira:

O escalão máximo para a carreira de técnico administrativo é o 22.º escalão.

E) Oficial de escala (OE)

Oficial de escala - Executa o planeamento e a gestão das escalas dos tripulantes de acordo com a legislação e os regulamentos da empresa em vigor. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação e equipamento a seu cargo.

Condições de admissão:

Formação básica mínima equivalente ao 12.º ano de escolaridade. Nos casos aplicáveis, formação superior compatível com a função a desempenhar.

Escalão mínimo de admissão:

A admissão faz-se, no mínimo, pelo 1.º escalão. Para as funções que exijam formação superior a admissão faz-se, no mínimo, pelo escalão 5.º

Regras específicas de progressão/promoção:

Do 1.º até ao 7.º escalão, serão contabilizados os créditos obtidos referentes ao último ano.

Do 7.º até ao 17.º escalão, serão contabilizados os créditos obtidos referentes aos últimos dois anos.

Do 17.º escalão até ao 20.º escalão serão contabilizados os créditos obtidos referentes aos três últimos anos.

A partir do escalão 20.º a progressão é exclusivamente mediante promoção por mérito e não existem tempos mínimos de referência para permanência no escalão. Não obstante serem apenas aplicadas promoções por mérito, os trabalhadores continuam sujeitos aos mesmos critérios de avaliação de desempenho, formação e absentismo.

Escalão máximo de carreira:

O escalão máximo para a carreira de oficial de escala é o 22.º escalão.

F) Engenheiro (ENG)

Engenheiro - Desempenha funções especializadas de engenharia necessárias para a atividade de operação de transporte aéreo comercial ou áreas de suporte à mesma.

Responsável por gerir e produzir informação afeta à área, com elevado grau de complexidade.

Acompanha e fiscaliza a execução dos trabalhos de manutenção aeronáutica.

Condições de admissão:

Formação superior (licenciatura pré-Bolonha ou mestrado pós-Bolonha) nos cursos de engenharia aeroespacial, aeronáutica, mecânica, eletrotecnia e computadores, informática, produção industrial, materiais ou semelhante.

Escalão mínimo de admissão:

A admissão faz-se, no mínimo, pelo 1.º escalão.

Regras específicas de progressão/promoção:

Do 1.º até ao 5.º escalão, serão contabilizados os créditos obtidos referentes ao último ano.

Do 5.º até ao 8.º escalão, serão contabilizados os créditos obtidos referentes aos últimos 18 meses.

Do 8.º escalão até ao 13.º escalão serão contabilizados os créditos obtidos referentes aos últimos 2 anos.

A partir do escalão 13.º a progressão é exclusivamente mediante promoção por mérito e não existem tempos mínimos de referência para permanência no escalão. Não obstante serem apenas aplicadas promoções por mérito, os trabalhadores continuam sujeitos aos mesmos critérios de avaliação de desempenho, formação e absentismo.

Escalão máximo de carreira:

O escalão máximo para a carreira de engenheiro é o 16.º escalão.

Artigo 9.º

Desenho de carreira

A) Técnico de manutenção de aeronaves (TMA)

Níveis Técnicos	Escalão	Tempo de Permanência (Tp - anos)	Quota anual (Qa)	Total créditos	Carreiras
Senior	25º	Decisão de Gestão			TMA
	24º				
	23º				
	22º				
	21º				
	20º				
	19º				
	18º				
	17º				
		Tp	Qa	Total créditos	
	16º	3	Sim	20	
	15º	3		18	
	14º	3		16	
	13º	3		16	
		Tp	Qa	Total créditos	
Especialização	12º	1	Sim	6	
	11º	1		6	
	10º	1		5	
	9º	1		5	
	8º	2	Não	11	
	7º	2		11	
	6º	2		11	
		Tp	Qa	Total créditos	
Desenvolvimento	5º	2	Não	11	
	4º	2		11	
	3º	2		11	
	2º	2		11	TMA Iniciado
	1º	1		5	

B) Engenheiro (ENG)

Níveis Técnicos	Escalão	Tempo de Permanência (Tp - anos)	Total créditos	Carreiras
Sénior	16º	Decisão de Gestão		ENG
	15º			
	14º			
	13º			
		Tp	Total créditos	
	12º	2	13	
	11º	2	12	
		Tp	Total créditos	
Especialização	10º	2	12	
	9º	2	11	
	8º	2	11	
	7º	1,5	6	
	6º	1,5	5	
	5º	1,5	5	
		Tp	Total créditos	
Desenvolvimen	4º	1	5	
	3º	1	5	
	2º	1	5	
	1º	1	5	

C) Técnico de processos de manutenção aeronáutica (TPMA); Técnico especializado (TE); Técnico administrativo (TA); Oficial de escala (OE)

<table>
<tr><th>Níveis Técnicos</th><th>Escalão</th><th>Tempo de Permanência (Tp)</th><th>Quota anual (Qa)</th><th>Total créditos</th><th colspan="2">Carreiras</th></tr>
<tr><td rowspan="19">Sénior</td><td>29º</td><td colspan="3" rowspan="9">Decisão de Gestão</td><td rowspan="19">TE</td><td rowspan="9"></td></tr>
<tr><td>28º</td></tr>
<tr><td>27º</td></tr>
<tr><td>26º</td></tr>
<tr><td>25º</td></tr>
<tr><td>24º</td></tr>
<tr><td>23º</td></tr>
<tr><td>22º</td></tr>
<tr><td>21º</td></tr>
<tr><td></td><td>Tp</td><td>Qa</td><td>Total créditos</td><td rowspan="18">TA
OE
TPMA</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>20º</td><td>3</td><td rowspan="8">Sim</td><td>20</td></tr>
<tr><td>19º</td><td>3</td><td>18</td></tr>
<tr><td>18º</td><td>3</td><td>18</td></tr>
<tr><td>17º</td><td>2</td><td>13</td></tr>
<tr><td>16º</td><td>2</td><td>12</td></tr>
<tr><td>15º</td><td>2</td><td>12</td></tr>
<tr><td>14º</td><td>2</td><td>12</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>Tp</td><td>Qa</td><td>Total créditos</td></tr>
<tr><td rowspan="8">Especialização</td><td>13º</td><td>2</td><td rowspan="8">Sim</td><td>11</td></tr>
<tr><td>12º</td><td>2</td><td>11</td></tr>
<tr><td>11º</td><td>2</td><td>11</td></tr>
<tr><td>11º</td><td>2</td><td>11</td></tr>
<tr><td>10º</td><td>2</td><td>11</td></tr>
<tr><td>9º</td><td>2</td><td>11</td></tr>
<tr><td>8º</td><td>2</td><td>11</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>Tp</td><td>Qa</td><td>Total créditos</td></tr>
<tr><td rowspan="8">Desenvolvimento</td><td>7º</td><td>2</td><td rowspan="8">Não</td><td>11</td></tr>
<tr><td>6º</td><td>1</td><td>6</td></tr>
<tr><td>5º</td><td>1</td><td>5</td></tr>
<tr><td>4º</td><td>1</td><td>5</td></tr>
<tr><td>3º</td><td>1</td><td>5</td></tr>
<tr><td>2º</td><td>1</td><td>5</td><td></td></tr>
<tr><td>1º</td><td>1</td><td>5</td></tr>
</table>

Lisboa, 2 de fevereiro de 2024.

Pela Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA:

Luís Rodrigues, presidente do conselho de administração.
Mário Chaves, administrador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Paulo Alexandre Carvalho Duarte, membro da direção - Secretário-geral.
Nélson Maurício Dias, membro da direção.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA:

Jorge Manuel de Campos Alves, presidente.
Ricardo Jorge Baptista Medina, vice-presidente.

Depositado em 27 de fevereiro de 2024, a fl. 57 do livro n.º 13, com o n.º 66/2024, 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 Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA e outros - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e definições gerais

Cláusula 1.ª

(Âmbito pessoal)

1- O presente acordo de empresa (AE) celebrado em 5 de fevereiro de 2024, obriga por um lado, a Transportes Aéreos Portugueses, SA (de ora em diante abreviadamente designada por «TAP» ou por «empresa») e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA; Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil («SINTAC»); Sindicato dos Quadros de Aviação Comercial («SQAC»); Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal («STTAMP»); Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação («STAMA») e Sindicato da Indústria Aeronáutica («SIA»), de ora em diante abreviadamente designados por «sindicatos».

2- A TAP integra o sector de atividade de Transportes Aéreos Regulares (CAE 62100).

3- O AE abrange, para além da empresa, cerca de 289 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Âmbito territorial)

1- O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

2- São abrangidos por este AE todos os trabalhadores que, sem perda de vínculo territorial, se desloquem em serviço ao estrangeiro por prazo igual ou inferior a 90 dias.

3- As relações de trabalho entre a TAP e os trabalhadores que se desloquem temporariamente em serviço, por prazo superior a 90 dias, reger-se-ão por regulamento próprio, nos termos da cláusula 27.ª

Cláusula 3.ª

(Entrada em vigor, vigência, revisão e denuncia)

1- O presente AE entrará em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) e terá um prazo inicial de vigência até 31 de dezembro de 2025.

2- Na ausência de denúncia, o presente AE será automática e sucessivamente renovado por períodos de 12 meses.

3- A denúncia do AE pode ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, nos termos da lei. A denúncia deve ser acompanhada de proposta escrita. O prazo para apresentação de contraproposta é de 45 dias contados da data de receção da proposta.

4- As tabelas salariais e as prestações pecuniárias produzirão efeitos desde 1 de janeiro, salvo indicação expressa em contrário e com exceção do ano de entrada em vigor do presente AE.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 4.ª

(Deveres da TAP)

São deveres da TAP:

a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis do trabalho vigentes;

b) Tratar com urbanidade os trabalhadores, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio; e, sempre que lhes tiver de fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

c) Exigir das hierarquias a maior correção no tratamento dos seus subordinados;

d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita a instalações, equipamentos, segurança, higiene e prevenção de doenças;

e) Manter e dinamizar os serviços de formação profissional, adequados à valorização profissional e pessoal dos trabalhadores, bem como facilitar-lhes frequência de estabelecimentos de ensino, nos termos deste AE e da lei;

f) Não exigir dos trabalhadores trabalhos manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional;

g) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores se processem num clima de mútua confiança;

h) Acompanhar com todo o interesse a integração progressiva dos que iniciam o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos necessários;

i) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência se expressamente solicitada pelo interessado;

j) Facultar a consulta dos processos individuais e cópia de documentos que os integrem, sempre que o respetivo trabalhador o solicitar;

k) Não colocar obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de atos de âmbito sindical e de controlo de gestão, nos termos da lei;

l) Fornecer aos sindicatos todos os elementos a que têm direito, nos termos da lei;

m) Suportar os encargos normais com a emissão de documentos relativos ao desempenho das funções dos trabalhadores (designadamente passaportes, vistos e vacinação) quando se verifique a existência de tais encargos, e cuja responsabilidade esteja a cargo da empresa, nos termos da lei e do presente AE. As ausências decorrentes da sua obrigação de diligenciar atempadamente na obtenção da documentação mencionada, são consideradas como tempo efetivo de trabalho;

n) Garantir e promover o cumprimento dos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação e a prevenção e combate a qualquer tipo de assédio no trabalho.

Cláusula 5.ª

(Deveres do trabalhador)

São deveres do trabalhador:

a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis de trabalho vigentes;

b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a empresa, os colegas de trabalho e as demais pessoas, público e autoridades, que estejam ou entrem em relações com a empresa;

c) Desempenhar com pontualidade e eficiência o serviço que lhe seja confiado;

d) 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 equívoco;

e) Cumprir as ordens e diretrizes da TAP, emitidas dentro dos limites dos respetivos poderes de direção definidos neste AE e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;

f) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;

g) Comparecer ao serviço com pontualidade, assiduidade;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho;

i) Guardar lealdade à TAP e segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;
j) Não participar, direta ou indiretamente, em quaisquer negócios com entidades com as quais a TAP mantenha relações comerciais ou tenha posição competitiva;
k) Não utilizar a qualidade de trabalhador da TAP para direta ou indiretamente, desenvolver quaisquer atividades consideradas ilícitas pela lei;
l) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade na empresa;
m) Participar aos superiores hierárquicos os incidentes, acidentes e ocorrências anómalas que se tenham verificado no serviço;
n) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

Cláusula 6.ª

(Garantias do trabalhador)

1- É proibido à empresa:
a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
d) Baixar de categoria profissional do trabalhador, salvo se aceite por este e cumpridas as formalidades legais;
e) Transferir qualquer trabalhador em contravenção ao disposto na lei e neste AE;
f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade.
2- A prática pela TAP de qualquer ato em contravenção do disposto nas alíneas anteriores considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE ou na lei, se mais favorável.
3- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos atos previstos no número 1 desta cláusula salvo quanto ao referido nas alíneas *d)* e *e)*, se tiver havido autorização da autoridade administrativa competente.

Cláusula 7.ª

(Quadros de pessoal e balanço social)

A empresa deve remeter aos sindicatos a informação relativa à atividade social (Relatório Único), nos termos e prazos determinados na lei, e em cumprimento do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD).

Cláusula 8.ª

(Desconto das quotas sindicais)

A empresa procede ao desconto da quota sindical na retribuição mensal de cada trabalhador, mediante declaração escrita de autorização deste ou recibo extraído da ficha de inscrição nos sindicatos, procedendo à sua entrega aos sindicatos até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

CAPÍTULO III

Contrato de trabalho e formação profissional

Cláusula 9.ª

(Habilitações mínimas)

As habilitações académicas mínimas exigidas para ingresso em qualquer categoria profissional terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos e formação profissional.

Cláusula 10.ª

(Idade mínima de admissão)

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

Cláusula 11.ª

(Período experimental)

Salvo o disposto na lei quanto ao regime do período experimental dos contratos a termo, o período experimental corresponde, nos contratos por tempo indeterminado, aos primeiros 90 dias de execução do contrato de trabalho, sem prejuízo do estabelecido em relação a cada categoria profissional prevista nos respetivos anexos a este AE.

Cláusula 12.ª

(Formação profissional)

1- A formação profissional é um direito e um dever dos trabalhadores e da empresa, visando, nomeadamente, assegurar a qualificação e atualização dos conhecimentos dos trabalhadores.

2- Em sede de formação profissional, incumbe, nomeadamente, à TAP, em obediência às normas legais e regulamentares aplicáveis em cada momento:

a) Distribuir aos trabalhadores os manuais, devidamente atualizados, necessários ao desempenho das suas funções, em papel ou em formato digital, suportando os respetivos encargos;

b) Organizar formação profissional ou de atualização de que os trabalhadores necessitem para nos termos da regulamentação aeronáutica aplicável e atentas as funções que exercem, se manterem devidamente qualificados e atualizados, suportando os respetivos encargos;

c) Efetuar as verificações de proficiência dos seus trabalhadores, de acordo com os requisitos exigidos pela empresa ou pela autoridade aeronáutica competente, suportando os respetivos encargos.

3- O trabalhador deve participar de modo assíduo, pontual e diligente nas ações de formação que lhe sejam proporcionadas pela empresa.

4- O trabalhador devidamente qualificado para o efeito poderá ministrar formação profissional a outros companheiros de trabalho, sempre que justificadamente solicitado pela empresa, nos termos do presente AE ou das normas da empresa em vigor em cada momento.

5- A empresa, sempre que suporte despesas inerentes à qualificação dos trabalhadores ou outras despesas avultadas inerentes à formação profissional dos mesmos, poderá fazer depender a realização das mesmas da celebração de um pacto de permanência, pelo qual o trabalhador assume o dever de permanecer na empresa e não denunciar o seu contrato de trabalho com a TAP, por um período até três anos após a conclusão da formação, sem prejuízo do que estiver determinado nos anexos para cada categoria profissional.

6- Para os efeitos previstos no número anterior, entende-se que o montante que o trabalhador deve pagar para se desobrigar do pacto de permanência, correspondente ao valor das despesas suportadas pela empresa, será progressiva e proporcionalmente reduzido com referência ao decurso do período estipulado de execução do pacto de permanência.

7- O tempo despendido na formação profissional deve respeitar o limite máximo previsto na lei, devendo a empresa, no estabelecimento dos horários dos cursos, atender à sua natureza, complexidade e duração.

8- O tempo despendido na frequência de cursos de formação transversais a todas as categorias profissionais com duração igual ou inferior a 30 horas não deverá exceder as sete horas e trinta minutos diários.

9- O tempo despendido em formações não transversais com duração superior a 30 horas não deverá exceder as seis horas diárias.

10- Do regime previsto nos números 8 e 9 da presente cláusula, excecionam-se os cursos de formação constante do anexo I, os quais, pela sua complexidade técnica, não poderão exceder as 6 horas diárias de formação.

11- Nas situações em que o tempo despendido na formação profissional não contabilize a totalidade do período normal de trabalho, o trabalhador, após o termo da formação profissional, deve regressar ao seu local de trabalho, sendo considerado o tempo restante como período normal de trabalho.

12- Entre o final do período normal de trabalho e o início da formação profissional devem decorrer no mínimo 12 horas de descanso.

13- O período de descanso referido no número anterior aplica-se igualmente ao período decorrido entre final da formação profissional e o início do período normal de trabalho seguinte.

14- Para os trabalhadores da área de manutenção e engenharia com a categoria de TMA, TMFP, TPPC, TRTMA e TAM em que o período normal de trabalho diário tenha uma duração de 7 horas e 30 minutos e em que, após a conclusão da formação profissional apenas reste, no máximo, uma hora e trinta minutos para o fim da jornada de trabalho, o trabalhador apenas tem de regressar ao local de trabalho no período de trabalho seguinte.

15- Para o trabalhador com período normal de trabalho diário com uma duração superior a 7 horas e 30 minutos e em que, após a conclusão da formação profissional apenas reste, no máximo, três horas para o fim da jornada de trabalho, o trabalhador apenas tem de regressar ao local de trabalho no período de trabalho seguinte.

16- Se da mudança de horário para efeito de frequência da formação resultar alteração dos dias de descanso, o trabalhador com um período normal de trabalho superior a 7 horas e 30 minutos terá direito a gozar um descanso não inferior a 48 horas antes da mudança de horário e de 48 horas após a conclusão da formação.

17- O disposto nos números 8, 9, 12, 15 e 16 da presente cláusula, não se aplica à categoria de quadro superior, aos quais é aplicável o disposto sobre esta matéria o constante do anexo A.

Cláusula 13.ª

(Trabalhadores-estudantes)

O regime do trabalhador-estudante segue o disposto na lei em cada momento em vigor.

Cláusula 14.ª

(Processo disciplinar)

1- O processo disciplinar considera-se instaurado na data em que o trabalhador tomar conhecimento, por escrito, de que o superior hierárquico com competência disciplinar, ou o órgão da empresa com competência estatutária para tal, proferiu despacho que evidencie a decisão de proceder disciplinarmente.

2- Após o recebimento da nota de culpa o trabalhador tem direito a requerer por escrito os meios de prova, e apresentar a sua defesa, no prazo máximo de 12 dias úteis, podendo, para o efeito, consultar o processo disciplinar ou solicitar, a expensas suas, cópia do mesmo. Os dias em que o trabalhador se encontre ausente por deslocação em serviço não se consideram para efeitos de contagem do prazo estabelecido para a apresentação da defesa.

3- A pedido estrito do trabalhador, a TAP facultará o processo disciplinar aos sindicatos.

Cláusula 15.ª

(Sanções disciplinares)

1- As sanções disciplinares aplicáveis pela TAP, no exercício do poder disciplinar que a lei lhe reconhece, são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição, até 24 dias;

d) Despedimento com justa causa.

2- A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 60 dias.

3- De acordo com o disposto na lei, sempre que seja declarado ilícito o despedimento de um trabalhador, este terá direito em substituição da reintegração, a optar por uma indemnização.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 16.ª

(Categorias profissionais. Níveis de enquadramento. Definições e conceitos)

Para efeitos do disposto no presente acordo, entende-se por:

a) Profissão ou categoria profissional: Conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;

b) Função: Conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;

c) Tarefa: Ação integrada numa função que requer um esforço físico ou mental, com vista a atingir um determinado fim.

Cláusula 17.ª

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores da TAP abrangidos pelo presente AE estão enquadrados numa das categorias profissionais constantes dos respetivos anexos e das condições de trabalho estabelecidos nos mesmos, sendo vedado à empresa atribuir-lhes outras diferentes das neles previstas.

2- Poderão ser criadas outras categorias profissionais, que se considerarão parte integrante do presente AE.

Cláusula 18.ª

(Enquadramento nos escalões da tabela salarial)

1- Todas as admissões ou ingresso numa categoria profissional por recrutamento externo serão feitas para o grau inicial.

2- O disposto no número 1 não prejudica a possibilidade de, em situações excecionais, e devidamente fundamentadas ser adotado critério diferente.

Cláusula 19.ª

(Evolução nas carreiras/graus de enquadramento/requisitos mínimos)

1- A evolução na carreira e a mudança de grau processar-se-ão de acordo com os anexos da respetiva categoria profissional.

2- A evolução profissional prevista na presente cláusula não se verifica caso ocorra alguma das seguintes situações:

a) Total de faltas justificadas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência na posição salarial, para além do limite global correspondente a 10 dias, por cada ano de permanência requerida;

b) Faltas injustificadas, para além do limite de 2 seguidas ou 3 interpoladas, no período de permanência na posição salarial;

c) Registo de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência mínimo no nível a que pertence;

d) Pendência de processo disciplinar;

e) Ocorrência de motivo justificativo, relacionado com o exercício ou conduta profissionais, desde que expresso e fundamentado por escrito.

3- Para efeitos da alínea *a)* do número anterior não são contabilizadas as ausências justificadas por:

a) Acidentes de trabalho;

b) Doença profissional;

c) Exercício de direitos legais de parentalidade;

d) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 40 dias também consecutivos, desde que limitada a uma ocorrência por cada ano no respetivo período de permanência;

e) Casamento;

f) Falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula 57.ª;

g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;

h) Estatuto de trabalhador-estudante, até aos limites consagrados na lei geral;

i) Exercício de funções sindicais ou na comissão de trabalhadores por membros das direções sindicais, delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei e por este AE.

4- Nas situações referidas na alínea *d)* do número 2 o processo de evolução profissional ficará pendente enquanto não se encontrar concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção de suspensão da prestação de trabalho; se do processo disciplinar resultar sanção de repreensão ou ausência de sanção a evolução profissional será efetuada com efeitos retroativos à data em que deveria ter ocorrido.

5- Nos termos e para os efeitos dos requisitos mencionados nos números 1 e 2 da presente cláusula, serão desconsiderados os anos em que qualquer um dos respetivos requisitos positivos ou negativos não se verifiquem ou não sejam atingidos.

6- Nos casos em que haja lugar a evolução, esta produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.

7- Se o resultado da apreciação e avaliação for negativo, só terá lugar nova apreciação e avaliação decorrido um ano e desde que cumpridos novamente os requisitos previstos nos números 1 e 2 da presente cláusula.

8- A apreciação e avaliação da situação do trabalhador será sempre especificada e fundamentada, devendo ser comunicada, por escrito, ao trabalhador.

9- O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de recursos humanos, bem como um representante dos sindicatos.

10- Para efeitos do número anterior a TAP deve pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias, a contar da data da receção do recurso, para os casos em que a potencial evolução na carreira ocorra no ano da apresentação do recurso e no prazo máximo de 60 dias nos restantes casos.

11- Em caso de incumprimento pela empresa do prazo fixado no número anterior terá lugar a evolução prevista na carreira.

Cláusula 20.ª

(Preenchimento de vagas)

1- As vagas que ocorrerem nos vários departamentos da empresa, serão preenchidas preferencialmente através de recrutamento interno aberto a todos os trabalhadores pertencentes ao quadro permanente de pessoal da empresa que reúnam os pré-requisitos para o lugar a preencher em harmonia com o estabelecido na carreira profissional respetiva.

2- O provimento das vagas será feito mediante concurso sujeito a condições definidas previamente caso a caso.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, a TAP obriga-se a divulgar a data de abertura do concurso, as provas a efetuar, os critérios de seleção e os pré-requisitos a que as candidaturas devem obedecer, dando disso conhecimento aos sindicatos interessados nas profissões envolvidas, com a devida antecedência.

4- Durante os cursos de formação conexos com o recrutamento interno a que alude o número 1, os trabalhadores manterão:

a) A sua retribuição de base acrescida das anuidades, sendo-lhes, todavia, devida a retribuição estabelecida para os candidatos não trabalhadores da TAP, se esta for superior;

b) A sua antiguidade na empresa.

5- No caso de não obterem aprovação nos cursos ou provas, os trabalhadores manterão a categoria e funções anteriores e a respetiva antiguidade.

Cláusula 21.ª

(Mudança de categoria profissional)

1- Quando qualquer trabalhador adquirir habilitações profissionais ou académicas que lhe permitam a integração em outras categorias profissionais, terá direito preferencial no preenchimento de vagas na categoria profissional que pretenda ocupar.

2- No caso de mudança de categoria profissional, a integração profissional e salarial será feita no grau inicial da nova categoria, salvo se a mudança ocorrer entre categorias profissionais com afinidade funcional que permita a consideração de tempo de serviço prestado na categoria anterior para efeitos de integração profissional e salarial na nova categoria profissional; ocorrendo dúvidas sobre a existência, ou não, de afinidade funcional, a questão poderá ser apreciada em comissão paritária.

3- No caso de o trabalhador auferir já remuneração base superior à do grau inicial da nova categoria, manterá essa remuneração enquanto ela for superior à que corresponde à evolução na nova categoria.

4- As regras enunciadas nos números 2 e 3 anteriores poderão não ser aplicadas quando, sob proposta da hierarquia, fundamentada na avaliação técnico-profissional e no desempenho e potencial do trabalhador, for decidida a atribuição de remuneração de base mais elevada.

5- A produção de efeitos reportar-se-á sempre ao primeiro dia do mês seguinte ao da decisão.

Cláusula 22.ª

(Nomeação na linha hierárquica)

1- É da competência da empresa a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica.

2- A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita, por escrito com audição prévia e com o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao curriculum técnico.

3- A substituição temporária no desempenho efetivo de funções de chefia da linha hierárquica só poderá ter lugar mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para as funções exercidas em substituição, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição paga desde o primeiro dia; o adicional de chefia será devido desde que a substituição seja igual ou superior a 5 dias úteis e pago igualmente desde o primeiro dia.

4- Sem prejuízo do determinado em cada anexo das categorias profissionais, o impedimento que originar a substituição temporária, previsto no número 3, não poderá ultrapassar os 90 dias, findos os quais a empresa procederá à nomeação de chefia para o desempenho efetivo de funções da linha hierárquica, salvo se aquele impedimento for devido a doença prolongada com internamento hospitalar, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

Cláusula 23.ª

(Local de trabalho. Transferência)

1- Por local de trabalho entende-se o conjunto das instalações da empresa em cada cidade, incluindo os serviços do aeroporto que a servem, com exceção do Funchal.

2- A transferência do trabalhador para outro local de trabalho só poderá ter lugar nos casos e nas condições previstas na lei e será fundamentada, pela empresa, sempre que tal seja solicitado.

3- Deverão ser facilitadas as transferências aos trabalhadores, sempre que:

a) Se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira, desde que aquela não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse da empresa;

b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados.

4- Os trabalhadores que desempenhem funções de dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores só poderão ser transferidos de local de trabalho com o seu acordo.

Cláusula 24.ª

(Efeitos da transferência)

1- Da transferência de local de trabalho não pode resultar diminuição ou eliminação de direitos, nos termos do presente AE.

2- Do mesmo modo, da transferência não pode resultar, salvo se houver acordo do trabalhador:

a) Atribuição definitiva de atividade não compreendida na categoria profissional do transferido;

b) Diminuição de retribuição.

3- Quando aos serviços desempenhados ao abrigo da transferência corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4- A TAP custeará as despesas do trabalhador decorrentes da transferência, quando esta transferência for da iniciativa da empresa.

5- Quando a transferência seja do interesse da empresa e implique mudança de residência, o trabalhador terá direito a:

a) Concessão de 5 dias úteis de dispensa imediatamente anteriores à partida e igual período à chegada;

b) Transporte do trabalhador, seu agregado familiar e haveres julgados indispensáveis para o novo local de trabalho.

Cláusula 25.ª

(Posto de trabalho)

1- Entende-se por posto de trabalho o conjunto de tarefas que estão cometidas e são continuadamente desempenhadas pelo trabalhador em local determinado no âmbito da empresa.

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

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

a) A substituição de trabalhadores ausentes;

b) O aumento temporário de serviço;

c) A diminuição ou cessação temporária ou definitiva de serviço;

d) O cumprimento de obrigações inadiáveis da empresa.

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

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

Cláusula 26.ª

(Atividade dos trabalhadores)

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional, de acordo com a descrição de funções constantes nos respetivos anexos.

2- O trabalhador deve transmitir a outros trabalhadores, quando para tal for solicitado pela empresa, os conhecimentos de que é detentor, inerentes à categoria profissional possuída, sem prejuízo do disposto na cláusula 73.ª, se aplicável.

3- Nos casos previstos na lei e quando o interesse da empresa o exija e a ocupação de um trabalhador na execução das funções próprias da sua categoria profissional não for possível por inexistência de trabalho durante a totalidade ou parte das horas normais de serviço, poderá o mesmo ser temporariamente ocupado em outras funções não compreendidas no objeto do contrato de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

4- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá de imediato direito a esse tratamento.

Cláusula 27.ª

(Regulamentos internos)

1- A TAP promoverá a elaboração de regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2- Até definição de nova regulamentação interna, mantêm-se em vigor os regulamentos atualmente estabelecidos e aplicáveis, referidos no anexo II.

3- Os regulamentos internos serão publicados e divulgados a todos os trabalhadores.

Cláusula 28.ª

(Uniformes e equipamento de trabalho)

1- A TAP poderá exigir o uso de uniformes para o exercício de quaisquer funções quando o julgue conveniente e de acordo com as normas por ela definidas.

2- Os uniformes cuja utilização seja exigida pela empresa, serão sempre fornecidos a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas e equipamento de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

3- Os trabalhadores são fiéis depositários e responsáveis por todos os artigos que sejam propriedade da TAP e que lhes estejam afetos para uso profissional individual.

4- Para cumprimento do disposto no número anterior, a TAP garantirá as condições de organização de trabalho e de segurança adequados.

Cláusula 29.ª

Regime de prevenção

1- Considera-se em regime de prevenção o trabalhador que, quando escalado, se encontre localizável e à disposição da TAP, fora do seu período normal de trabalho e local de trabalho, para acorrer prontamente a necessidade de urgência de serviço.

2- O trabalhador escalado em regime de prevenção acorrerá a necessidades de urgência de serviço sempre que solicitado pela TAP, devendo iniciar a intervenção no prazo máximo de 1 hora depois de ter sido convocado.

3- A convocação do trabalhador em prevenção será efetuada por via telefónica. Em caso de dificuldade de contacto, a TAP deverá remeter ao trabalhador um SMS (mensagem telefónica escrita).

4- O não cumprimento das obrigações previstas nos números anteriores da presente cláusula pode constituir infração disciplinar e determinar a perda de retribuição prevista no número seguinte.

5- O trabalhador escalado em regime de prevenção aufere uma retribuição especial por cada dia de prevenção nos termos referidos no anexo V, independentemente da prestação efetiva de trabalho.

6- Caso o trabalhador escalado em regime de prevenção seja convocado para acorrer a necessidades de urgência de serviço e preste efetivamente tal atividade, tem direito a auferir, para além da compensação pre-

vista no número anterior, uma retribuição especial a título de trabalho suplementar pelo trabalho efetivamente prestado, nos termos referidos na cláusula 68.ª, sendo-lhe ainda assegurado o transporte nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 30.ª

(Transportes em serviço)

1- A TAP garantirá transporte ou atribuirá um subsídio para transporte aos trabalhadores que:

a) Iniciem ou concluam a prestação de trabalho em períodos em que não existam ou sejam insuficientes os meios de transporte público coletivo;

b) Sejam convocados para a prestação de trabalho suplementar sem ligação, em continuidade, com o período normal de trabalho do respetivo horário de trabalho;

c) Sejam convocados para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal, em dia de descanso complementar ou em dia feriado em que, por horário, não haja lugar a essa prestação de trabalho;

d) Se desloquem para fora do seu local de trabalho em serviço ou para a participação em ações de formação profissional exigida pela empresa.

2- Os períodos referidos na alínea *a)* do número 1 serão em cada momento definidos pela empresa após consulta aos sindicatos e constarão de regulamento interno.

3- Sempre que possível e de acordo com as disponibilidades da empresa, o transporte em serviço será fornecido pela TAP em espécie através de meios de transporte da empresa ou outros.

4- O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com a categoria profissional de quadro superior, aos quais é aplicável o disposto sobre esta matéria no anexo A.

Cláusula 31.ª

(Trabalho fora da base)

1- As deslocações em serviço para fora da base obedecem ao disposto no respetivo regulamento interno de deslocações de serviço, bem como ao previsto na presente cláusula.

2- O trabalhador cumprirá, no local de trabalho temporário, o horário de trabalho ali em vigor.

3- O cômputo e remuneração do trabalho suplementar dos trabalhadores transferidos ou deslocados para locais abrangidos pelo âmbito deste AE processar-se-ão nos moldes nele estabelecidos; o cômputo e remuneração do trabalho suplementar dos trabalhadores transferidos ou deslocados para locais não abrangidos pelo âmbito deste AE, processar-se-ão nos moldes estabelecidos nas leis de trabalho locais.

4- O trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.

5- Quando as deslocações tenham tido uma duração superior a 30 dias, os trabalhadores terão direito a dispensa de serviço no período normal de trabalho diário seguinte ao do regresso, salvo nos casos em que após o regresso o trabalhador entre no gozo do seu período de descanso semanal.

6- Quando uma deslocação o exija, a empresa assegurará ou pagará, aos trabalhadores deslocados em serviço, alojamento, transportes, transfer para o hotel e do hotel para o local de partida e taxas de portagem ou de aeroporto.

7- A TAP, assegura a assistência médica, medicamentosa e hospitalar necessária em caso de doença ou acidente de trabalho ocorrido quando em deslocação em serviço fora do local onde o trabalhador exerce habitualmente a sua função e até 90 dias, desde que não exista cobertura da Segurança Social, bem como o transporte para a base, caso se torne necessário.

8- Em caso de acidente que não seja considerado acidente de trabalho, a TAP garante o transporte para a base, caso se torne necessário.

Cláusula 32.ª

(Refeitório)

1- A TAP manterá na sua sede, em Lisboa, e onde lhe for possível e conveniente, sem carácter lucrativo, um serviço de refeitório, em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores em serviço, diretamente ou por intermédio de uma concessionária

2- O valor suportado pelos trabalhadores para o preço de cada refeição base é de 1,00 €, atualizável sempre, e na mesma proporção, da atualização da tabela salarial.

3- Nos locais onde não exista refeitório e enquanto este não existir, a TAP comparticipará as refeições durante o período de trabalho, com um valor igual ao custo de cada refeição base pago ao concessionário do refeitório, descontando a parte suportada pelo trabalhador.

4- Para efeitos do número anterior, a TAP compromete-se a facultar aos sindicatos a informação relativa aos custos da refeição base pago ao concessionário do refeitório.

5- O disposto nos números 2 e 3 desta cláusula não abrange os trabalhadores com a categoria profissional de quadro superior, aos quais é aplicável o disposto sobre esta matéria no anexo A.

Cláusula 33.ª

(Refeições em serviço)

1- A TAP fornecerá, a expensas suas, as refeições em local apropriado aos trabalhadores que, cumulativamente, por determinação da empresa hajam trabalhado durante a totalidade do intervalo indicado no seu horário de trabalho para descanso e refeição e não possam para o efeito utilizar o refeitório da empresa.

2- A TAP fornecerá, do mesmo modo, as refeições em local apropriado aos trabalhadores que, por determinação da empresa, hajam prestado trabalho suplementar abrangendo a totalidade de qualquer dos períodos definidos no número 1 da cláusula 38.ª

3- A refeição será fornecida em espécie, salvo nos casos seguintes:

a) Não haver sala apropriada para a tomada da mesma;

b) Estar a sala encerrada; ou

c) Não poder o trabalhador aí deslocar-se por razões de serviço.

4- Quando a refeição não possa ser fornecida em espécie, a TAP atribuirá um subsídio de refeição de valor igual a 0,114 % ou 0,502 % do valor definido na cláusula 76.ª quando se trate, respetivamente, de pequeno-almoço ou de almoço, jantar e ceia, com arredondamento para o cêntimo superior.

5- Os valores previstos no número 4 não poderão ser abonados a título de outra compensação que não seja a definida naquele número, nem são cumulativos com o resultante da aplicação do número 3 da cláusula 32.ª

6- O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com a categoria profissional de quadro superior, aos quais é aplicável o disposto sobre esta matéria no anexo A.

CAPÍTULO V

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 34.ª

(Duração do trabalho normal)

1- O período normal de trabalho diário será de 7 horas e 30 minutos.

2- O período normal de trabalho referido no número anterior, poderá ter outra duração com vista à elaboração de horários de trabalho para os trabalhadores integrados na ME/MO - Manutenção operacional; FO/FD - *Flight dispatch & control*; CO - Centro de operações integrado; e SA/HE - *Hub* e escalas nacionais cumprindo os seguintes limites:

a) Os trabalhadores estarão integrados em turnos rotativos e mantêm em cada turno as mesmas horas de entrada e de saída, durante todo o ciclo anual;

b) Não serão excedidas 1659 horas de trabalho efetivo anual;

c) Para efeitos de marcação de férias, consideram-se dias de férias os dias em que o trabalhador esteja escalado para trabalhar;

d) A TAP poderá aplicar este tipo de horário noutros departamentos não descritos no número 2, desde que os trabalhadores nele envolvidos, se consultados a ele se não oponham;

e) Com periodicidade anual, a TAP em conjunto com os sindicatos, fará uma avaliação e consulta aos trabalhadores sobre a aplicação do horário especificado nesta alínea, de forma a aferir a eventual necessidade da sua modificação;

f) O ciclo anual inicia-se a partir da data início de vigência do mapa de horário de trabalho que o preveja;

g) Os trabalhadores integrados neste horário têm direito a um adicional contributivo no valor de 3,50 € por cada dia de trabalho efetivo, conforme previsto no anexo V.

3- Quando exista recomendação expressa dos serviços de saúde da empresa nesse sentido, poderá ser aplicado um dos seguintes regimes:

a) Interrupção de 10 minutos, a situar de forma desfasada a meio de cada um dos períodos de trabalho, nas situações de sobrecarga visual, auditiva ou postura e ainda nas situações de laboração que envolvam a utilização de matérias tóxicas ou corrosivas;

b) Redução da duração normal de trabalho.

4- Os regimes referidos no número anterior nunca serão acumuláveis entre si.

5- O disposto nesta cláusula é complementado, para todas as categorias profissionais constantes deste AE, conforme estabelecido nos respetivos anexos.

Cláusula 35.ª

(Definições)

1- Dia de trabalho é constituído pelos períodos decorrentes entre as horas de entrada e de saída constantes do horário de trabalho respetivo. Será considerado dia de trabalho aquele onde decorre o maior número de horas trabalhadas.

2- Dia útil é o dia civil que não coincide com o dia de descanso semanal obrigatório, nem com o(s) dia(s) de descanso complementar(es), nem com os feriados estabelecidos neste AE.

3- Descanso semanal é o constituído por:

a) Domingo, nos horários regulares;

b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários;

c) Para os horários decorrentes da aplicação do número 2 da cláusula 34.ª, considera-se como descanso semanal obrigatório o quarto dia da folga sendo os restantes 3, descansos complementares.

4- Descanso complementar é o constituído por:

a) Sábado ou segunda-feira nos horários regulares;

b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários, exceto para os casos do número 3, alínea *c)* da presente cláusula.

5- Turno é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, entre os descansos semanais respetivos.

6- Ciclo de rotação é a sequência de turnos a percorrer por todos os trabalhadores integrados no mesmo horário.

7- Considera-se observado o dia completo de calendário quando ao descanso semanal ou ao descanso complementar não se sobreponha o dia de trabalho em mais de 3 horas.

Cláusula 36.ª

(Horários de trabalho)

1- A definição e elaboração de horários de trabalho é da exclusiva competência da empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos.

2- Salvo impossibilidade, por urgência da elaboração dos horários, a TAP consultará as organizações representativas dos trabalhadores interessados previamente à elaboração dos horários, expondo as razões justificativas desses horários, e ponderará as observações que sejam expressas por essas organizações.

3- Tendo lugar a consulta prevista no número anterior, o prazo de 15 dias estabelecidos na lei para a resposta à consulta subsequente, prevista no número 1, não será superior a 8 dias.

4- Uma vez elaborados os horários de trabalho, se em resposta à consulta referida no número 1 for recebido parecer negativo, fundamentado e escrito, a TAP analisará esse parecer com as organizações representativas dos trabalhadores interessados, só efetivando a aplicação dos horários, de acordo com o que for concluído, após essa última diligência de esclarecimento e de consenso.

5- Sem prejuízo dos prazos estabelecidos na lei e neste acordo, se por motivo de inadiabilidade da aplicação dos horários não for possível efetivar a diligência prevista no número anterior, ela deverá ter lugar logo que possível, podendo, se for caso disso, proceder-se à alteração dos horários estabelecidos, sem necessidade de qualquer outro procedimento.

Cláusula 37.ª

(Mapas de horário de trabalho)

1- Os mapas de horário de trabalho devem ser afixados em todos os locais de trabalho, de forma bem visível, e deles devem constar obrigatoriamente:

a) Nome dos trabalhadores abrangidos;

b) Horas de início e termo do trabalho;
c) Intervalo para descanso e tomada de refeição, de acordo com o regime definido nas cláusulas 38.ª e 39.ª;
d) Dias de descanso semanal e de descanso complementar, identificados;
e) Escala de rotação, quando se trate de horários de turnos;
f) Outras indicações pertinentes sobre o regime de duração do trabalho e de organização do tempo de trabalho, que sejam aplicáveis, previstas na lei ou no presente AE.

2- Qualquer alteração dos dados constantes do mapa de horário de trabalho e referidos no número anterior constitui alteração do horário de trabalho e obriga à observância dos procedimentos consagrados nesta cláusula e na cláusula 36.ª

3- Os mapas de horário de trabalho, bem como as suas alterações devem ser afixados com antecedência não inferior a 5 dias em relação à data do início da aplicação dos horários ou das suas alterações.

4- Serão remetidas cópias dos mapas de horário de trabalho aos sindicatos que representam os trabalhadores abrangidos e à comissão de trabalhadores.

Cláusula 38.ª

(Horas de refeição)

1- Os períodos dentro dos quais deverão ser tomadas as refeições e que constarão dos horários de trabalho, poderão ter as amplitudes seguintes:
a) Pequeno-almoço - Entre as 7h00 e as 9h00;
b) Almoço - Entre as 11h00 e as 15h00;
c) Jantar - Entre as 18h30 e as 22h00;
d) Ceia - Entre as 0h00 e as 5h00.

2- Os intervalos de descanso, para efeitos de pequeno-almoço, almoço, jantar e ceia, só são considerados tempo de trabalho se o trabalhador tiver de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

3- Dos horários de trabalho deverá constar, em relação a cada trabalhador ou conjunto de trabalhadores, que beneficiem de um ou mais horários de refeição referidos no número 1, o intervalo de descanso em que devem ter lugar o repouso e a tomada de refeição.

4- Por necessidades de serviço, o intervalo fixado nos termos do número anterior pode ser alterado pela empresa, desde que o descanso intercalar e a tomada de refeição tenham lugar dentro dos limites fixados no número 1, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 39.ª

Cláusula 39.ª

(Intervalos de descanso e tomada de refeição)

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a 45 minutos, nem superior a 2 horas, para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar; de 30 minutos, quando se destine a pequeno-almoço, e de 30 a 60 minutos, quando se destine a ceia.

2- As interrupções para descanso e tomada de refeição serão estabelecidas de forma que não sejam efetivamente prestadas mais de 5 horas consecutivas de trabalho.

3- O período de 5 horas consecutivas de trabalho mencionado no número anterior é aumentado para 6 horas de trabalho consecutivo, nos horários de trabalho que estabeleçam um período normal de trabalho diário superior a 7 horas e 30 minutos.

4- O descanso mínimo a observar entre a hora fixada em horário para a saída de serviço e a fixada para entrada no dia imediato será de 12 horas.

5- Quando exista trabalho suplementar em prolongamento de um período diário de trabalho, o trabalhador só deve retomar o serviço decorrido que seja um descanso mínimo de 12 horas.

6- Quando o trabalho suplementar se situe para além das 0h00 o trabalhador só retomará o serviço após um descanso mínimo de 12 horas e a retoma do serviço far-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo do repouso mínimo.

7- Quando a prestação de trabalho suplementar tiver duração igual ou superior a 7 horas e 30 minutos, o trabalhador fica dispensado da prestação de qualquer trabalho nesse dia.

8- O disposto na presente cláusula não se aplica aos trabalhadores com a categoria de quadro superior.

Cláusula 40.ª

(Horários de turnos)

1- Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, serão organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos.

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

3- No horário de trabalho, os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após um dia de descanso.

4- Por razões de serviço e desde que devidamente fundamentado, os trabalhadores poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário desde que avisados com pelo menos 72 horas de antecedência, mas sempre após o gozo dos dias de descanso semanal obrigatório e complementar.

5- São permitidas trocas de horário, por acordo, desde que seja respeitado o período mínimo de descanso de 12 horas entre dois dias consecutivos de trabalho e o trabalhador não preste mais do que 5 dias de trabalho consecutivos.

6- O disposto nesta cláusula é complementado, para todas as categorias profissionais constantes deste AE, conforme estabelecido nos respetivos anexos.

Cláusula 41.ª

(Trabalho suplementar)

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

2- Cada trabalhador não poderá prestar trabalho suplementar para além dos limites fixados na lei.

3- Atingidas que sejam 20 horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando os períodos de refeição inferiores a 60 minutos a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho.

4- Não está sujeito a quaisquer limites o trabalho suplementar prestado em casos de força maior ou que seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

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

6- Não estão sujeitas à obrigação de prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Trabalhadores portadores de deficiência;

b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

7- A antecipação na entrada ou o atraso na saída para além de 15 minutos em relação às horas previstas no horário de trabalho, quando autorizadas pela empresa, determinarão o pagamento de:

a) 1/2 hora de trabalho suplementar, se o trabalho prestado se situar entre os 16 e os 40 minutos;

b) 1 hora de trabalho suplementar, se o trabalho tiver duração compreendida entre os 41 e os 60 minutos.

8- O regime de pagamento das tolerâncias previsto no número anterior não é aplicável no caso de trabalho suplementar planeado com duração previamente estabelecida.

9- O trabalhador com o período normal de trabalho previsto no número 2 da cláusula 34.ª não está obrigado a prestar trabalho suplementar em prolongamento do seu período diário de trabalho.

Cláusula 42.ª

(Trabalho noturno)

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

Cláusula 43.ª

(Trabalho em feriados)

1- A prestação de trabalho em dias feriados só poderá ter lugar na medida do estritamente necessário à manutenção do funcionamento dos serviços conforme determinação da empresa.

2- Os trabalhadores chamados a prestar trabalho em dias feriados serão, por norma, designados entre os que, por horário e com continuidade de prestação efetiva de trabalho, se achem incluídos nos períodos de trabalho coincidentes com esses dias feriados.

3- Até 30 dias antes da ocorrência de um feriado, a TAP publicará a lista dos trabalhadores, integrados em áreas de laboração contínua, que serão chamados a prestar trabalho nesse dia.

4- Por razões decorrentes de alteração das cargas de trabalho, a lista de trabalhadores referida no número anterior poderá ser alterada até 48 horas antes da ocorrência do feriado.

5- Sempre que adequado serão estabelecidas escalas de rotação dos trabalhadores que devem prestar trabalho nos feriados.

Cláusula 44.ª

(Dia de descanso complementar)

Sempre que tal seja compatível com as exigências de funcionamento dos serviços e com a adequação dos recursos disponíveis, o dia de descanso complementar será fixado imediatamente antes ou após o dia de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 45.ª

(Trabalho em dia de descanso semanal)

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito às seguintes compensações, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes, salvo no caso de deslocações em serviço, em que as referidas compensações serão gozadas após o regresso:

a) Se tiver trabalhado mais de 1 hora e até 3 horas - Meio dia de descanso;

b) Se tiver trabalhado mais de 3 horas - 1 dia completo de descanso.

2- As compensações referidas no número anterior podem deixar de ser gozadas nos 3 dias seguintes, por acordo entre a empresa e o trabalhador, em sistema a fixar, sem prejuízo de, quando se praticar acumulação superior a 5 dias úteis, as compensações só deverem ter lugar em período de menor intensidade de trabalho.

3- As compensações referidas nos números anteriores em caso algum poderão ser substituídas por qualquer tipo de retribuição especial.

Cláusula 46.ª

(Descansos compensatórios por prestação de trabalho suplementar)

1- O descanso compensatório devido por força do trabalho suplementar prestado em dias úteis, em dias feriados e em dias de descanso semanal complementar pode, por conveniência de serviço, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 % (coeficiente 2).

2- O descanso compensatório referido no número anterior corresponde a 25 % das horas do trabalho suplementar realizado em dias úteis, em dias de descanso complementar e em dias feriados.

3- Constitui-se o direito a descanso compensatório de dia completo, quando se perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho completo.

4- Os descansos compensatórios previstos nesta cláusula serão gozados nos 90 dias seguintes à constituição do direito, devendo ser marcado por acordo entre o trabalhador e a empresa, ou na sua falta por esta última.

Cláusula 47.ª

(Flexibilidade e tolerância)

1- Garantido que seja o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática do horário flexível nas entradas de cada período de trabalho, com a amplitude e nas condições que forem em cada momento determinadas pela empresa.

2- A empresa define a tolerância no início do horário de trabalho de cada trabalhador, de acordo com as condições mencionadas nos números seguintes.

3- Não representam quebra dos deveres da pontualidade e assiduidade, as ausências parciais, no início de cada período de prestação de trabalho, que não excedam os 60 minutos num mês nem 30 minutos num dia, desde que essas ausências sejam compensadas.

4- A empresa informará o trabalhador quando atingidos os 60 minutos mencionados no número anterior. O dia e hora em que se procede à compensação desse tempo de trabalho será marcado pelo trabalhador mediante acordo com a chefia.

5- O cômputo dos 60 minutos a que se refere o número anterior termina no final de cada ano civil.

6- Caso o trabalhador, não assegure a compensação referida nos números 3 e 4 da presente cláusula, é aplicável o regime de faltas e ausências.

7- O disposto nos números 2 a 6 da presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que pratiquem horário flexível.

Cláusula 48.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direção, de confiança ou de fiscalização, bem como aqueles cujas funções não permitam, temporária ou permanentemente, a sujeição a horário normal de trabalho.

2- A isenção de horário de trabalho depende do cumprimento dos formalismos e diligências estabelecidos na lei geral.

3- A isenção de horário de trabalho não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os dias de descanso complementar e os feriados.

4- A isenção de horário de trabalho compreende as seguintes modalidades:

a) não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana.

5- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será devida uma retribuição especial mensal:

a) Equivalente ao valor de 20 % do vencimento base, nas situações previstas na alínea *a)* do número 4 da presente cláusula;

b) Equivalente ao valor de 15 % do vencimento base, nas situações previstas na alínea *b)* do número 4 da presente cláusula.

6- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direção na empresa.

CAPÍTULO VI

Férias feriados e faltas

Cláusula 49.ª

(Feriados)

São feriados obrigatórios os previstos na lei, e ainda os seguintes:

a) Terça-Feira de Carnaval;

b) Feriado municipal do local habitual de trabalho;

c) Os que, na legislação regional aplicável, sejam observados nas Regiões Autónomas como feriados próprios.

Cláusula 50.ª

(Direito a férias)

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto na lei.

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

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5- Nos casos de contratação a termo cuja duração inicial seja inferior a 6 meses, o trabalhador terá direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho, contando-se para o efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 51.ª

(Períodos de férias)

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração de 26 dias úteis, não considerando os dias de descanso nem os feriados.

2- As férias poderão ser gozadas interpoladamente, em mais do que um período, de acordo com a lei.

3- O disposto nesta cláusula é complementado para os trabalhadores com a categoria profissional de quadro superior, com o disposto sobre esta matéria no anexo A.

Cláusula 52.ª

(Processamento de marcação de férias)

1- A época de férias e a interpolação serão fixadas por acordo entre a TAP e o trabalhador com observância do disposto nos números seguintes.

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

	1.ª quinzena (por dia)	2.ª quinzena (por dia)
Julho e agosto	12	12
Setembro	10	6
Junho	4	8
Dezembro	2	8
Abril, maio e outubro	4	4
Janeiro, fevereiro, março e novembro	1	1

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

a) A cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;

b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará, por grupos, equipas, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;

c) Os trabalhadores que ingressarem na TAP adquirirão uma pontuação inicial igual à do trabalhador da sua especialidade que tiver pontuação mais alta;

d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado, na nova escala de pessoal, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente inferior;

e) Uma vez que o trabalhador escolha determinado mês por força do disposto nesta cláusula, acumulará a pontuação de pior benefício sempre que, por razões não imputáveis à TAP, tenha de alterar ou peça alteração ou troca de época de férias;

f) Todos os pedidos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos com um mínimo de uma semana de antecedência, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;

g) Anualmente, e antes de 1 de dezembro, a TAP publicará a lista de pontuação e ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano;

h) As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão da competência da comissão paritária;

i) Caso não seja possível ao trabalhador, por sua responsabilidade, gozar os dias de férias no ano civil em que se vencem, a transição do gozo desses dias para o ano civil seguinte tem associada a atribuição, por cada dia, da maior pontuação que corresponde ao pior benefício.

4- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será, sempre que possível, facultado o gozo simultâneo de férias, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

5- Na falta de acordo, a TAP fixará o período de férias, nos termos da lei, entre 1 de maio e 31 de outubro e ouvindo as organizações representativas dos trabalhadores.

6- Se entre o momento da marcação das férias e o do respetivo gozo se verificar mudança de horário do trabalhador, o início do gozo das férias será ajustado ao início de um turno.

7- Uma vez fixado o período de férias, com data de início e data de fim, durante o qual o trabalhador estará de férias será feita a contagem definitiva dos dias úteis, sendo apenas considerados úteis os dias em que pelo horário aplicável o trabalhador estaria ao serviço.

8- Quando houver lugar a acerto de dias de férias, estes serão gozados até 30 de abril do ano seguinte.

Cláusula 53.ª

(Alteração ou interrupção de férias)

1- Sem prejuízo do previsto e permitido na lei, a alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidas com o acordo de ambas as partes a solicitação de qualquer delas.

2- Em casos excecionais poderá a TAP adiar ou interromper as férias do trabalhador, obrigando-se, porém, a indemnizá-lo dos prejuízos comprovadamente sofridos.

3- Em caso algum poderá o trabalhador, por conveniência da empresa, ser forçado a deixar de gozar férias. Quando, nos termos dos números anteriores, o período de férias for alterado ou interrompido, obriga-se a TAP a conceder ao trabalhador o período de férias por gozar, no próprio ano, ou, havendo acordo do mesmo, até ao dia 30 de abril do ano seguinte.

Cláusula 54.ª

(Doença no período de férias)

1- Sempre que um período de doença coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico dos serviços sociais ou, na sua falta, por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela TAP.

3- Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, deverá o trabalhador comunicar imediatamente à TAP o dia do início da doença, bem como a previsão do seu termo, prosseguindo logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à TAP, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas.

4- Com a comunicação referida no número anterior, deverá o trabalhador informar o serviço a que pertence de qual (quais) o(s) período(s) em que pretende gozar os dias de férias em falta, com vista à eventual obtenção do acordo da empresa.

Cláusula 55.ª

(Efeitos nas férias da cessação do contrato de trabalho)

1- Se o contrato de trabalho cessar, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 56.ª

(Noção de falta)

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

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

Cláusula 57.ª

(Tipos de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

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

b) As motivadas por falecimento de:

b.1) De cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filhos ou enteados (parentes de 1.º grau) - Até 20 dias consecutivos;

b.2) Por falecimento de pais, padrastos, sogros, genros e noras (outros parentes de 1.º grau) - Até 5 dias consecutivos;

b.3) Pessoas que vivam em união de facto ou economia comum com o trabalhador - Até 20 dias consecutivos;

b.4) Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou seu cônjuge - Até 2 dias consecutivos;
b.5) Irmãos e cunhados do trabalhador - Até 2 dias consecutivos;
b.6) Até 3 dias consecutivos, por luto gestacional.
c) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
d) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, nos termos da lei e do presente AE;
e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
f) As determinadas por detenção ou prisão preventiva desde que o facto que deu causa à detenção ou prisão não conduza à sua condenação penal;
g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.
3- Não são consideradas faltas as ausências motivadas pela realização de exames médicos fora das instalações da empresa, no âmbito da medicina do trabalho, por determinação dos serviços médicos.
4- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número 2 da presente cláusula ou na lei.

Cláusula 58.ª

(Comunicação e prova das faltas justificadas)

1- As ausências, quando previsíveis, deverão ser comunicadas, com indicação do motivo justificativo, com antecedência mínima de 5 dias.
2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível, a impossibilidade de comparecer ao serviço deve ser comunicada no mais curto lapso de tempo possível pelo trabalhador ou, em caso de impedimento deste, por alguém em sua representação.
3.O trabalhador ou, em caso de impedimento do mesmo, alguém em sua representação, deve, independentemente de solicitação pela empresa, apresentar prova documental dos factos invocados para a justificação, no prazo máximo de 5 dias úteis após o início da ausência.
4- A não comunicação nos termos dos números 1 e 2, ou a não apresentação de prova, pode tornar as faltas injustificadas.
5- As comunicações a que se alude nos números 1 e 2 da presente cláusula, bem como a respetiva documentação comprovativa devem ser enviadas ao serviço de apoio aos recursos humanos da empresa, através dos meios definidos pela empresa.

Cláusula 59.ª

(Efeitos das faltas justificadas)

1- De acordo com o disposto na lei geral, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2- Determinam perda de retribuição, para além de outras previstas na lei, as seguintes faltas ainda que justificadas:
a) Dadas nos casos previstos na alínea *c)* do número 2 da cláusula 57.ª, para além dos créditos estabelecidos na lei geral e neste AE;
b) Dadas por motivo de doença, sem prejuízo do disposto na cláusula 89.ª;
c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
d) Dadas nos casos previstos na alínea *f)* do número 2 da cláusula 57.ª
3- Para efeitos de cálculo do valor da retribuição perdida nos termos do número anterior utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{RM}{30 \times 7{,}5\ h} = \text{Valor/hora}$$

4- Nos casos previstos na alínea *e)* do número 2 da cláusula 57.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 60.ª

(Efeitos das faltas injustificadas)

1- Sem prejuízo de outros efeitos previstos na lei geral, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição, podendo esta ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, expressamente e por escrito, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, salvo o disposto no número 3 da presente cláusula.

2- Para efeitos de cálculo do valor da retribuição perdida nos termos do número anterior utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{RM}{30 \times 7{,}5\ h} = \text{Valor/hora}$$

3- O período de férias não pode ser reduzido em nenhuma circunstância a menos de 20 dias úteis ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 61.ª

(Impedimento prolongado)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis da lei sobre Segurança Social e deste AE.

2- Nos termos da lei, o tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, em presença de documento justificativo que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo de que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

5- O trabalhador deve, no dia imediatamente a seguir à cessação do impedimento, apresentar-se na empresa para retomar o trabalho.

6- O regime de impedimento prolongado previsto nesta cláusula não prejudica a verificação da caducidade, por decurso do prazo, nos contratos de trabalho a termo.

7- A suspensão por impedimento prolongado não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa, observados os trâmites fixados para o efeito na lei ou neste AE.

Cláusula 62.ª

(Licença sem retribuição)

1- A TAP poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- Quando o pedido de licença sem retribuição abranja um período igual ou superior a 15 dias consecutivos, o mesmo deverá ser formulado com 30 dias de antecedência.

3- A decisão da concessão de licença sem retribuição será sempre expressa por escrito e, no caso de não concessão, a TAP expressará as razões de recusa.

4- Os períodos de licença sem retribuição serão contados para efeitos de antiguidade de empresa, mas sem quaisquer efeitos remuneratórios, cessando, no entanto, os deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 63.ª

(Conceito de retribuição)

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as prestações mensais fixas, regulares e periódicas, feitas diretamente em dinheiro ou em espécie e referidas na cláusula 64.ª

3- A retribuição dos trabalhadores admitidos em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fração da retribuição do trabalho a tempo completo correspondente ao tempo de trabalho ajustado.

4- Até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação da TAP ao trabalhador, exceto as constantes da cláusula 65.ª

5- A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

6- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro até ao último dia de cada mês.

7- A TAP obriga-se a entregar aos trabalhadores, no ato de pagamento, documento comprovativo da retribuição e dos diversos abonos pagos e dos descontos legais e outras deduções efetuadas desde que autorizadas por escrito pelos trabalhadores ou pela lei.

Cláusula 64.ª

(Componentes da retribuição ilíquida mensal)

1- Para os efeitos previstos neste AE, a retribuição ilíquida mensal compreende:

a) As remunerações constantes das tabelas salariais;

b) As anuidades;

c) Outros adicionais destinados a completar o VB da respetiva posição da tabela;

d) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;

e) O subsídio de turnos;

f) O subsídio de funções autorizadas/certificadas conforme cláusula 77.ª;

g) O subsídio por condições especiais de trabalho;

h) O diferencial por desempenho de funções hierárquicas;

i) Os adicionais temporários no exercício de funções de coordenação.

2- As prestações complementares mencionadas nas alíneas *d)* e seguintes do número anterior apenas integram a retribuição ilíquida mensal se e enquanto se verificar a efetividade de prestação de trabalho nas situações que determinam o seu pagamento, bem como quando essa integração seja determinada pela lei e nos casos e termos previstos nos números 3, 4 e 5 da cláusula 69.ª

Cláusula 65.ª

(Abonos diversos)

1- Não se consideram retribuição os subsídios atribuídos pela TAP aos trabalhadores para refeição nem as comparticipações no preço ou o seu pagamento integral, quando for caso disso.

2- Também não se consideram retribuição as importâncias pagas a título de:

a) Ajudas de custo;

b) Abono para falhas;

c) Despesas de transporte;

d) Subsídio para educação especial;

e) Subsídio de refeição;

f) Comparticipação nas despesas de infantário;

g) Complemento de abono de família;

h) Subsídio para material escolar;

i) Quaisquer outras atribuídas aos trabalhadores deslocados por período superior a 90 dias, designadamente eventuais abonos de viagem, subsídios de deslocação, abonos de instalação e subsídios de habitação.

Cláusula 66.ª

(Anuidades)

1- É atribuída a todos os trabalhadores uma anuidade por cada ano completo de antiguidade na empresa.

2- Para os efeitos do número anterior, a antiguidade dos trabalhadores contratados a termo é contada pelos períodos de prestação consecutiva ou interpolada de prestação efetiva de trabalho, salvo se a interpolação tiver duração superior a 50 % do tempo da duração de contrato ou for devida a recusa do trabalhador, caso em que não é considerado todo o tempo de prestação de trabalho anterior à interpolação.

3- Cada anuidade vence-se no dia 1 do mês em que é completado cada ano de antiguidade na empresa.

4- Para efeitos do regime de anuidades não contam os períodos de licença sem retribuição.

5- O valor de cada anuidade consta no anexo V.

Cláusula 67.ª

(Retribuição do trabalho noturno)

1- O trabalho noturno será pago com o acréscimo de 25 %, de acordo com a fórmula seguinte:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times 37{,}50\ h} \times 0{,}25 = \text{Acréscimo/hora}$$

2- Não têm direito ao pagamento do acréscimo por trabalho noturno os trabalhadores que aufiram subsídio de turnos, salvo o disposto nos números seguintes.

3- Aos trabalhadores que recebam subsídio de turnos, o trabalho noturno normal prestado entre as 20h00 e as 7h00, na medida em que exceda 30 horas mensais, será pago com o acréscimo de 100 % sobre o valor/hora resultante da tabela salarial, acrescido das anuidades.

4- Para o limite das 30 horas mensais referido no número anterior contam as horas de trabalho suplementar noturno prestado, em prolongamento, entre as 0h00 e as 7h00.

5- Os trabalhadores que estejam integrados em horário que inclua a prestação de trabalho noturno e que sejam dispensados da prestação de tal trabalho decorrente de trocas de horário por iniciativa da empresa, terão direito à contabilização e pagamento, nos termos do disposto no número 3, de todas as horas noturnas que, por horário, deveriam prestar.

6- Exclui-se do regime mencionado no número anterior, as trocas de horário para formação profissional.

Cláusula 68.ª

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar prestado em dias úteis de trabalho confere direito à seguinte remuneração especial:

a) 50 % (coeficiente 1,5) da retribuição normal na primeira hora;

b) 75 % (coeficiente 1,75) da retribuição normal na segunda hora e seguintes;

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, em dias de descanso complementar e em dias feriados será remunerado com o acréscimo de 100 % (coeficiente 2).

3- Todo o trabalho suplementar prestado em dia normal, mas em prolongamento de dias de descanso semanal ou complementar, ou de dias feriados será sempre remunerado com o acréscimo de 100 % (coeficiente 2).

4- Quando a utilização do trabalho suplementar ultrapassar o limite máximo anual fixado na lei, o trabalhador pode recusar-se legitimamente à respetiva prestação.

Cláusula 69.ª

(Subsídio de turnos)

1- Os montantes dos subsídios de turnos são os abaixo indicados, bem como no anexo V, consoante a amplitude e a frequência de prestação de trabalho em período noturno:

a) Horários com amplitude de 24 horas e compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00, de quatro em quatro semanas ou com maior frequência: 230,00 €;

b) Outros horários com amplitude de 24 horas e horários com amplitude de 16 horas compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00, de três em três semanas ou com maior frequência: 170,00 €;

c) Horários com amplitude superior a 16 horas e inferior a 24 horas e compreendendo a prestação de trabalho noturno nos termos e com a frequência mínima previstas na alínea anterior:170,00 €, acrescidos de 8,50 € por cada hora de amplitude acima das 16;

d) Horários não previstos nas alíneas anteriores com prestação de trabalho, de forma rotativa, aos sábados e domingos: 90,00 €;

2- Da aplicação do disposto nas alíneas do número anterior, não pode resultar a atribuição ao trabalhador de um montante mensal superior ao previsto na alínea *a)* do número anterior.

3- Para efeitos da aplicação do disposto na alínea *a)* do número 1, considera-se toda e qualquer prestação de trabalho normal entre as 0h00 e as 8h00.

4- Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante, pelo menos, 10 ou 15 anos consecutivos em horário por turnos de amplitude de 24 ou 16 e mais horas, respetivamente, e que por iniciativa da empresa contra o interesse do trabalhador ou por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos (conforme parecer dos serviços de saúde da empresa), deixem de prestar serviço naquelas

condições, manterão o seu montante não atualizado e serão progressivamente diminuídos em 10 % sempre que se verifique revisão da tabela salarial.

5- Nos casos previstos no número anterior, ou por iniciativa do trabalhador, se a idade dos trabalhadores somada aos anos de trabalho em turnos for igual ou superior a 65 anos e, independentemente da verificação deste requisito, se o impedimento for devido a acidente de trabalho ou doença profissional, o subsídio de turnos auferido será mantido integralmente, mas o seu montante não será atualizado.

6- Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante pelo menos 15 ou 20 anos, em horários por turnos de amplitude de 24 horas ou 16 e mais horas, respetivamente, e por qualquer motivo deixem de trabalhar naquelas condições, manterão o seu montante não atualizado e serão progressivamente diminuídos em 20 % sempre que se verifique revisão da tabela salarial.

7- O disposto na presente cláusula não se aplica aos trabalhadores com a categoria de quadro superior.

Cláusula 70.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 e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, mas nunca superior ao montante da retribuição ilíquida mensal a que se refere o número 1 da cláusula 64.ª

3- O subsídio de férias será pago de uma só vez, antes do início do maior período de férias, com o vencimento do mês anterior ao do respetivo gozo.

Cláusula 71.ª

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores ao serviço têm direito, anualmente, a um subsídio de montante igual ao da sua retribuição a que se refere o número 2 da cláusula 63.ª a pagar até 15 de dezembro.

2- Aos trabalhadores na situação de doença por ocasião do pagamento do subsídio de Natal, a TAP complementará o mesmo nos termos e condições estabelecidos no número 1 da cláusula 89.ª

3- No ano de admissão e no ano de cessação do contrato de trabalho, este subsídio será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 72.ª

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores com funções de caixa ou serviços externos com funções de cobrança, têm direito a um abono mensal pelo risco de falhas, de 4 % do valor definido na cláusula 76.ª, sendo a expensas da TAP o seguro exigido para o exercício dessas funções.

2- Quando, no *check-in* e balcão de vendas das representações, os trabalhadores que exerçam funções de verificação, controlo e registo das operações efetuadas e tenham à sua responsabilidade os valores resultantes dessas transações efetuadas, terão direito a um abono mensal para falhas de 4,3 % do valor definido na cláusula 76.ª

3- Os trabalhadores que tenham à sua responsabilidade a gestão de fundos de maneio terão direito a um abono mensal para falhas de 1,50 % do valor definido na cláusula 76.ª

4- Durante as substituições que haja necessidade de efetuar, por ausência dos respetivos titulares, será pago aos substitutos um abono para falhas proporcional ao tempo de serviço prestado, mas nunca de valor inferior a 25 % do abono mensal.

Cláusula 73.ª

(Retribuição por prestação temporária de serviço como instrutor de formação)

1- Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como instrutores em cursos ministrados pela TAP terão direito a uma remuneração especial por hora de instrução correspondente a 1/160 dos valores referidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da cláusula 64.ª, no valor mínimo de 15,00 €.

2- Sempre que os trabalhadores forem solicitados a ministrar cursos sobre matérias a que corresponda uma remuneração especial de montante superior será esta a devida, mediante determinação expressa e casuística pela empresa.

3- Não terão direito à remuneração definida nos números anteriores os trabalhadores que desempenhem funções que envolvam entre as suas obrigações/funções a de dar instrução/formação.

4- O disposto no número 1 não é aplicável à categoria profissional de TMA, à qual é aplicável o previsto no anexo F.

Cláusula 74.ª

(Subsídio por condições especiais de trabalho)

1- O subsídio por condições especiais de trabalho é devido nos termos da regulamentação interna da empresa em cada momento em vigor, aos trabalhadores que exerçam, com carácter de predominância, funções que revistam penosidade em termos de esforço físico, condições ambientais e riscos aleatórios.

2- O subsídio previsto no número anterior é de acordo com anexo V.

3- O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com a categoria profissional de quadro superior.

Cláusula 75.ª

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores receberão, por cada dia (útil, de descanso semanal, de descanso complementar ou feriado) em que prestem pelo menos 5 horas de trabalho efetivo, de acordo os valores fixados no anexo V.

2- Não terão direito ao subsídio de refeição referido no número anterior os trabalhadores que se encontrem, nomeadamente, nas situações seguintes: Férias, licença sem retribuição, deslocação em serviço, maternidade, paternidade, adoção e faltas de qualquer natureza.

3- A utilização pelos dirigentes e delegados sindicais dos créditos atribuídos por lei e por este AE não determinará, a perda do subsídio de refeição.

4- O subsídio de refeição é devido nos dias em que, por efeitos da aplicação do regime de modulação de horário previsto nos anexos das carreiras profissionais, o trabalhador preste menos de 5 horas de trabalho ou tenha sido dispensado da prestação de trabalho.

Cláusula 76.ª

(Cálculo das prestações indexadas)

1- As prestações previstas em valor percentual serão indexadas ao valor de 1500,00 €, valor este definido para o efeito.

2- Os montantes calculados nos termos do número anterior são arredondados para a unidade de cêntimo imediatamente superior.

Cláusula 77.ª

(Subsídio de funções autorizadas/certificadas)

1- Os trabalhadores que exerçam funções autorizadas/certificadas terão direito a auferir um subsídio.

2- São consideradas e reconhecidas pela empresa como funções certificadas/autorizadas as seguintes:

a) Funções certificadas: E, F, H;

b) Funções autorizadas: ETCH, HALON, DOT, NDT, RM, SOL, DII.

3- Os montantes dos subsídios de funções autorizadas/certificadas são as abaixo indicadas consoante as funções desempenhadas:

a) Funções certificadas: 450,00 €;

b) Funções autorizadas: 300,00 €.

4- A atribuição do subsídio de funções autorizadas/certificadas depende do reconhecimento pela empresa e pressupõe o exercício efetivo da função.

5- O exercício de mais do que uma função autorizada/certificada, pelo trabalhador, determina apenas a atribuição do subsídio de funções autorizadas/certificadas cujo valor seja superior.

6- Com a cessação ou suspensão do exercício efetivo de funções autorizadas/certificadas deixará de ser devido o respetivo subsídio previsto na presente cláusula.

7- Para efeitos do disposto no número 2 da presente cláusula entende-se por:

E - Técnico qualificado com formação técnica específica, apto a emitir o certificado de aptidão para serviço EASA *form* 1 ou equivalente, de reparação de componentes em oficina, nas categorias E.

H - Técnico qualificado com formação técnica específica, apto a emitir o certificado de aptidão para serviço EASA *form* 1 ou equivalente, de reparação de componentes em oficina, aplicando a tecnologia de compósitos.

ETCH - Técnico qualificado com formação técnica específica, apto a efetuar inspeções para a deteção de sobreaquecimento em aços.

HALON - Técnico qualificado com formação técnica específica, apto a efetuar tarefas de manutenção em extintores de HALON.

DOT - Técnico qualificado com formação técnica específica, apto a requalificar cilindros de acordo com a regulamentação 49 CFR §180.

NDT (*non destructive tests*) - Técnico qualificado com formação técnica específica, apto a efetuar inspeções pelo métodos não destrutivos.

RM (receção de material) - Técnico qualificado com formação técnica específica, apto a efetuar inspeção documental e receção de material de avião.

SOL - Técnico qualificado com formação técnica específica, apto a trabalhos de soldadura.

DII (*double item inspection*) - Técnico qualificado com formação técnica específica, apto a efetuar a inspeção/verificação decorrente de ações de manutenção classificadas com críticas de acordo com os requisitos do sistema de gestão.

8- O disposto na presente cláusula não é aplicável à categoria profissional de TMA, à qual é aplicável o previsto no anexo F.

CAPÍTULO VIII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 78.ª

(Medicina do trabalho)

1- A TAP assegurará serviços de saúde ocupacional, que garantirão as atividades de medicina do trabalho de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2- Os serviços de saúde ocupacional têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de segurança do seu trabalho, são essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho e demais profissionais de saúde e segurança no trabalho.

3- A TAP assegurará, permanentemente, em condições de atuação imediata, a existência de uma ambulância, devidamente equipada, nas instalações do seu serviço de saúde e segurança no trabalho, nas imediações do Aeroporto de Lisboa, bem como a prestação imediata dos primeiros socorros por pessoal devidamente habilitado para o efeito.

Cláusula 79.ª

(Competência dos médicos de trabalho)

1- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos e ocasionais a todos os trabalhadores, devendo ser sempre participado ao examinado o resultado;

b) Acompanhar a adaptação dos trabalhadores ao trabalho dos trabalhadores com restrições de saúde, bem como a sua e realocação e reconversão/requalificação profissional, quando for caso disso, em articulação com os serviços da empresa;

c) Avaliar periodicamente as condições de saúde e segurança dos locais de trabalho e instalações anexas, em conjunto com a equipa de segurança no trabalho;

d) Prestar assistência urgente às vítimas de acidentes de trabalho ou doença súbita ocorridos no local de trabalho, quando solicitada pelo pessoal de enfermagem de serviço. Fora das horas normais de serviço dos médicos de medicina do trabalho, esta assistência pode ser prestada por qualquer médico designado pela empresa;

e) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e segurança do trabalho, ministrando conselhos, sempre que necessários ou solicitados pelos trabalhadores, bem como promovendo a realização de cursos regulares de primeiros socorros e higiene no trabalho;

f) Colaborar com os competentes órgãos representativos dos trabalhadores e com quaisquer serviços da empresa que solicitem tal colaboração, sem prejuízo das atividades essenciais do serviço de medicina do trabalho;

g) Tornar efetiva a proteção de todo o pessoal da TAP contra as doenças infectocontagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas, no condicionalismo nacional e internacional, de acordo com as instruções da autoridade pública competente.

2- Em cumprimento do disposto na alínea *a)* do número 1 serão realizados anualmente exames médicos aos trabalhadores com idade superior a 45 anos e de 2 em 2 anos aos demais trabalhadores.

3- Quando assim determinado, no caso de trabalhadores expostos a riscos específicos ou trabalho por turnos, os exames periódicos de vigilância de saúde serão realizados anualmente.

4- Os exames médicos periódicos têm por fim, especificamente, verificar a repercussão do trabalho e das suas condições no trabalhador e vigiar a sua saúde.

5- O médico do trabalho, sempre que a saúde do trabalhador ou a avaliação de riscos específicos o justifique, poderá encurtar a periodicidade do exame periódico.

Cláusula 80.ª

(Exclusão de competência dos médicos do trabalho)

No âmbito das suas atividades na empresa, os médicos do trabalho não intervirão:

a) Na fiscalização das ausências dos trabalhadores, independentemente do motivo que as determinou;

b) Como peritos ou testemunhas da empresa em processos judiciais dos casos suscetíveis de determinar indemnização aos trabalhadores, bem como naqueles que ponham em confronto os interesses da empresa e dos trabalhadores.

Cláusula 81.ª

(Exames de certificação médica)

1- Os trabalhadores que realizem atividade de soldadura ou ensaios não destrutivos têm o dever de se submeter aos exames médicos, efetuados no âmbito da autoridade aeronáutica competente e normas internacionais aplicáveis à manutenção de aviões, com vista à atribuição e/ou revalidação das suas qualificações, de acordo com os critérios de aptidão definidos pelas normas técnicas de manutenção (NTM-ME) aplicáveis.

2- Para efeitos do previsto no número anterior, a empresa assegura as necessárias marcações para certificação médica, no quadro dos serviços reconhecidos pela autoridade aeronáutica competente.

3- Para além dos exames previstos no número 1, os trabalhadores podem ser sujeitos a outros exames determinados pela autoridade aeronáutica competente e normas internacionais aplicáveis à manutenção de aviões.

4- O tempo despendido pelo trabalhadores nos exames médicos aeronáuticos é considerado tempo de trabalho no solo.

Cláusula 82.ª

(Segurança e saúde no trabalho)

1- Serão definidas as normas e outras medidas sobre prevenção dos riscos profissionais e sobre a segurança e saúde nos estabelecimentos da empresa, no quadro da legislação nacional e comunitária sobre a matéria.

2- Para assegurar a cooperação entre a empresa e os trabalhadores no estabelecimento das normas e medidas previstas no número anterior e para acompanhar a respetiva execução e cumprimento é criada uma comissão de segurança, saúde e condições de trabalho, integrada por representantes da empresa e das associações sindicais tendo em atenção a sua representatividade.

3- Até que seja alterado, por acordo, mantém-se em vigor o atual regimento de funcionamento da comissão prevista no número anterior em vigor.

Cláusula 83.ª

(Proteção da parentalidade)

A proteção na parentalidade concretiza-se através da aplicação da legislação em cada momento em vigor.

CAPÍTULO IX

Disposições diversas

Cláusula 84.ª

(Cedência ocasional de trabalhadores)

1- A cedência ocasional de trabalhadores consiste na disponibilização temporária e eventual do trabalhador do quadro de pessoal próprio de um empregador para outra empresa, a cujo poder de direção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do vínculo contratual inicial.

2- A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) O trabalhador esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo;

b) A cedência ocorra entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores que tenham estruturas organizativas comuns;

c) O trabalhador concorde com a cedência;

d) A duração da cedência não exceda cinco anos, renováveis por iguais períodos até ao máximo de vinte anos.

3- Durante a cedência ocasional, o trabalhador está sujeito ao regime de trabalho aplicável ao cessionário no que respeita ao modo, local, duração de trabalho, suspensão do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais, cabendo ao cessionário o pagamento da respetiva retribuição.

4- O trabalhador cedido regressa à empresa cedente logo que cesse a causa que motivou a cedência, mantendo os direitos que tinha antes da cedência, cuja duração conta para efeitos de antiguidade.

5- A cedência ocasional deve respeitar a forma e formalidades previstas na lei.

Cláusula 85.ª

(Trabalho em regime de comissão de serviço)

1- Sem prejuízo do disposto na lei, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço cargos de direção ou chefia, bem como cargos que suponham especial relação de confiança, incluindo aqueles que não envolvam a coordenação de outras chefias, coordenando diretamente outros trabalhadores.

2- As funções de assessor e de assistente ao conselho de administração, diretor geral ou equiparado podem ser igualmente exercidos em regime de comissão de serviço.

3- A nomeação para os cargos e funções referidos nos números anteriores é da competência da empresa e dependem de acordo escrito.

Cláusula 86.ª

(Teletrabalho)

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada, mediante celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho, em local não determinado pela empresa, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- O contrato referido no número anterior obedece às disposições legais, devendo ser escrito e rege-se pelo disposto em regulamento interno.

Cláusula 87.ª

(Agregado familiar)

Aos trabalhadores abrangidos por este AE pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida prestação de trabalho e períodos de descanso a horas e dias afins, sempre que dessa concessão não resultem inconvenientes para o serviço.

Cláusula 88.ª

(Proteção em casos de pirataria e sabotagem)

1- Qualquer trabalhador que em serviço seja vítima de atos de pirataria terá direito à manutenção da sua retribuição durante a eventual retenção, devendo a TAP empreender todas as diligências para a libertação e repatriamento, suportando as respetivas despesas.

2- Logo que se dê um alerta da existência de qualquer engenho explosivo, e/ou ação armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança, enquanto se mantiver a situação de emergência.

3- Os trabalhadores que voluntariamente prestem colaboração às entidades encarregadas da deteção de engenhos explosivos ou efetuem quaisquer serviços dentro da área de segurança, enquanto se mantiver a situação de emergência, ficam cobertos por um seguro, contratado pela empresa.

Cláusula 89.ª

(Proteção na doença e acidentes)

1- A TAP pagará aos seus trabalhadores um complemento de doença equivalente à diferença entre a retribuição líquida prevista no número seguinte, e o subsídio de doença pago pela Segurança Social. Este subsídio é devido desde o primeiro dia de doença devidamente comprovada pelos médicos do Serviço Nacional de Saúde e até ao termo do período máximo do pagamento do subsídio de doença, nos termos do número seguinte.

2- O pagamento pela TAP dos primeiros três dias de doença previstos no número anterior ou justificados pelos médicos contratados pela empresa, é limitado a 3 ocorrências em cada ano civil por cada trabalhador. Do presente regime excecionam-se as ausências motivadas por doenças crónicas ativas e que pressuponham tratamento hospitalar recorrente e que sejam comprovadas pelos serviços médicos contratados pela empresa, as quais não ficam sujeitas a qualquer limite de ocorrências.

3- A retribuição prevista no número 1, abrange as seguintes rubricas remuneratórias:

a) A remuneração constante das tabelas salariais consagradas no AE, com as atualizações em cada momento em vigor;

b) As anuidades;

c) Outros adicionais destinados a completar o vencimento base da respetiva posição da tabela;

d) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;

e) O subsídio de turnos;

f) O subsídio de funções autorizadas/certificadas conforme cláusula 77.ª;

h) O subsídio por condições especiais de trabalho;

i) O diferencial por desempenho de funções hierárquica.

5- No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, ocorrido ou contraída ao serviço da empresa, a TAP pagará, durante o período previsto no número 1, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição líquida do trabalhador.

6- Enquanto a empresa for entidade centralizadora, o complemento do subsídio de doença previsto no número 1 será pago, por estimativa, no mês em que se verifiquem as situações de ausência, havendo lugar à necessária regularização após pagamento pela Segurança Social do subsídio de doença complementado.

7- Para efeitos do disposto no número 1, o trabalhador deve apresentar o comprovativo de baixa por doença, passado pelos serviços competentes da Segurança Social.

8- Na medida em que a TAP atribui um complemento do subsídio de doença, assiste-lhe o direito de, mediante a intervenção de profissionais de saúde ou de apoio social, designadamente através de visitas domiciliárias, acompanhar e controlar as situações de doença.

9- Ficam excluídas de qualquer comparticipação por parte da TAP as ausências por doença até três dias, justificadas pelos serviços online do SNS 24.

10- O disposto na presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores com a categoria profissional de quadro superior, as quais se aplica o regime previsto no anexo A.

Cláusula 90.ª

(Proteção na invalidez)

1- Se o trabalhador ficar afetado de incapacidade permanente parcial que o impeça de continuar a exercer as funções inerentes à sua categoria, poderá optar, no prazo de 60 dias a contar da data da alta, por ocupação em atividade que a empresa considere compatível com as suas habilitações e com a lesão de que esteja afetado.

2- O contrato de trabalho caduca quando for concedida a reforma por invalidez, sendo retroagidos os seus efeitos à data do respetivo requerimento.

3- Na hipótese de a incapacidade a que se refere o número 1 resultar de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da TAP, esta colocá-lo-á no ponto da tabela salarial correspondente ao seu vencimento base ou no imediatamente superior, na falta de correspondência, mantendo-se o valor das anuidades vencidas.

4- Na hipótese de a incapacidade não resultar de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da TAP, o trabalhador, para efeitos de evolução futura, considerar-se-á como incluído na posição inicial da nova categoria profissional.

Cláusula 91.ª

(Infantário)

1- A TAP deverá manter em funcionamento, na cidade da sede da empresa ou em caso de mudança da sede na empresa, no distrito desta, um infantário destinado prioritariamente aos filhos dos seus trabalhadores daquele distrito com idades compreendidas entre os 4 meses e os 5 anos de idade.

2- As condições de utilização do infantário e o regime do seu funcionamento serão fixados pela TAP precedendo consulta à comissão de trabalhadores.

3- Os trabalhadores comparticiparão nas despesas do infantário nos termos seguintes, os quais poderão ser agravados, por determinação da empresa, desde que em concomitância, na mesma taxa e com a mesma eficácia de uma atualização salarial:

– 7 % sobre a retribuição ilíquida mensal por um filho;
– 11 % sobre a retribuição ilíquida mensal por dois filhos;
– 13 % sobre a retribuição ilíquida mensal por três ou mais filhos.

4- Na utilização do infantário terão prioridade as crianças que já o frequentaram, as crianças cujas mães e/ou pais trabalhem em regime de turnos.

5- Não tendo o infantário capacidade para absorção de todos os filhos dos trabalhadores que frequentavam o infantário e que completem 5 anos até ao início do ano letivo escolar não serão nele recebidos, podendo as mães e/ou pais colocá-los em infantário do exterior, cuja escolha será da sua exclusiva responsabilidade.

6- Quando se verifique a hipótese prevista no número anterior, a empresa comparticipará nas despesas, mediante apresentação de recibo e essa comparticipação será igual à diferença entre o montante da comparticipação do trabalhador e a mensalidade do infantário frequentado, estabelecendo-se como limite máximo para o total das duas mencionadas comparticipações 11,116 % do valor definido na cláusula 76.ª

7- Relativamente aos trabalhadores que exerçam a sua atividade fora da área do distrito da localização da sede da empresa, a TAP comparticipará, mediante a apresentação do recibo da mensalidade paga, nas despesas que elas fizerem com a colocação em infantário dos filhos dos 4 meses aos 5 anos, fazendo-se o cômputo da comparticipação da TAP como se indica no número anterior.

8- Das disposições contidas nesta cláusula não beneficiam as crianças que frequentem o ensino primário, mesmo a título facultativo.

Cláusula 92.ª

(Subsídio para educação especial)

1- A TAP concederá aos filhos de todos os seus trabalhadores que comprovadamente careçam de educação especial um complemento do subsídio mensal atribuído pela Segurança Social ou outro organismo oficial, o qual, porém, nunca excederá 15,00 % do valor definido na cláusula 76.ª

2- A concessão de tal subsídio fica dependente da apresentação pelos interessados de documentos comprovativos da despesa feita na educação especial em cada mês, bem como do abono concedido pela Segurança Social ou outro organismo oficial.

Cláusula 93.ª

(Subsídio para material escolar)

1- Será atribuído a todos os trabalhadores, por cada filho em idade escolar que confira o direito ao abono de família, um subsídio de valor igual a 5,558 % do valor definido na cláusula 76.ª, pagável de uma só vez, conjuntamente com a retribuição do mês de setembro, e destinado a comparticipar despesas com material escolar.

2- O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com a categoria profissional de quadro superior.

Cláusula 94.ª

(Pré-reforma)

1- Por acordo entre a empresa e o trabalhador pode este passar, a partir dos 55 anos, à situação de pré-reforma nas condições que em cada momento estiverem definidas pela empresa e pela lei.

2- A prestação de pré-reforma será atualizada anualmente nos mesmos valores percentuais em que o for a retribuição dos trabalhadores no ativo ou, quando não haja atualização salarial destes, nos termos legais, pela taxa de inflação.

3- A prestação de pré-reforma será paga 14 meses em cada ano, incluindo os equivalentes ao subsídio de férias e ao subsídio de Natal, cujo pagamento terá lugar em junho e dezembro respetivamente.

4- Os trabalhadores na situação de pré-reforma mantêm-se abrangidos pelos seguros previstos na cláusula 95.ª até perfazerem a idade legal de reforma por velhice.

Cláusula 95.ª

(Complemento de reforma)

1- A todos os trabalhadores admitidos até 31 de maio de 1993 no quadro permanente, que requeiram a passagem à situação de reforma por velhice ou por invalidez até 60 dias após terem atingido a idade mínima legal em que, como trabalhador TAP, o possam fazer, ou após ocorrência de qualquer situação que comprovadamente justifique a reforma por invalidez, a TAP atribuirá um complemento da pensão de reforma concedida pela Segurança Social.

2- O complemento TAP de reforma integra a pensão total de reforma, que será sempre constituída pelas verbas correspondentes à pensão de reforma da Segurança Social e por aquele complemento TAP de reforma.

3- O montante da pensão de reforma da Segurança Social a considerar para efeitos de cálculo do complemento TAP será sempre a pensão de reforma unificada, nos casos em que esta possa ser pedida pelo beneficiário, independentemente de este efetivar ou não esse pedido.

4- O montante do complemento TAP de reforma será o resultante da regulamentação que em cada momento vigorar sobre a matéria.

5- A todos os ex-trabalhadores que tenham prestado à empresa um mínimo de 5 anos completos de serviço é atribuído um adicional ao complemento TAP de reforma se e na medida necessária para que o montante da respetiva pensão total de reforma seja igual ao da retribuição mínima mensal garantida em cada momento em vigor.

a) Este adicional será atribuído aos ex-trabalhadores que expressamente o solicitem e desde que façam prova de não possuírem qualquer outro rendimento;

b) Os adicionais atribuídos não integram o valor do complemento TAP de reforma, podendo ser reduzidos ou anulados logo que a pensão total de reforma seja igual ou superior à retribuição mínima mensal garantida em cada momento em vigor.

6- O valor do complemento TAP de reforma será atualizado sempre que e na mesma medida em que sejam atualizadas as remunerações base mínimas dos trabalhadores no ativo, sendo aplicável a percentagem de aumento global dessas remunerações.

7- A partir da data em que for constituído um fundo de pensões para garantir o pagamento dos complementos TAP de reforma, o valor da pensão total de reforma garantido nunca será superior ao valor da remuneração base líquida do ativo.

8- Aos trabalhadores admitidos no quadro permanente a partir de junho de 1993 apenas será atribuído complemento TAP de reforma após constituição de fundo de pensões, nos termos que forem definidos no quadro desse fundo de pensões.

9- A atribuição do complemento TAP pressupõe sempre que o trabalhador se encontra ao serviço no momento da atribuição da pensão de reforma ou invalidez.

Cláusula 96.ª

(Seguros)

1- A TAP manterá, em benefício dos seus trabalhadores de terra, incluindo os deslocados por períodos superiores a 90 dias, os seguintes seguros, atualmente existentes, ou outros que os substituam sem diminuição da proteção por aqueles garantida e sem agravamento de encargos:

a) Seguro de saúde grupo;

b) Seguro de vida grupo.

2- As condições atualmente existentes dos seguros referidos no número anterior são as constantes dos anexos III e IV.

3- A TAP, através do contrato de prestação de serviço com entidade competente, garantirá a prestação de serviços de assistência médica urgente (incluindo assistência ambulatória e domiciliária, medicamentação de emergência e transporte para estabelecimento hospitalar) aos trabalhadores do quadro permanente e respetivos agregados familiares durante os períodos de não funcionamento dos serviços de saúde da empresa.

4- A TAP garantirá ao trabalhador um seguro de acidentes pessoais no valor de 50 000,00 €, que cobrirá os riscos de viagem e de estada em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

5- Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a TAP atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de 90 000,00 €.

Cláusula 97.ª

(Atividade sindical na empresa)

1- Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa através das suas estruturas legais. A empresa reconhece aos trabalhadores o direito à atividade sindical, dentro dos limites estabelecidos, e durante o horário normal de trabalho.

2- Além da atividade sindical prevista no número 1, os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal mediante convocação da direção do sindicato, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de serviço de carácter urgente e inadiável, de turnos ou de trabalho suplementar, e após comunicação prévia à empresa, com antecedência não inferior a 1 dia.

3- Os sindicatos outorgantes têm o direito a eleger delegados sindicais cujo número máximo a quem são atribuídos os créditos de tempo previstos neste AE, ou na lei, é calculado segundo a fórmula que esta determina.

4- Para o exercício da atividade sindical são atribuídos os seguintes créditos de tempo, os quais poderão ser fracionados:

a) A cada delegado sindical, 1 dia de trabalho por mês;

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

5- A TAP poderá acordar com os sindicatos outorgantes outra distribuição dos créditos de tempo referidos no número anterior, sem prejuízo dos limites máximos fixados.

6- Além do previsto na alínea *b)* do número 4, os sindicatos outorgantes terão direito à dispensa de um dirigente a tempo completo por cada 500 associados devidamente comprovados.

7- Mediante aprovação da empresa, os sindicatos outorgantes poderão credenciar representantes para a negociação do AE ou para efeitos deste decorrente, os quais beneficiarão do crédito de horas necessárias a cada reunião de negociação e ainda de igual número de horas para preparação da mesma.

8- O gozo dos tempos sindicais definidos nesta cláusula não produz quaisquer efeitos negativos para os direitos e regalias dos trabalhadores estabelecidos neste AE ou na lei, sendo considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho efetivo.

Cláusula 98.ª

(Retribuição em caso de morte do trabalhador)

A cessação do contrato por caducidade em virtude da morte do trabalhador não dispensa a TAP do pagamento integral da retribuição do mês em que ocorra o falecimento, bem como todas as demais importâncias de que o mesmo fosse credor.

Cláusula 99.ª

(Transmissão de estabelecimento e extinção de serviços)

1- Nos termos e sem prejuízo do disposto na lei geral aplicável, em caso de transmissão de estabelecimento da TAP para outra entidade, os respetivos trabalhadores mantêm os direitos adquiridos na TAP, nomeadamente antiguidade.

2- Em caso de encerramento definitivo de serviços, a TAP desenvolverá todos os esforços no sentido da colocação dos respetivos trabalhadores em outros serviços.

Cláusula 100.ª

(Regimes específicos da carreira e de condições de trabalho)

Os regimes específicos das carreiras profissionais estabelecidos nos anexos A a M constituem parte integrante do presente AE e prevalecem, em relação aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais por eles abrangidas e nas matérias neles previstas, sobre as disposições das cláusulas deste acordo.

Cláusula 101.ª

(Comissão paritária)

1- Mantém-se a comissão paritária instituída para interpretação e integração de lacunas e para a resolução das dúvidas suscitadas pela aplicação deste acordo de empresa.

2- A comissão paritária é composta por elementos nomeados pela empresa e pelos sindicatos outorgantes.

3- A comissão paritária deliberará, por unanimidade, num prazo de quinze dias a contar da data da apresentação, por escrito, da dúvida suscitada.

4- A comissão paritária estabelecerá o respetivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 102.ª

(Regime transitório)

1- Para efeitos da cláusula 48.ª, os trabalhadores que já auferiam a retribuição especial por isenção de horário de trabalho incluída na remuneração base continuam a auferir o pagamento de tal retribuição especial nesses mesmos termos.

2- A retribuição especial por isenção de horário de trabalho, prevista no número da cláusula 48.ª apenas se aplica à isenção de horário de trabalho a atribuir após a entrada em vigor do presente AE.

3- As progressões referentes aos anos de 2021 e 2022 serão pagas com efeitos a 1 de julho de 2023, sem efeitos retroativos independentemente da data de vencimento.

4- As progressões referentes ao ano de 2023 e ao primeiro semestre de 2024 vencem-se e serão pagas com efeitos a 1 de julho de 2024, sendo considerado todo o tempo de permanência naquele nível para efeitos de posicionamento na tabela.

5- O enquadramento profissional será efetuado tendo em conta as funções que cada trabalhador efetivamente exerce, tendo por referência a seguinte tabela de correspondências:

Anteriores categorias profissionais	Novas categorias profissionais
Licenciados (economista, engenheiro, jurista, licenciado, psicólogo, técnico de serviço social)	Quadro superior
Bacharel (contabilista e engenheiro técnico)	
Técnico superior	
Técnicos auxiliares	Técnico de organização e administração
Técnico de operação de sistemas informáticos	Técnico de operações informáticas
Técnico de informática e telecomunicações	

6- Relativamente ao ano de entrada em vigor do presente AE, as partes atribuem eficácia retroativa, a 1 de julho de 2023, às tabelas salariais, matérias de expressão pecuniária e às matérias referentes à evolução na carreira profissional.

7- O disposto no número anterior e qualquer outro regime constante do presente AE com efeitos retroativos apenas se aplica aos trabalhadores com vínculo contratual ativo na data de entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 103.ª

(Revogação de regulamentação coletiva anterior)

1- Com a entrada em vigor do presente AE, são revogados:

a) O AE celebrado entre a TAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2007, na sua redação atual, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2017, no que diz respeito aos sindicatos outorgantes do presente AE;

b) O acordo temporário de emergência, celebrado entre a TAP e o SIMA e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2021;

c) A regulamentação interna, os acordos e os protocolos celebrados entre as partes outorgantes.

2- As partes consideram o regime deste AE e respetivos anexos globalmente mais favoráveis do que o consagrado nos instrumentos revogados, referidos no número anterior.

Cláusula 104.ª

(Salvaguarda)

As partes acordam que, se alguma das matérias transversais contidas no presente acordo de empresa, for alterada durante as negociações atualmente em curso, ou que já tenham sido acordadas, com outras organizações sindicais do pessoal de terra e considerada globalmente mais favorável, serão estas também aplicadas aos trabalhadores em categorias equivalentes, filiados nos sindicatos outorgantes do presente acordo.

ANEXO I

Para efeitos do disposto no número 10 da cláusula 12.ª consideram-se cursos de formação técnica especifica com elevada complexidade os seguintes:

1) Formação tipo (Parte 147):
– Todas.
2) Formação específica aeronaves:
– *Electrical wiring interconnection system* (EWIS) - B1;
– *Electrical wiring interconnection system* (EWIS) - B2.
3) Formação específica motores:
– Garantia da qualidade da manutenção de motores;
– Manutenção oficinal CFM56 - *Hardware*;
– Manutenção oficinal CFM56 - *Systems*;
– Manutenção oficinal LEAP-1A - *Hardware*;
– Manutenção ligeira e sistemas LEAP1A;
– Manut. ofic. motor CF6-80 séries - *Hardware*;
– Manut. ofic. motor CF6-80 séries - Sistemas;
– Manutenção oficinal APU Séries.
4) Formação específica componentes:
– Procedimentos manutenção de componentes.
5) Sistema de gestão (qualidade e segurança):
– Qualidade e regulamentação aeronáutica - Inicial;
– Regulamento (UE) n.º 1321/2014 Parte CAMO/M aeronaves a motor; complexas. Transporte aéreo comercial.

ANEXO II

Regulamentos

Regulamentos internos previstos no número 2 da cláusula 27.ª que, nos termos dessa cláusula, se mantêm em vigor, até definição de nova regulamentação:

– Regulamento de Deslocações em Serviço;
– Regulamento de Transportes;
– Regulamento de Saúde e Segurança no Trabalho;
– Regulamento de Facilidades de Passagens;
– Regulamento de Uniformes;
– Regulamento de Deslocações Temporárias por mais de 90 dias, no estrangeiro;
– Regulamento de Condições Especiais de Trabalho;
– Política de *Smart Working.*

ANEXO III

Seguro de saúde de grupo

(Garantias, comparticipações e limites máximos)

Coberturas	Capitais Seguros	Prestação Direta		Prestação Reembolso		Período Carência
		Multicare	Cliente	Multicare	Cliente	
Assistência Clínica Em Regime Hospitalar	€ 15.000,00	100%	0%	65%/100% (1)	35%/0% (1)	60 dias
Parto, Cesariana, Int Involuntária De Gravidez	€ 1.000,00	100%	0%	65%/100% (1)	35%/0% (1)	300 dias
Assistência Clínica Em Regime Ambulatório	€ 1.500,00	100%	0%	65%/100% (1)	35%/0% (1)	60 dias
Consultas		(2)	€ 8,50			
Consultas Domiciliárias		(2)	€ 0,50			
Consultas em Atend. Permanente		(2)	€ 8,50			
Eads e Tratamentos		(2)	€ 0,00			
Consultas (UCS)		(2)	€ 3,50			
Consultas Domiciliárias (UCS)		(2)	€ 3,50			
Consultas em Atend. Permanente (UCS)		(2)	€ 3,50			
Eads e Tratamentos (UCS)		(2)	0 %			
Taxas Moderadoras				100%	0%	
Vacinas				80%/100% (1)	20%/0% (1)	
Estomatologia	€ 250,00	100%	0%	65%	35%	60 dias
Consultas e Tratamentos-Estom.		(2)	€ 10,00			
Eads - Estomatologia		(2)	0 %			
Próteses Estomatológicas		(2)	€ 10,00			
Medicamentos	€ 200,00			80%/100% (1)	20%/0% (1)	60 dias
Valor Mínimo de Despesa					€ 2,50	
Próteses E Ortóteses	€ 1.000,00			70%	30%	60 dias
Ortóteses Oftalmológicas	€ 100,00					

M0015 27/02/2017 10:31:48 D000213 MHS

CONDIÇÕES PARTICULARES

RAMO / MODALIDADE	CONDIÇÕES GERAIS	NATUREZA	Nº DE APÓLICE	NIF DO TOMADOR DO SEGURO
21 / MULTICARE EMPRESAS	94	ATA Nº 18	9906091	500278725

Coberturas	Capitais Seguros	Prestação Direta		Prestação Reembolso		Período Carência
		Multicare	Cliente	Multicare	Cliente	
Aros Oculares	€ 50,00					
Lentes Oculares	€ 50,00					
Lentes Contacto	€ 100,00					

(1) Sem Comparticipação prévia / Com Comparticipação prévia

(2) Remanescente a cargo do Segurador

ANEXO IV

Seguro vida grupo

Pessoas seguras: Todos os trabalhadores de terra (PT).

Capital seguro: 12 vezes o salário do trabalhador cujo montante mínimo não pode ser inferior a 10 000,00 €.

Idade limite da garantia: A garantia mantém-se até que o trabalhador passe à situação de reforma, conforme previsto na apólice em cada momento em vigor.

ANEXO V

Subsídios e abonos diversos

Regime de prevenção	
Cláusula 29.ª	
Valor diário (segunda a sexta-feira)	35,00 €
Valor diário (sábado, domingo e feriado)	55,00 €

Anuidades	
Cláusula 66.ª	
2023	25,00 €
2024	25,50 €
2025	25,75 €

Subsídio de turnos	
Cláusula 69.ª	
H24	230,00 €
H16	170,00 €
Por hora > 16	8,50 €
Trab. sábado/domingo	90,00 €

Abono para falhas		
Cláusula 72.ª		
Check-in e balcão de vendas das representações	4,33 %	65,00 €
Funções de caixa	4 %	62,50 €
Outras funções c/gestão fundos maneio	1,5 %	22,50 €

Subsídios		
Refeição (cláusula 75.ª), pago em cartão		9,60 €
Refeição (cláusula 75.ª), pago em monetário		6,00 €
Educação especial (cláusula 92.ª)	15,00 %	225,00 €
Material escolar (cláusula 93.ª)	5,558 %	83,37 €

Refeições		
Onde não há refeitório (cláusula 32.ª, número 3)		
Refeições pagas pela TAP (cláusula 33.ª):		
Pequeno almoço	0,114 %	1,71 €
Almoço/jantar/ceia	0,502 %	7,53 €

Subsídio por condições especiais de trabalho	
Cláusula 74.ª	
2023	30,00 €
2024	35,00 €
2025	40,00 €

Adicional contributivo previsto na alínea *g)* do número 2 da cláusula 34.ª	
Por cada dia de trabalho efetivo	3,50 €

ANEXO A

Quadro superior

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de quadro superior (QS), conforme previsto na cláusula 17.ª do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Caracterização da categoria profissional)

Quadro superior:

É um profissional que desempenha, com autonomia e capacidade de decisão, funções que requerem formação académica superior (licenciatura ou mestrado) e/ou saber técnico e experiência profissional consolidada na respetiva área, reconhecida pela TAP, demonstrando conhecimento profundo dos processos, procedimentos e sistemas.

Organiza, coordena e executa atividades no âmbito da sua formação específica, realiza estudos e projetos (concessão, análise e investigação) que requerem elevada qualificação técnica, apresentando soluções e pareceres tecnicamente fundamentados, com vista à solução de problemas em matérias da sua especialidade. Conhece e domina a regulamentação da empresa, da indústria e da atividade profissional, interpretando e aplicando as normas os procedimentos e as instruções de caráter técnico.

Programa e coordena as atividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade desde que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas asseguradas pela empresa.

Apoia os serviços em assuntos de natureza técnica e organizacional e assegura as funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direção) na estrutura organizacional da empresa.

Assegura o cumprimento da legislação e regulamentação interna em vigor, procurando a melhoria dos procedimentos e alinhamento com a política e estratégia da empresa. Pode ainda exercer outras funções que se mostrem adequadas à categoria.

Cláusula 3.ª

(Condições de ingresso na categoria profissional)

1- Condições de ingresso:

- Licenciatura ou mestrado em área exigida para o posto de trabalho ou profundos conhecimentos específicos e vasta experiência adequada ao posto de trabalho para que é admitido e reconhecida pela empresa;
- Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita;
- Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

2- Período experimental: 180 ou 240 dias, a determinar de acordo com a complexidade ou/e da responsabilidade das funções.

Cláusula 4.ª

(Desempenho de funções)

Iniciação - Fase de integração e de adaptação na empresa e na área funcional para que é recrutado.

É caracterizada pela aprendizagem da missão da empresa e pela adaptação dos conhecimentos académicos técnico-científicos adquiridos à área funcional para a qual é recrutado, pela familiarização com os procedimentos e envolventes técnicas exigidas para a função, bem como com os padrões de qualidade definidos.

Comporta a formação de introdução à atividade aeronáutica, à organização da empresa e formação técnica específica.

Nesta fase, realiza trabalhos, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível superior e participa em projetos com a aplicação direta dos conhecimentos técnico-científicos previamente adquiridos, familiarizando-se com o nível técnico exigido à obtenção de resultados e contribuindo para a melhoria dos trabalhos realizados.

Desenvolvimento - Fase de desenvolvimento de conhecimentos e consequente crescimento técnico, com aquisição das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com nível adequado de qualidade, podendo para isso receber formação técnica específica.

Nesta fase, realiza, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível igual ou superior, trabalhos com alguma complexidade e participa em projetos mais especializados, com alguma responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando soluções conducentes à melhoria dos trabalhos realizados, otimizando o nível técnico exigido. Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade, podendo apresentar pareceres técnicos no âmbito da sua área de formação.

Pode programar e coordenar as suas atividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

Pode representar a empresa, em ações internas ou externas.

Especialização - Fase de consolidação das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com visão alargada e multidisciplinar da empresa, podendo para isso receber formação técnica específica e de atualização.

Nesta fase, realiza, com autonomia técnica, individualmente ou em equipa, estudos e projetos com grau de complexidade elevada e responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando pareceres tecnicamente fundamentados conducentes à melhoria dos projetos realizados, otimizando o nível técnico exigido.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade.

Pode coordenar tecnicamente equipas multidisciplinares.

Pode programar e coordenar as suas atividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direção) na estrutura organizacional da empresa.

Pode representar a empresa, em ações internas ou externas.

Senioridade - Fase de pleno domínio da profissão com total autonomia de decisão técnica e responsabilização pelos resultados alcançados com competências organizativas nesse âmbito, possuindo uma visão alargada e multidisciplinar da realidade empresarial e um reconhecido conhecimento da organização, da estrutura e do objeto social da empresa.

Comporta a formação técnica específica, de atualização e de gestão.

Nesta fase, realiza estudos altamente especializados e grandes projetos, bem como trabalhos de investigação, de forma a assessorar tecnicamente a gestão da empresa e conducentes à melhoria dos projetos realizados, melhorando o nível técnico exigido.

Pode coordenar tecnicamente projetos e equipas multidisciplinares.

Pode programar e coordenar as suas atividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

Pode desempenhar funções de coordenação organização e chefia (gestão e direção) no âmbito da estrutura organizacional da empresa.

Pode representar a empresa, em ações internas ou externas.

Cláusula 5.ª

(Evolução na linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e

b) Os definidos na cláusula 19.ª do AE.

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o QS evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

Grau	Tempo de permanência	Avaliação
24		
23	NE	ADP(2) - Muito Bom. Acesso restrito a trabalhadores cuja exigência funcional requeira alto nível de especialização técnica
22	NE	ADP - Muito Bom. Acesso restrito a trabalhadores cuja exigência funcional requeira alto nível de especialização técnica
21	36 meses + AET(1) 5 %	ADP - Muito Bom
20	36 meses + AET 5 %	ADP - Muito Bom
19	36 meses + AET 6 %	ADP - Muito Bom
18	36 meses + AET 6 %	ADP - Muito Bom
17	24	ADP - Muito Bom
16	24	ADP - Muito Bom
15	24	ADP - Muito Bom
14	24	ADP - Muito Bom
13	24	ADP - Muito Bom
12	24	ADP - Muito Bom
11	24	ADP - Muito Bom
10	24	ADP - Muito Bom
9	18	ADP - Bom
8	18	ADP - Bom
7	18	ADP - Bom

6	18	ADP - Bom
5	18	ADP - Bom
4	18	ADP - Bom
3	12	ADP - Bom
2	12	ADP - Bom
1	12	ADP - Bom

(1) Avaliação de especificidade técnica.
(2) Avaliação do desempenho e potencial.

4- As evoluções dos graus 18 para o grau 19, do grau 19 para o grau 20, do grau 20 para o grau 21, do grau 21 para o grau 22, pressupõem a avaliação de especificidade técnica, nas percentagens referidas no número anterior.

5- As evoluções dos graus 22 para 23 e do grau de 23 para 24, apenas ocorrem caso se verifiquem necessidades da empresa.

Cláusula 6.ª

(Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao QS, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do Sistema de avaliação do desempenho e potencial (SADP).

3- No caso de não existir nenhum QS avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

4- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

5- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao QS, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cláusula 7.ª

(Cargos de direção e chefia)

1- O exercício de cargo de direção ou funções de chefia é temporário, por períodos renováveis, e não corresponde a uma categoria profissional.

2- A determinação dos cargos de direção ou funções de chefia, bem como a definição dos respetivos estatutos são da competência da empresa.

3- O cargo de direção ou funções de chefia podem ser exercidos em regime de comissão de serviço.

Cláusula 8.ª

(Transportes em serviço)

1- A TAP garantirá transporte ou atribuirá um subsídio para transporte aos trabalhadores que se desloquem para fora do seu local de trabalho em serviço ou para a participação em ações de formação profissional exigida pela empresa.

2- Sempre que possível e de acordo com as disponibilidades da empresa, o transporte em serviço será fornecido em espécie, através de meios de transporte da empresa ou outros.

Cláusula 9.ª

(Cursos de formação profissional)

1- Sempre que um trabalhador solicite à empresa a dispensa para a frequência de cursos de curta duração, relacionados com as respetivas áreas de especialização, essa dispensa poderá ser concedida, até ao limite de 10 dias úteis seguidos ou interpolados, em cada ano.

2- A empresa aceita analisar a frequência de ações de formação (cursos de mestrado, MBA, doutoramento ou outros) relacionadas com a área de especialização do trabalhador, bem como as condições de frequência/dispensa de serviço, custeio e garantia de benefício para a empresa, inerentes à realização de cada ação de formação em causa.

Cláusula 10.ª

(Refeitório)

1- O valor suportado pelos trabalhadores para o preço de cada refeição base é de 1,50 €, atualizável sempre, e na mesma proporção, da atualização da tabela salarial.

2- A empresa reembolsará, mediante confirmação da hierarquia, no documento comprovativo, as importâncias despendidas com a alimentação pelos trabalhadores que tenham trabalhado durante a totalidade de qualquer dos períodos definidos no número 1 da cláusula 38.ª do AE.

Cláusula 11.ª

(Dias de descanso)

1- O dia de descanso semanal é o domingo e o dia de descanso complementar é o sábado.

2- A empresa e o trabalhador podem acordar quanto à fixação de dia de descanso complementar em dia diferente do sábado.

Cláusula 12.ª

(Períodos de férias)

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) Mais três dias de férias até ao máximo de um dia de falta;

b) Mais dois dias de férias até ao máximo de dois dias de faltas;

c) Mais um dia até ao máximo de três dias de faltas.

Cláusula 13.ª

(Proteção na doença e acidentes)

Nas situações de doença e quando haja lugar ao pagamento de subsídio de doença pela Segurança Social, a TAP complementará esse subsídio com montante igual à diferença entre o mesmo e o valor líquido da retribuição de base e das anuidades previstas nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da cláusula 64.ª do AE.

Tabela salarial

QS

Graus	Euros	Tempo de permanência	Avaliação
24	5 737,00 €		
23	5 457,00 €	NE	ADP(2) - Muito Bom. Acesso restrito a trabalhadores cuja exigência funcional requeira alto nível de especialização técnica
22	5 180,00 €	NE	ADP - Muito Bom. Acesso restrito a trabalhadores cuja exigência funcional requeira alto nível de especialização técnica
21	4 957,00 €	36 meses + AET(1) 5 %	ADP - Muito Bom
20	4 790,00 €	36 meses + AET 5 %	ADP - Muito Bom
19	4 623,00 €	36 meses + AET 6 %	ADP - Muito Bom
18	4 344,00 €	36 meses + AET 6 %	ADP - Muito Bom
17	4 178,00 €	24	ADP - Muito Bom
16	4 010,00 €	24	ADP - Muito Bom
15	3 844,00 €	24	ADP - Muito Bom

14	3 620,00 €	24	ADP - Muito Bom
13	3 453,00 €	24	ADP - Muito Bom
12	3 286,00 €	24	ADP - Muito Bom
11	3 093,00 €	24	ADP - Muito Bom
10	2 925,00 €	24	ADP - Muito Bom
9	2 758,00 €	18	ADP - Bom
8	2 590,00 €	18	ADP - Bom
7	2 451,00 €	18	ADP - Bom
6	2 340,00 €	18	ADP - Bom
5	2 189,00 €	18	ADP - Bom
4	2 073,00 €	18	ADP - Bom
3	1 973,00 €	12	ADP - Bom
2	1 782,00 €	12	ADP - Bom
1	1 671,00 €	12	ADP - Bom

(1) Avaliação de especificidade técnica.
(2) Avaliação do desempenho e potencial.

ANEXO B

Técnico comercial

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de técnico comercial (TC), conforme previsto na cláusula 17.ª do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Caracterização da categoria profissional)

Executa funções do âmbito da atividade comercial, nomeadamente estudos, planeamento, promoção, negociação, gestão, venda e aplicação de preços, pagamentos e recebimentos diversos, bem como do âmbito do apuramento, faturação e controlo de valores da receita vendida e voada conducentes a otimização e rendibilidade do espaço aéreo, no respeitante ao transporte aéreo de passageiros, carga e correio; acompanha a operação de forma a garantir a regularidade e qualidade dos serviços.

Cláusula 3.ª

(Condições de ingresso na categoria profissional)

1- As habilitações mínimas exigidas para admissão na categoria profissional de TC terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TC são a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial.

3- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

4- O recrutamento e seleção do TC compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

5- O ingresso na categoria profissional de TC far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TC um grau de ingresso mais elevado.

6- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de TC é de 18 anos.

Cláusula 4.ª

(Desempenho das funções)

Iniciação - Grau I - Caracteriza-se pela iniciação e adaptação a empresa e as tarefas do seu âmbito de atuação.

Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função. Recebe formação de iniciação a atividade desenvolvida e a organização da empresa.

Capacitação - Grau II, grau III e grau IV - Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas especificas e de aquisição de experiência profissional.

Executa sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência de acordo com a sua especialização.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções. Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Consolidação de conhecimentos - Grau V - Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas, e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência estando ainda sob orientação. Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe e pode dar formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Especialização - Grau VI - Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua atividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional, de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Pode acompanhar e supervisionar de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos.

Senioridade - Grau VII e grau VIII - Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida, e pela procura constante de atualização.

Executa, com total autonomia, análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional.

Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação que pode desempenhar.

Apresenta propostas acerca da sua especialidade.

Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos.

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional, de gestão e liderança, adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Cláusula 5.ª

(Progressão na da linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e

b) Os definidos na cláusula 19.ª do AE.

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TC evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

Linha técnica	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2		
Sub-grau VIII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

4- Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:

– 15 % do total elegível dos TC do grau VI-2;

– 7,5 % do total elegível dos TC do grau VII-2.

Cláusula 6.ª

(Nomeação e exoneração na linha hierárquica)

1- É da competência da TAP a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica, a qual deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

a) TC/supervisor - TC dos graus V a VII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus;

b) TC/chefe de secção - TC/supervisor e TC dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.

2- Por iniciativa da empresa ou do trabalhador podem ser cessadas as funções na linha hierárquica, sendo que se a iniciativa for:

a) Da empresa e o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração superior a dois anos, o TC é enquadrado da seguinte forma:

i) TC/supervisor - TC grau VII;

ii) TC/chefe de secção - TC Grau VIII;

b) Da empresa, o TC é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;

c) Do TC, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.

3- A cessação do exercício de funções, nos termos do número anterior, determina automaticamente a cessação das prestações inerentes ao exercício da função de chefia, nomeadamente o adicional de chefia.

Cláusula 7.ª

(Regime remuneratório na linha hierárquica)

Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional remuneratório:

	Euros
Chefe de secção	438,00 €
Supervisor	413,00 €

Cláusula 8.ª

(Duração do trabalho normal)

1- O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2- O regime previsto nesta cláusula é aplicável nos horários de turno, ao turno da manhã.

3- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

a) Em regime de laboração contínua;

b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;

c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

– Junho, julho, agosto;
– Setembro, outubro, novembro;
– Dezembro, janeiro, fevereiro;
– Março, abril, maio.

5- O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6- A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7- Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea *b)* do número 1 da cláusula 68.ª

8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 9.ª

(Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:
– Insuficiente - < 1,9;
– Suficiente - ≥ 1,9 < 2,5;
– Bom - ≥ 2,5 < 3,5;
– Muito bom - ≥ 3,5 a 4.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TC, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum TC avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TC, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Tabela salarial

TC

Linha técnica	Euros	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2	2 379,00 €		
Sub-grau VIII-1	2 271,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	2 186,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	2 142,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	2 098,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	2 063,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	1 947,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	1 839,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	1 751,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	1 704,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	1 675,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	1 612,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	1 550,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	1 339,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	1 152,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	978,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

ANEXO C

Controlador planeador de escalas de tripulante

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de controlador/planeador de escalas de tripulantes (CPET), conforme previsto na cláusula 17.ª do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Caracterização da categoria profissional)

Desempenha funções no âmbito do regulamento de utilização do pessoal navegante, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, definindo os efetivos necessários em tripulantes, de acordo com o plano de exploração, para cada período IATA, e planeando a sua utilização a curto, médio e longo prazo, elaborando as respetivas escalas, controlando a sua aplicação e procedendo às adaptações resultantes de alterações programadas ou de última hora, consequentes da operação.

Cláusula 3.ª

(Condições de ingresso na categoria profissional)

1- As habilitações mínimas exigidas para admissão na categoria profissional de CPET terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de CPET são escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial.

3- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

4- O recrutamento e seleção do CPET compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

5- O ingresso na categoria profissional de CPET far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao CPET um grau de ingresso mais elevado.

6- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de CPET é de 18 anos.

Cláusula 4.ª

(Desempenho de funções)

Iniciação - Grau I - Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de atuação.

Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função. Recebe formação de iniciação à atividade desenvolvida e à organização da empresa.

Capacitação - Grau II, grau III, grau IV - Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.

Executa sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, de acordo com a sua especialização.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Consolidação de conhecimentos - Grau V - Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas, e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação. Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe e pode dar formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Especialização - Grau VI - Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua atividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Pode acompanhar e supervisionar de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos.

Senioridade - Grau VII, grau VIII - Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida, e pela procura constante de atualização.

Executa, com total autonomia, análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional.

Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica que pode desempenhar.

Apresenta propostas acerca da sua especialidade.

Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos.

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança, adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Cláusula 5.ª

(Progressão na linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e

b) Os definidos na cláusula 19.ª do AE.

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o CPET evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

Linha técnica	Tempo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2		
Sub-grau VIII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

Grau II	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

4- Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:

– 15 % do total elegível dos CPET do grau VI-2;
– 7,5 % do total elegível dos CPET do grau VII-2.

Cláusula 6.ª

(Nomeação e exoneração na linha hierárquica)

1- É da competência da TAP a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica, a qual deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

a) CPET/supervisor - CPET dos graus VI e VII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus;

b) CPET/chefe de secção - CPET/Supervisor e CPET dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.

2- Por iniciativa da empresa ou do trabalhador podem ser cessadas as funções na linha hierárquica, sendo que se a iniciativa for:

a) Da empresa e o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração superior a dois anos, o CPET é enquadrado da seguinte forma:

i) CPET/supervisor - CPET grau VII;

ii) CPET/chefe de secção - CPET grau VIII.

b) Da empresa, o CPET é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;

c) Do CPET, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.

3- A cessação do exercício de funções, nos termos do número anterior, determina automaticamente a cessação das prestações inerentes ao exercício da função de chefia, nomeadamente o adicional de chefia.

Cláusula 7.ª

(Regime remuneratório na linha hierárquica)

Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional remuneratório:

	Euros
Chefe de secção	425,00 €
Supervisor	400,00 €

Cláusula 8.ª

(Duração do trabalho normal)

1- O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2- O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

a) Em regime de laboração contínua;

b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;

c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:
– Junho, julho, agosto;
– Setembro, outubro, novembro;
– Dezembro, janeiro, fevereiro;
– Março, abril, maio.

5- O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6- A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7- Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea *b)* do número 1 da cláusula 68.ª

8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 9.ª

(Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:
- Insuficiente - < 1,9;
- Suficiente - ≥ 1,9 < 2,5;
- Bom - ≥ 2,5 < 3,5;
- Muito bom - ≥ 3,5 a 4.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao CPET, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum CPET avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao CPET, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Tabela salarial

CPET

Linha técnica	Euros	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2	2 271,00 €		
Sub-grau VIII-1	2 163,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	2 125,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	2 077,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	2 044,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	1 999,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	1 893,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil

Sub-grau VI-1	1 784,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	1 688,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	1 645,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	1 563,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	1 498,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	1 439,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	1 251,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	1 113,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	978,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

ANEXO D

Oficial de operações de voo

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de oficial de operações de voo (OOV), conforme previsto na cláusula 17.ª do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Caracterização da categoria profissional)

Assegura as funções necessárias à elaboração do despacho operacional de cada voo, observando as regulamentações nacionais e internacionais, prepara e elabora planos de voo, efetua a vigilância sobre cada voo e controlo de *slots* (faixas horárias) através de contactos via rádio, telefone e/ou *telex*-satélite.

Cláusula 3.ª

(Condições de ingresso na categoria profissional)

1- As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de OOV terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de OOV são a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial.

3- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

4- O recrutamento e seleção do OOV compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

5- O ingresso na categoria profissional de OOV far-se-á na respetiva posição salarial de grau 0. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao OOV um grau de ingresso mais elevado.

6- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de OOV é de 18 anos.

Cláusula 4.ª

(Desempenho de funções)

Iniciação - Grau 0, grau I - Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de atuação.

Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função. Recebe formação de iniciação à atividade desenvolvida e à organização da empresa.

Capacitação - Grau II, grau III, grau IV - Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.

Executa sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, de acordo com a sua especialização.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Consolidação de conhecimentos - Grau V - Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas, e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação. Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe e pode dar formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Especialização - Grau VI - Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua atividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Pode acompanhar e supervisionar de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos.

Senioridade - Grau VII, grau VIII - Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida, e pela procura constante de atualização.

Executa, com total autonomia, análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional.

Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica que pode desempenhar.

Apresenta propostas acerca da sua especialidade.

Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos.

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança, adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Cláusula 5.ª

(Progressão na linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e

b) Os definidos na cláusula 19.ª do AE.

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o OOV evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

Linha técnica	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2		
Sub-grau VIII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau 0	12 meses	Igual ou superior a Suficiente

4- Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:

– 15 % do total elegível dos OOV do grau VI-2;
– 7,5 % do total elegível dos OOV do grau VII-2.

Cláusula 6.ª

(Nomeação e exoneração na linha hierárquica)

1- É da competência da TAP a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica, a qual deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

a) OOV/supervisor - OOV dos graus VI e VII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus;

b) OOV/chefe de secção - OOV/supervisor e OOV dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.

2- Por iniciativa da empresa ou do trabalhador podem ser cessadas as funções na linha hierárquica, sendo que se a iniciativa for:

a) Da empresa e o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração superior a dois anos, o OOV é enquadrado da seguinte forma:

i) OOV/supervisor - OOV grau VII;

ii) OOV/chefe de secção - OOV grau VIII.

b) Da empresa, o OOV é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;

c) Do OOV, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.

3- A cessação do exercício de funções, nos termos do número anterior, determina automaticamente a cessação das prestações inerentes ao exercício da função de chefia, nomeadamente o adicional de chefia.

Cláusula 7.ª

(Regime remuneratório na linha hierárquica)

Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional remuneratório:

	Euros
Chefe de secção	691,00 €
Supervisor	630,00 €

Cláusula 8.ª

(Duração do trabalho normal)

1- O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2- O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

a) Em regime de laboração contínua;

b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;

c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

– Junho, julho, agosto;
– Setembro, outubro, novembro;
– Dezembro, janeiro, fevereiro;
– Março, abril, maio.

5- O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6- A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7- Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea *b)* do número 1 da cláusula 68.ª

8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 9.ª

(Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

– Insuficiente - < 1,9;
– Suficiente - ≥ 1,9 < 2,5;
– Bom - ≥ 2,5 < 3,5;
– Muito bom - ≥ 3,5 a 4.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao OOV, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum OOV avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao OOV, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Tabela salarial

OOV

Linha técnica	Euros	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2	3 657,00 €		
Sub-grau VIII-1	3 555,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	3 453,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	3 351,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	3 249,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	3 147,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	3 045,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	2 943,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	2 841,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	2 688,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	2 535,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	2 382,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	2 229,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	1 923,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	1 719,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	1 515,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau 0	1 315,00 €	12 meses	Igual ou superior a Suficiente

ANEXO E

Técnico de organização e administração

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de técnico de organização e administração (TOA), conforme previsto na cláusula 17.ª do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Caracterização da categoria profissional)

1- Executa trabalhos de natureza organizativa e administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes; nomeadamente de registo, planeamento, tratamento e comunicação da informação relativos à empresa, aos serviços de atendimento

e de secretariado; executa operações de caixa; ordena e trata dados contabilísticos, estatísticos e financeiros; assegura serviços de biblioteca; assegura o serviço de controle da prevenção e segurança de pessoas e instalações, e de higiene industrial; assegura o desenvolvimento e atuação no âmbito da gestão técnica de recursos humanos.

No exercício da sua atividade utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado à execução e desenvolvimento dos processos em que intervém.

Pode ainda assegurar o tratamento e reprodução de documentação, pedidos, notas de encomenda, registos e informação diversa, bem como efetuar serviço de receção, transporte, carga e descarga de correio.

2- Competências abrangidas:

Administração - Desempenha as funções de natureza administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, nomeadamente no âmbito da administração de pessoal, secretariado e atendimento público, apoio administrativo, tradução e retroversão; poderá desempenhar as funções de técnico auxiliar administrativo relacionadas com ou exigidas pelas suas próprias funções.

Comunicação - Desenvolve ações planificadas de comunicação com vista a manter o conhecimento e compreensão entre a empresa e o público/entidades; elabora estudos e relatórios com vista à solução de problemas inerentes à sua área de atuação. Exerce funções de análise de reclamações de clientes e entidades exteriores á empresa. Contacta entidades externas e os meios de comunicação social tendo em vista a assegurar em cada momento uma adequada imagem da empresa. Organiza e acompanha visitas guiadas no interior da empresa.

Assegura a divulgação sistemática e atempada de informação relativa à atividade da empresa. Seleciona, controla e trata a informação proveniente dos diversos canais.

Contabilidade - Desempenha as funções de natureza contabilística, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes. Prepara, regista, confere e/ou processa elementos diversos do âmbito da contabilidade, controla dinheiro e valores, e efetuar pagamentos e recebimentos.

Prevenção e segurança - Organiza, implementa e controla toda a atividade de prevenção em terra, tendo em vista proteger pessoas e bens de acidentes ou ações criminosas, de riscos relacionados com o trabalho, de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

Recursos humanos - Desenvolve estudos e ações no âmbito do desenvolvimento organizacional e funcional e da gestão técnica de recursos humanos. Exerce funções de recrutamento e seleção, avaliação de desempenho e potencial, estudo das necessidades de formação e desenvolvimento, estudos no âmbito do desenvolvimento da cultura empresarial, análise e qualificação de funções e carreiras profissionais e qualificação das condições de desempenho profissional.

Cláusula 3.ª

(Condições de ingresso na categoria profissional)

1- As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TOA terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TOA são a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial.

3- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa

4- O recrutamento e seleção do TOA compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

5- O ingresso na categoria profissional de TOA far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TC um grau de ingresso mais elevado.

6- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de TOA é de 18 anos.

Cláusula 4.ª

(Desempenho de funções)

Iniciação - Grau I - Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de atuação;

Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função. Recebe formação de iniciação à atividade desenvolvida e à organização da empresa.

Capacitação - Grau II, grau III, grau IV - Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.

Executa sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, de acordo com a sua especialização.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções.

Recebe e pode dar formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Consolidação de conhecimentos - Grau V - Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas, e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação. Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe e pode dar formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Especialização - Grau VI - Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua atividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Pode acompanhar e supervisionar de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos.

Senioridade - Grau VII, grau VIII - Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida e pela procura constante de atualização.

Executa com total autonomia análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional.

Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica que pode desempenhar.

Apresenta propostas acerca das matérias da sua especialidade.

Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos.

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Cláusula 5.ª

(Progressão na linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:
a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e
b) Os definidos na cláusula 19.ª do AE;
3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TOA evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

Linha técnica	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2		
Sub-grau VIII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil e função
Grau V	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

4- No caso das evoluções do grau V-1 para o grau VI, a empresa fará uma análise funcional, com vista à aferição das respetivas responsabilidades, sendo que nas funções cujas responsabilidades são equiparadas à anterior categoria profissional técnico auxiliar estas ficam limitadas ao grau V-1.
5- Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:
– 15 % do total elegível dos TOA do grau VI-2;
– 7,5 % do total elegível dos TOA do grau VII-2.

Cláusula 6.ª

(Nomeação e exoneração na linha hierárquica)

1- É da competência da TAP a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica, a qual deve preferencialmente e em princípio recair sobre:
a) TOA/gupervisor - TOA dos graus VI e VII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus;
b) TOA/chefe de secção - TOA/supervisor e TOA dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.
2- Por iniciativa da empresa ou do trabalhador podem ser cessadas as funções na linha hierárquica, sendo que se a iniciativa for:
a) Da empresa e o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração superior a dois anos, o TOA é enquadrado da seguinte forma:
i) TOA/supervisor - TOA grau VII;
ii) TOA/chefe de secção - TOA grau VIII.

b) Da empresa, o TOA é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;

c) Do TOA, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.

3- A cessação do exercício de funções, nos termos do número anterior, determina automaticamente a cessação das prestações inerentes ao exercício da função de chefia, nomeadamente o adicional de chefia.

Cláusula 7.ª

(Regime remuneratório na linha hierárquica)

Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional remuneratório:

	Euros
Chefe de secção	425,00 €
Supervisor	400,00 €

Cláusula 8.ª

(Duração do trabalho normal)

1- O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2- O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

a) Em regime de laboração contínua;

b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;

c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

– Junho, julho, agosto;
– Setembro, outubro, novembro;
– Dezembro, janeiro, fevereiro;
– Março, abril, maio.

5- O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6- A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7- Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea *b)* do número 1 da cláusula 68.ª

8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 9.ª

(Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

– Insuficiente - < 1,9;
– Suficiente - ≥ 1,9 < 2,5;
– Bom - ≥ 2,5 < 3,5;
– Muito bom - ≥ 3,5 a 4.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TOA, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum TC avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TOA, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Tabela salarial

TOA

Linha técnica	Euros	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2	2 271,00 €		
Sub-grau VIII-1	2 163,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	2 125,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	2 077,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	2 044,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	1 999,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	1 893,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	1 784,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	1 688,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	1 645,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	1 563,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	1 498,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	1 439,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	1 251,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	1 113,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	978,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

ANEXO F

Técnico de manutenção de aeronaves

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de técnico de manutenção de aeronaves (TMA), conforme previsto na cláusula 17.ª do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Caracterização da categoria profissional)

1- O técnico de manutenção de aeronaves (TMA) é o técnico com conhecimentos teóricos e práticos de manutenção aeronáutica que efetua a manutenção preventiva e corretiva do avião, estrutura, sistemas, reatores e componentes, procedendo à deteção e correção de avarias ou anomalias, bem como à operação, reparação, regulação e ensaio do avião, seus sistemas mecânicos, hidráulicos e pneumáticos, elétricos e eletrónicos, seus reatores e partes constituintes, sua estrutura e elementos estruturais, seus componentes e partes constituintes.

2- A caracterização funcional da categoria profissional de técnico de manutenção de aeronaves (TMA) consta do anexo F-1.

Cláusula 3.ª

(Condições de ingresso na categoria profissional)

1- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de TMA é de 18 anos.

2- As habilitações escolares e profissionais exigidas para o ingresso na categoria profissional de TMA são as seguintes:

a) Escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial;

b) Licença profissional homologada pela autoridade aeronáutica, comprovada e reconhecida como satisfazendo os requisitos exigidos pela TAP, ou formação de técnico de manutenção de aeronaves, também homologada pela autoridade aeronáutica e comprovada e reconhecida como satisfazendo os requisitos exigidos pela TAP.

3- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

4- A admissão para a categoria profissional de TMA é feita por concurso, ou via cursos internos de formação *ab initio* de TMA, devendo a TAP publicar as datas de abertura e fecho do mesmo, os requisitos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir, as provas a efetuar e os critérios de seleção. A TAP disponibilizará aos sindicatos e aos candidatos envolvidos cópia dos requisitos de cada concurso e informará os mesmos sobre o seu resultado final.

Em circunstâncias excecionais, devidamente justificadas aos sindicatos, a TAP pode efetuar admissões de TMA com dispensa de concurso, desde que não existam na empresa TMA em condições de preencher os lugares em aberto.

5- O recrutamento e seleção de TMA compreendem as seguintes fases eliminatórias: Análise curricular, entrevista de pré-seleção, avaliação das competências técnicas e dos conhecimentos requeridos, avaliação psicológica, entrevista final e avaliação médica.

6- O ingresso na categoria profissional de TMA far-se-á na respetiva posição salarial de nível 1. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TMA um nível de ingresso mais elevado.

Cláusula 4.ª

Período experimental

O período experimental em contratos de trabalho por tempo indeterminado de TMA é de 180 dias.

Cláusula 5.ª

(Desempenho de funções)

1- Cada nível integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais abrangente do que o nível de enquadramento imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2- Para além das tarefas e responsabilidades características do respetivo nível, os TMA assumirão também, na carreira, as correspondentes aos níveis de enquadramento inferior na evolução na carreira de TMA, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3- Os TMA de qualquer nível poderão ser chamados a executar tarefas de nível imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão hierárquica e orientação de técnicos devidamente qualificados de nível superior.

4- A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento, nas suas vertentes de conhecimento, perícia e atitude profissional, é adquirida através de aprovação em cursos de especialização e qualificação e da boa prática no exercício efetivo da função.

5- Os TMA de qualquer nível, no exercício das suas funções:

a) Utilizam a documentação técnica, aplicando os documentos de trabalho pré-definidos, e os equipamentos, ferramentas e materiais adequados para as tarefas que executam;

b) Zelam pelo bom estado de conservação dos equipamentos e ferramentas que utilizam e contribuem para a manutenção da sua operacionalidade, podendo proceder ao seu ensaio e reparação, desde que capacitados para tal;

c) Zelam pela boa organização do seu espaço de trabalho;

d) Respeitam os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela TAP, visando os mais altos padrões de qualidade e segurança;

e) Cumprem as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Cláusula 6.ª

(Progressão na carreira)

1- A evolução na carreira depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada nível.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na carreira:

a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e

b) Os definidos na cláusula 19.ª do AE;

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TMA evolui na carreira nos seguintes termos específicos:

Nível	Permanência meses	Avaliação desempenho	Posição relativa	Validação da direção
17				
16	30	Muito Bom		
15	30	Muito Bom + Avaliação de especificação técnica	90 %	Positivo
14	24	Muito Bom		
13	30	Muito Bom + Avaliação de especificação técnica	85 %	Positivo
12	24	Muito Bom		
11	30	Bom + Avaliação de especificação técnica	80 %	Positivo
10	24	Bom		
9	24	Bom		
8	24	Bom		
7	18	Bom		
6	18	Bom		
5	18	Bom		
4	24	Suficiente		
3	24	Suficiente		
2	9			
1	9			

Cláusula 7.ª

(Nomeação e exoneração na linha hierárquica)

1- É da competência da TAP a nomeação e exoneração dos titulares de funções na linha hierárquica, de acordo com as suas necessidades.

2- A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita com audição prévia dos TMA envolvidos, sendo-lhes dado a conhecer o processo de nomeação que contemplará os seguintes critérios:

a) Apreciação positiva do currículo técnico;

b) Detenção do perfil definido para a função;

c) Avaliação do desempenho e potencial igual a muito bom;

d) Assiduidade dentro dos limites estabelecidos na cláusula 19.ª do AE;

e) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 19.ª do AE.

3- No final do processo de nomeação, a TAP informará os TMA envolvidos sobre o resultado do processo.

4- As nomeações para o exercício de funções na linha hierárquica contemplarão as seguintes preferências:

a) Os TMA chefe de grupo são nomeados preferencialmente de entre os TMA nível 12;

b) Os TMA chefe de produção são nomeados preferencialmente de entre os TMA chefe de grupo;

c) Os TMA coordenador superior são nomeados preferencialmente de entre os TMA chefe de produção.

5- O exercício temporário de funções previsto no número anterior não poderá ultrapassar os 90 dias, ou 180 dias se, ocorrendo aquele em substituição, o impedimento do TMA substituído for devido a licença por maternidade, paternidade ou adoção, a doença, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

6- Decorridos os prazos estabelecidos no número anterior, a TAP deverá proceder à nomeação de chefia com enquadramento efetivo na linha hierárquica.

7- Por iniciativa da empresa ou do trabalhador podem ser cessadas as funções na linha hierárquica, sendo que se a iniciativa for:

a) Da empresa e o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração superior a dois anos, o TMA é enquadrado da seguinte forma:

i) TMA chefe de grupo em TMA nível 12;

ii) TMA chefe de produção em TMA nível 13;

iii) TMA coordenador superior em TMA nível 15.

b) Da empresa, o TMA é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no nível entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;

c) Do TMA, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.

8- A cessação do exercício de funções, nos termos do número anterior, determina automaticamente a cessação das prestações inerentes ao exercício da função de chefia, nomeadamente o adicional de chefia.

Cláusula 8.ª

(Regime remuneratório na linha hierárquica)

Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional remuneratório:

	Euros
Chefe de grupo	508,00 €
Chefe de produção	545,00 €
Coordenador superior	623,00 €

Cláusula 9.ª

(Funções diferenciadas)

1- Dentro da categoria profissional de TMA, poderão ser atribuídas aos trabalhadores, mediante necessidade e indicação da empresa e desde que cumpridos os requisitos previstos em regulamentação específica, funções diferenciadas.

2- Para efeitos do número anterior consideram-se funções diferenciadas:

a) Técnico de manutenção aeronaves - Inspetor de avaliação da aeronavegabilidade (ARI);

b) Técnico de manutenção aeronaves - *Maintenance operations center* (MOC);
c) Técnico de manutenção aeronaves - Auditor da qualidade (AQ);
d) Técnico de manutenção aeronaves - Técnico de qualidade;
e) Técnico de manutenção aeronaves - Simulador de voo e equipamentos de treino e formação.

3- A caracterização, valorização e os termos e condições para o desenvolvimento das funções diferenciadas mencionadas no número anterior encontram-se estabelecidas no anexo F-2.

Cláusula 10.ª

(Duração do tempo de trabalho)

1- O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2- O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:
a) Em regime de laboração contínua;
b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;
c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:
– Junho, julho, agosto;
– Setembro, outubro, novembro;
– Dezembro, janeiro, fevereiro;
– Março, abril, maio.

5- O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6- A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7- Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea *b)* do número 1 da cláusula 68.ª

8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 11.ª

(Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:
– Insuficiente - < 45 %;
– 45 % ≤ Suficiente < 65 %;
– 65 % ≤ Bom < 80 %;
– Muito bom ≥ 80 %.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TMA, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum TMA avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TMA, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cláusula 12.ª

(Formação profissional)

1- A formação *e-learning* será, por decisão da empresa, executada integralmente dentro ou fora do horário de trabalho.

2- A convocatória para a realização da formação *e-learning*, deverá ser comunicada, via *e-mail*, em simultâneo, ao TMA e ao seu chefe de produção ou coordenador superior.

3- Cabe ao chefe de produção ou ao coordenador superior determinar se a formação *e-learning* se realiza dentro ou fora do horário de trabalho e informar, via *e-mail*, o TMA, sendo que:

a) A decisão sobre qual o local de formação *e-learning* deverá ser determinada tendo em conta as necessidades de serviço;

b) Após passado 50 % do tempo desde a comunicação ao término do prazo para realização da formação e sem que esta tenha sido iniciada, considera-se a sua realização em *e-learning* fora do seu horário normal de trabalho, exceto quando diferente for acordado com o TMA;

c) Preferencialmente o *e-learning*, quando realizado dentro do horário de trabalho, deve ser realizado fora do horário 0h00 - 8h00.

4- Sempre que a formação *e-learning* for executada fora do horário de trabalho do TMA dará lugar ao pagamento do valor de 15,00 € por cada hora de formação estipulada para o curso.

Cláusula 13.ª

(Deslocações especiais)

1- O disposto na presente cláusula é aplicável:

a) Ao trabalho prestado em voos de ensaio ou similares;

b) Às deslocações, como *extracrew*, para assistência ao avião no local do destino ou em escala intermédia;

c) Às deslocações de emergência para assistência a avião situado no local do destino.

2- A disponibilidade do TMA no período que precede imediatamente o início da deslocação e no que é imediatamente subsequente ao seu termo não dá lugar a qualquer compensação, designadamente ao pagamento de trabalho suplementar.

3- No local da deslocação, o horário de trabalho é ajustado aos períodos em que há necessidade de prestação de trabalho e nunca incluirá dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e de feriado, só dando lugar à remuneração como trabalho suplementar, com acréscimo de 100 %, quando for excedido o limite semanal da duração de trabalho (trinta e sete horas e trinta minutos) em cada seis dias.

4- Quando um TMA se deslocar em emergência para assistência a aeronaves imobilizadas e prestar mais do que o seu período de trabalho diário, será remunerado para além de tal limite pelos coeficientes aplicáveis ao trabalho suplementar.

5- Concluída a deslocação, deve ser observado um descanso mínimo de duração não inferior a doze horas, sendo esse período contado a partir do momento da chegada no regresso (calços).

6- Quando a chegada no regresso (calços) se situe no período compreendido entre as 0h00 e as 5h00, o TMA será dispensado do período de trabalho que, nesse mesmo dia, por horário, devia cumprir a partir das 8h00.

7- Quando o termo da deslocação (chegada no regresso, calços) se verificar após as 5h00, o TMA, nesse dia, ficará dispensado da prestação de trabalho.

8- Quando a deslocação se faça em dia de descanso semanal obrigatório, de descanso semanal complementar ou de feriado (seja na ida seja na volta), o TMA beneficiará sempre de um dia completo de descanso, que será gozado, após o regresso à base, em data a acordar com a empresa.

Cláusula 14.ª

(Retribuição por prestação temporária de serviço como instrutor de formação)

Sem prejuízo do disposto na cláusula 73.ª, com as necessárias adaptações, os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como instrutores em cursos ministrados pela TAP terão direito a uma remuneração especial por hora de instrução no montante de 20,00 €.

Cláusula 15.ª

(Subsídio de funções autorizadas/certificadas)

1- O TMA que exerça funções autorizadas/certificadas terá direito a auferir um subsídio nas condições e valores indicados no seguinte quadro:

Quadro de funções técnicas de TMA					
Nível técnico 1	Nível técnico 2	Nível técnico 3	Nível técnico 4	Nível técnico 5	Nível técnico 6
TMA com formação base ou equivalente	TMA com formação especifica	TMA com função autorizada + Nível técnico 1	TMA com função autorizada/ Certificador + Nível técnico 1	TMA com função de certificação + Nível técnico 1	TMA com função de certificação dupla + Nível técnico 1
Formação base de acordo com a ESA PT66, ministrada por entidade EASA PT147, ou equivalente a esta reconhecida pela empresa.	MA - Formação tipo	DII	A	B1	B1+B2
	MM - Formação técnica específica	BOR	B1/C	B2	
	MC - Formação técnica específica	NDT	B2/C	C	
				D, E, F, G	
				RNP3	
> 3 anos com formação base passa ao nível seguinte					
150,00 €	250,00 €	400,00 €	500,00 €	600,00 €	700,00 €

2- O TMA integra o quadro de funções técnicas de acordo com os seguintes níveis:

a) Nível técnico 1;
b) Nível técnico 2;
c) Nível técnico 3;
d) Nível técnico 4;
e) Nível técnico 5;
f) Nível técnico 6.

3- O TMA é enquadrado no nível técnico correspondente às funções técnicas que desempenha, auferindo o valor a esta correspondente.

4- Para efeitos do disposto no número 1 da presente cláusula, entende-se por:

Nível técnico - Posição relativa no quadro de funções técnicas de TMA.

TMA - Técnico com curso de formação básica de acordo com o Regulamento (UE) n.º 1321/2014 - EASA parte 66, , ou com formação equivalente a esta, reconhecida pela empresa, que lhe confere conhecimentos teóricos e práticos de manutenção aeronáutica. Efetua a manutenção preventiva e corretiva do avião, estrutura, sistemas, reatores e componentes, procedendo à deteção e correção de avarias ou anomalias, bem como à operação, reparação, regulação e ensaio do avião, seus sistemas mecânicos, hidráulicos e pneumáticos, elétricos e eletrónicos, seus reatores e partes constituintes, sua estrutura e elementos estruturais, seus componentes e partes constituintes.

Formação base - Formação básica (teórica e prática) completa com aproveitamento, de acordo com o estipulado no regulamento EASA parte 66 (Categorias: A.1 e/ou B1.1 e/ou B2) ministrada por uma organização de formação aprovada de acordo com o regulamento EASA parte-147 ou com formação equivalente a esta, reconhecida pela empresa.

Formação tipo - Formação tipo em conformidade com os requisitos do regulamento EASA parte 66, envolvendo as componentes teórica e prática, subdividindo-se em:

– Cursos de formação avião para eletromecânicos, completos ou parciais, focados na obtenção de conhecimentos técnicos dos sistemas mecânicos e elétricos do avião, necessários ao desempenho da atividade de manutenção de avião;

– Cursos de formação avião para eletroaviónicos, completos ou parciais, focados na obtenção de conhecimentos técnicos dos sistemas aviónicos e elétricos do avião, necessários ao desempenho da atividade de manutenção de avião.

Formação técnica específica - Cursos de formação em manutenção de material aeronáutico, focados na obtenção de conhecimentos específicos em determinadas tarefas, sistemas e/ou componentes, tais como:

– Cursos de formação oficinal em reator e/ou *thrust reverser*, focados na obtenção de conhecimentos técnicos em manutenção de motores e/ou *thrust reverser*, necessários ao desempenho da atividade de manutenção oficinal;

– Cursos de formação oficinal em APU (*auxiliary power unit*), focados na obtenção de conhecimentos técnicos em manutenção de APU;

– Cursos de formação oficinal em componentes ou cursos de formação avião (num ATA específico) para eletromecânicos e/ou eletroaviónicos, focados na obtenção de conhecimentos técnicos em manutenção de componentes, necessários para o desempenho da atividade de manutenção oficinal de componentes;

– Cursos de formação em tarefas específicas, focados na obtenção de conhecimentos técnicos específicos para a realização de determinadas tarefas em avião, motores ou componentes inerentes às atividades de manutenção.

DII (*double inspection item*) - TMA com formação base e formação tipo (avião) ou formação técnica específica apto a efetuar a inspeção/verificação decorrente de ações de manutenção classificadas com críticas de acordo com os requisitos do sistema de gestão.

BOR - TMA com formação base e formação tipo (avião) ou formação técnica específica, apto a efetuar inspeções pelo método de boroscópio.

NDT (*non destructive tests*) - TMA com formação base apto a efetuar inspeções pelo métodos não destrutivos.

A.1 - TMA com formação base e licença EASA parte 66 válida, apto a emitir o certificado de aptidão para serviço na sequência de trabalhos de manutenção de linhar. Ao técnico de certificação da categoria A.1 é permitido executar tarefas de rotina e retificação de falhas simples em manutenção de linha, que não requeiram pesquisa de avarias nem investigação da causa, de acordo com o âmbito da sua autorização interna. Os privilégios de certificação de técnico de certificação da categoria A.1 referem-se às ações de manutenção realizadas pelo próprio.

B1/C ou B2/C - TMA com formação base e formação tipo, apto a proceder ao fecho de documentos de trabalho, comprovando que as tarefas foram total e corretamente executadas e comprovadas por técnicos qualificados.

B1.1 - TMA com formação base, formação tipo e licença aeronáutica EASA parte 66 válida, apto a emitir o certificado de aptidão para serviço na sequência de trabalhos de manutenção de linha. Ao técnico de certificação da categoria B1.1 é permitido certificar tarefas de manutenção complexas na estrutura, nos motores e nos sistemas mecânicos e elétricos. É permitido também realizar a certificação de trabalhos envolvendo sistemas aviónicos, desde que a operacionalidade do sistema em causa possa ser estabelecida através de testes simples e não requerendo pesquisa de avarias.

B2 - TMA com formação base, formação tipo e licença aeronáutica EASA parte 66 válida, apto a emitir o certificado de aptidão para serviço na sequência de trabalhos de manutenção de linha. Ao técnico de certificação da categoria B2 é permitido certificar tarefas de manutenção nos sistemas aviónicos e elétricos. É permitido também certificar tarefas elétricas e aviónicas em motores e sistemas mecânicos, que requeiram testes simples para comprovar a sua operacionalidade.

C - TMA com formação base, formação tipo e licença aeronáutica EASA parte 66 válida, apto a emitir certificados de aptidão para serviço a aviões na sequência de trabalhos de manutenção de base.

D - TMA com formação base e formação técnica específica, apto a emitir o certificado de aptidão para serviço EASA *form* 1 ou equivalente, de motor, *thrust reverser/exhaust*, APU, peças e componentes, nas categorias D.

E - TMA com formação base e formação técnica específica, apto a emitir o certificado de aptidão para serviço EASA *form* 1 ou equivalente, de componentes em oficina, nas categorias E.

F - TMA com formação base, apto a emitir certificado de aptidão para serviço EASA *form* 1 ou equivalente a inspeções por métodos não destrutivos após uma ação de manutenção desta tipologia não integrada num conjunto de outras ações de manutenção.

G - TMA com formação base, apto a emitir certificado de aptidão para serviço EASA *form* 1 ou equivalente em inspeções por método de boroscópio após uma ação de manutenção desta tipologia não integrada num conjunto de ações de manutenção.

RNP3 - TMA com formação base e formação técnica específica, apto a emitir certificado de aptidão para serviço EASA *form* 1 ou equivalente, na sequência da realização de ensaio de motor/APU em banco e/ou realização de tarefas de preservação de motor/APU.

B1.1 + B2 - TMA que acumula as capacidades de certificação B1.1 e B2.

Cláusula 18.ª

(Disposições transitórias)

1- As progressões referentes aos anos de 2021 e 2022 serão pagas com efeitos a 1 de julho de 2023.

2- Após a efetivação das progressões relativas aos anos de 2021 e 2022, os TMA serão integrados de acordo com o seguinte enquadramento salarial:

Enquadramento na tabela	
Regime atual	Novos níveis
Grau IX-2	17
Grau IX-1	16
Grau IX Sub-grau VIII-2	15
Grau VIII-1	14
Grau VIII Sub-grau VII-2	13
Grau VII-1	12
Grau VII Sub-grau VI-2	11
Grau VI-1	10
Grau VI Sub-grau V-1	9
Grau V	8
Sub-grau IV-1	7
Grau IV	6
Grau III	5
Grau II	4
Grau I	3
Iniciado B	2
Iniciado A	1

3- Na sequência das progressões previstas no número 1, os TMA integrados nos graus VI, VII, VIII e IX, após um ano, serão reenquadrados, respetivamente, nos níveis 10, 12, 14 e 16, com efeitos a 1 de julho de 2024.

4- As progressões que se venceriam em 2023 e que se vencem na primeira metade do ano de 2024, serão pagas com efeitos a 1 de julho de 2024, sendo considerado todo o tempo de permanência naquele nível para efeitos de posicionamento na tabela.

5- Para efeitos do disposto na cláusula 8.ª, número 5, e enquanto o sistema de convocatória de formação não estiver automatizado, o TMA após o recebimento da convocatória para a realização da formação *e-learning*, deverá comunicar a mesma, via *e-mail*, ao seu chefe de produção ou coordenador superior.

ANEXO F-1

Caracterização funcional da categoria profissional de técnico de manutenção de aeronaves (CPTMA)

1- Funções transversais

1- Integra grupos de trabalho em representação da sua área;

2- Ministra formação teórica ou prática, em contexto real de trabalho, nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências.

3- Contribui para o cumprimento da política da segurança (*safety policy*) e da política da qualidade a consecução dos objetivos da segurança (*safety objectives*) e dos objetivos da qualidade a gestão do risco no seu âmbito de atuação, a aplicação da legislação ambiental e das normas de segurança («*security*»), e garante que as atividades são desenvolvidas levando em conta os princípios dos fatores humanos.

4- Contribui para a criação e manutenção, em toda a subárea, de um clima social e um estado de relações laborais e de um nível de higiene e segurança adequados, que motivem os recursos humanos, estimulem o desempenho individual e potenciem os resultados.

5- Desempenha as funções de técnico autorizado, reconhecidas e autorizadas pela empresa, em ações de manutenção sobre um avião, motor ou componente.

6- Elabora documentos técnicos inerentes à sua atividade.

7- Procede ao registo e controlo documental dos trabalhos realizados.

8- Recebe a formação definida pela empresa para o desempenho das suas funções.

9- Colabora com os responsáveis da sua área na concretização dos objetivos e metas.

2- Linha técnica

TMA nível 1

É o TMA detentor de formação básica categoria A de acordo com o Regulamento (UE) n.º 1321/2014 - EASA parte 66 ou equivalente que cumpre a fase de iniciação e adaptação à profissão na TAP, que:

- Executa, sob orientação de TMA de um nível superior, tarefas elementares de desmontagem, reparação, montagem, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reatores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes.

TMA nível 2

É o TMA detentor de formação básica categoria A com experiência, categoria B1.1 ou categoria B2, de acordo com o Regulamento (UE) n.º 1321/2014 - EASA parte 66 ou equivalente em fase de alargamento e aprofundamento de conhecimentos técnicos, aquisição de experiência profissional e desenvolvimento pessoal, que:

– Executa, sob orientação de TMA de um nível superior, tarefas progressivamente mais complexas de desmontagem, inspeção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, na sua área de especialidade, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reatores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes.

TMA nível 3, 4 e 5

É o TMA em fase de consolidação de conhecimentos técnicos, aquisição de experiência profissional e desenvolvimento pessoal, que:

– Executa, com autonomia técnica, podendo ser orientado por TMA de nível superior quando necessário, tarefas progressivamente mais complexas de desmontagem, inspeção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, na sua área de especialidade, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reatores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;

– Pode orientar tecnicamente TMA de níveis inferiores.

TMA nível 6 e 7

É o TMA em fase de consolidação de conhecimentos técnicos, aquisição de experiência profissional e desenvolvimento pessoal, que:

– Executa, com autonomia técnica, podendo ser orientado por TMA de nível superior quando necessário, tarefas progressivamente mais complexas de desmontagem, inspeção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, na sua área de especialidade, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reatores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;

– Executa e/ou certifica tarefas e ensaios de pequena complexidade que requeiram qualificação reconhecida pela área da qualidade, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

– Pode orientar tecnicamente TMA de níveis inferiores.

TMA nível 8, 9, 10 e 11

É o TMA, com conhecimentos técnicos, experiência profissional e desenvolvimento pessoal consolidados e acrescidos, que:

– Executa, com autonomia técnica, podendo ser orientado por TMA de nível superior quando necessário, tarefas progressivamente mais complexas de desmontagem, inspeção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, na sua área de especialidade, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reatores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;

– Pode orientar tecnicamente TMA de níveis inferiores.

TMA nível 12 e 13

É o TMA, com conhecimentos técnicos, experiência profissional e desenvolvimento pessoal consolidados e acrescidos, que:

– Executa, com autonomia técnica, podendo ser orientado por TMA de nível superior quando necessário, tarefas progressivamente mais complexas de desmontagem, inspeção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, na sua área de especialidade, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reatores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;

– Pode coordenar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos, de modo a garantir o cumprimento do objetivo final definido para o trabalho, a correção técnica da sua execução;

– Colabora com o TMA chefe de grupo, podendo ser convidado para o substituir nos seus impedimentos;

– Apoia os elementos da sua área na resolução de problemas assim como na implementação e otimização de processos por forma a garantir a melhoria contínua do sistema de gestão;

– Pode orientar tecnicamente TMA de níveis inferiores. de um nível inferior.

TMA nível 14 e 15

É o TMA, com conhecimentos técnicos, experiência profissional e desenvolvimento pessoal consolidados e acrescidos, que:

– Pode coordenar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos, de modo a garantir o cumprimento do objetivo final definido para o trabalho, a correção técnica da sua execução e o respeito pelas práticas e normas instituídas;

– Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas e emite pareceres, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional;

– Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido;

– Orienta a execução técnica de tarefas de TMA dos níveis inferiores;

– Colabora com o TMA chefe de grupo, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos;

– Apoia os elementos da sua área na resolução de problemas assim como na implementação e otimização de processos por forma a garantir a melhoria contínua do sistema de gestão.

TMA nível 16 e 17

É o TMA com elevada experiência profissional e vastos conhecimentos técnicos, que:

– Pode coordenar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos, de modo a garantir o cumprimento do objetivo final definido para o trabalho, a correção técnica da sua execução e o respeito pelas práticas e normas instituídas;

– Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido;

– Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas e emite pareceres, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional;

– Apoia os elementos da sua área na resolução de problemas assim como na implementação e otimização de processos por forma a garantir a melhoria contínua do sistema de gestão;

– Colabora com os responsáveis da sua área na definição de objetivos e metas.

ANEXO F-2

Funções diferenciadas

1 - TMA - Inspetor de avaliação da aeronavegabilidade (ARI)

Assegura a análise e decisão sobre o estado das aeronaves da frota TAP e de clientes, conforme definido na regulamentação aplicável, com o objetivo de atestar a sua condição de aeronavegabilidade; procede a avaliações regulares que contemplam, nomeadamente, a análise de registos de aeronavegabilidade e de documentação técnica associada à aeronave, realizando também, neste âmbito, vistorias físicas às aeronaves com vista à emissão ou extensão do certificado de avaliação da aeronavegabilidade (ARC), podendo também proceder à recomendação para emissão do ARC das aeronaves da frota TAP e de clientes, junto da autoridade competente; procede à preparação e emissão da licença de voo após validação da conformidade das condições de voo, conforme definido na regulamentação aplicável.

1.1- Caracterização

No exercício das funções de inspetor de avaliação da aeronavegabllidade (ARI) as funções/responsabilidades a desempenhar são, nomeadamente, as seguintes:

a) Procede a avaliações de aeronavegabilidade, com vista à emissão ou extensão do certificado de avaliação da aeronavegabilidade (ARC) e/ou emissão de recomendação para emissão de ARC das aeronaves da frota TAP e de clientes. As avaliações da aeronavegabilidade, definidas em normativos internos de acordo com a regulamentação aplicável, são orientadas por *checklist* e compreendem as seguintes tarefas:

i) Interpretar documentação aprovada (ex.: regulamentos, normas, documentação legal, documentação emitida pelo detentor de uma aprovação de projeto ou pela autoridade competente) e utilizá-la no âmbito das suas funções e responsabilidades;

ii) Analisar documentação de aeronaves com vista à verificação da coerência entre vários documentos, o seu correto preenchimento e articulação, verificando a validade das informações face à regulamentação aplicável;

iii) Assegurar as vistorias físicas às aeronaves, procedendo ao levantamento de situações discrepantes com os requisitos regulamentares, com os manuais aplicáveis ou com a documentação previamente verificada durante a análise documental (ex: funcionamento deficiente ou inoperativo; inexistência ou inadequação de sistemas, componentes ou outro; discrepâncias entre a documentação e observação direta na aeronave);

iv) Emitir um relatório de discrepâncias para a CAMO (*continuing airworthiness management organization*) do operador da aeronave;

v) Definir prazo para resposta e/ou resolução das discrepâncias identificadas; esta definição poderá assentar numa avaliação através de métodos de análise de risco, usando para tal as informações disponíveis e aplicáveis, tendo em conta a repetição das constatações encontradas, a sua tendência, a probabilidade e severidade de uma eventual ocorrência (incidente ou acidente);

vi) Analisar as evidências fornecidas para as correções das discrepâncias constantes no relatório, com vista à validação do seu teor de modo a suportar o seu fecho no âmbito do processo de avaliação da aeronavegabilidade;

vii) Registar em suporte informático as evidências da análise dos itens que integram as *checklist* dos processos de avaliação da aeronavegabilidade.

b) Prepara e acompanha auditorias internas, da autoridade aeronáutica e de clientes, no âmbito da sua área de atuação, garantindo respostas às constatações e implementação de medidas corretivas, até ao encerramento dos processos de auditoria;

c) Emite licenças de voo de acordo com a legislação e normativos em vigor;

d) Concebe, prepara e/ou ministra formação no âmbito das suas competências;

e) Investiga ocorrências específicas relacionadas com o sistema de gestão e elabora o respetivo relatório técnico;

f) Integra grupos de trabalho, dentro da sua área de competência, em representação da área de ME/QS;

g) Outras funções afins ou funcionalmente ligadas.

1.2- Nomeação

Por decisão da empresa e a qualquer momento, os TMA podem ser nomeados, mediante despacho para o exercício da função diferenciada de inspetor de avaliação da aeronavegabilidade (ARI), devendo o TMA tomar conhecimento e aceitar a nomeação no prazo máximo de 10 dias, a contar da receção do despacho. Decorrido o mencionado prazo, e nada dizendo, presume-se que o TMA não aceitou a nomeação.

1.3- Subsídio de função

1.3.1- Pelo exercício das funções mencionadas no ponto 2.1, o TMA auferirá um subsídio de função, no valor mensal ilíquido de 1450,00 €.

1.3.2- O pagamento do subsídio de função depende do exercício da função atribuída de acordo com as necessidades e indicação da empresa, sendo suspenso em caso de suspensão do contrato de trabalho.

1.3.3- Neste subsídio já se encontra integrado o valor devido pelo exercício das funções técnicas, previsto na cláusula 70.ª, o qual não é cumulável com o pagamento do respetivo subsídio de funções técnicas.

1.4- Cessação do exercício

1.4.1- A empresa e o TMA poderão pôr termo ao exercício da função diferenciada mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com antecedência não inferior a 30 dias.

1.4.2- A não observância pela empresa deste aviso prévio não determina a invalidade da cessação, determinando apenas a obrigação do pagamento do diferencial de função correspondente ao aviso prévio em falta.

1.4.3- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas deixa de ser devido o subsídio de função mencionado no ponto anterior.

1.4.4- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas, o TMA é colocado na área funcional antecedente.

2- TMA - *Maintenance operations center* (MOC):

Realiza o interface, 24 horas por dia, com as áreas operacionais da TAP e com clientes, de modo a assegurar a comunicação correta e célere da situação operacional em termos de manutenção dos aviões das frotas assistidas (base, estações e escalas); propõe e coordena ações alternativas com vista a minorar atrasos na operação; controla a informação, emitida pela TAP/ME, sobre irregularidades e respetivas causas; assegura o estabelecimento de contactos com entidades internas e externas à TAP, nomeadamente em situações de *aircraft on ground* (AOG); analisa a informação técnica do avião em tempo real, com vista a investigar, antecipar e resolver anomalias, bem como planear ações de manutenção de modo a evitar possíveis impactos na operação.

2.1- Caracterização

No exercício das funções de *maintenance operations center* as funções/responsabilidades a desempenhar são, nomeadamente, as seguintes:

a) Realiza o interface, 24 horas por dia, com a manutenção de linha (MO/ML), a manutenção de base (MB) e as outras áreas operacionais da TAP (designadamente com o centro de operações integrado (COI)) e com clientes, de modo a assegurar a comunicação correta e célere da situação operacional em termos de manutenção dos aviões das frotas assistidas (base, estações e escalas);

b) Propõe e coordena, conjuntamente com o COI, ações alternativas com vista a minorar atrasos na operação, acautelando os procedimentos inerentes à substituição de aeronaves, de modo a garantir a sua aeronavegabilidade;

c) Controla a informação, emitida pela TAP/ME, sobre as irregularidades e respetivas causas, coordenando conjuntamente com o COI alternativas para minorar atrasos na operação;

d) Assegura o estabelecimento de contactos com entidades internas e externas à TAP, nomeadamente em situações de *aircraft on ground* (AOG), salvaguardando a movimentação de meios materiais e humanos, com

vista a assegurar a manutenção corretiva das aeronaves da frota (ex: suporte técnico, deslocação de equipas, equipamentos e/ou unidades);

e) Analisa, pesquisa, soluciona e regista os problemas técnicos decorrentes da atividade operacional dos aviões da frota TAP e de clientes, definindo as ações corretivas adequadas;

f) Efetua a análise e pesquisa da documentação técnica (caderneta técnica de avião), classificando as ocorrências detetadas com vista à resolução de avarias repetitivas ou pendentes, avaliando a necessidade de intervenção e o tempo estimado em articulação com MO/ML, sempre que necessário;

g) Assegura e mantém atualizada a classificação dos originais das cadernetas técnicas, efetuando o acompanhamento das situações reportadas pelas tripulações e respetivas ações desenvolvidas e/ou a desenvolver;

h) Emite documentos de trabalho, salvaguardando o envio do histórico de ações desenvolvidas e/ou a desenvolver na pesquisa de avarias, para que as ações de manutenção programadas sejam realizadas em MO/ML;

i) Analisa a informação técnica do avião em tempo real, com vista a investigar, antecipar e resolver anomalias e a planear ações de manutenção de modo a evitar possíveis impactos na operação;

j) Emite pareceres e/ou presta esclarecimentos sobre matérias relacionadas com eventos operacionais, nomeadamente quando categorizados como *technical incident report* (TIR) ou os identificados nos relatórios de tripulação (*pilot report*);

k) Assegura suporte técnico ao pessoal navegante técnico, para questões relacionadas com mensagens de falha ou avarias das aeronaves;

l) Outras funções afins ou funcionalmente ligadas.

2.2- Nomeação

Por decisão da empresa e a qualquer momento, os TMA podem ser nomeados, mediante despacho para o exercício da função diferenciada de *maintenance operations center* (MOC), devendo o TMA tomar conhecimento e aceitar a nomeação no prazo máximo de 10 dias, a contar da receção do despacho. Decorrido o mencionado prazo, e nada dizendo, presume-se que o TMA não aceitou a nomeação.

2.3- Subsídio de função

2.3.1- Pelo exercício destas funções, o TMA auferirá um subsídio de função, no valor mensal ilíquido de 700,00 €.

2.3.2- O pagamento do subsídio de função depende do exercício da função atribuída de acordo com as necessidades e indicação da empresa, sendo suspenso em caso de suspensão do contrato de trabalho.

2.4- Cessação do exercício

2.4.1- A empresa e o TMA poderão pôr termo ao exercício da função mediante comunicação escrita à outra parte, com antecedência não inferior a 30 dias.

2.4.2- A não observância pela empresa deste aviso prévio não determina a invalidade da cessação, determinando apenas a obrigação do pagamento do diferencial de função correspondente ao aviso prévio em falta.

2.4.3- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas deixa de ser devido o subsídio de função mencionado no ponto anterior.

2.4.4- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas, o TMA é colocado na área funcional antecedente.

3- TMA - Auditor da qualidade (AQ)

Assegura o planeamento, preparação e acompanhamento de auditorias internas e externas, bem como a gestão das não-conformidades e oportunidades de melhoria identificadas, salvaguardando o cumprimento da regulamentação e procedimentos em vigor; garante a concessão e renovação de autorizações internas na área de manutenção e engenharia da TAP e a gestão de processos de pedido de emissão e renovação de Licenças EASA parte 66; valida os componentes a incluir na lista de capacidades de manutenção; participa no processo de avaliação inicial de fornecedores; assegura a gestão do processo de tratamento de reclamações de clientes da TAP, na área de manutenção e engenharia, garantindo que as mesmas são objeto de análise e resolução pelas áreas responsáveis; colabora nos processos de formação; efetua investigações no âmbito do sistema de gestão.

3.1- Graus/níveis

3.1.1- A função de auditor de qualidade subdivide-se em dois graus/níveis:

– Auditor da qualidade júnior;
– Auditor da qualidade sénior.

3.1.2- A evolução de auditor de qualidade júnior para auditor de qualidade sénior terá lugar decorridos três anos de desempenho efetivo de função, com registos de avaliação de desempenho não inferior a Bom.

3.2- Caracterização

3.2.1- No exercício das funções de auditor de qualidade júnior as funções/responsabilidades a desempenhar são, nomeadamente, as seguintes:

a) Efetua auditorias internas e a prestadores de serviços e acompanha auditorias de cliente, no âmbito do sistema de gestão da TAP, para as quais tenha as qualificações necessárias;

b) Efetua o planeamento das auditorias, prepara e reúne os documentos de trabalho (guias de auditoria, procedimentos, processos de auditorias anteriores e outros conforme aplicável) de forma a cumprir o âmbito e os requisitos dessas auditorias;

c) Reúne com a equipa auditora, apresenta o plano de auditoria e distribui tarefas pela equipa auditora;

d) Contacta a área a auditar, envia o plano de auditoria e solicita a nomeação de um responsável de ligação aos auditores (por parte da área), para o tratamento das questões inerentes ao processo da auditoria;

e) Realiza a auditoria de acordo com os requisitos previamente definidos;

f) Relata ao coordenador da auditoria qualquer obstáculo relevante surgido no decurso da realização da mesma;

g) Documenta as evidências;

h) Relata as conclusões da auditoria durante a reunião de *debriefing* e promove a discussão de eventuais ações corretivas;

i) Gere todas as constatações resultantes de auditorias até ao encerramento das mesmas;

j) Gere, através do sistema informático de gestão de auditorias, todas as tarefas inerentes ao processo auditoria;

k) Analisa as propostas e valida a atribuição, suspensão, revogação ou cancelamento de autorizações internas e outras designações, no âmbito do sistema de gestão, mantendo a respetiva base de dados atualizada;

l) Gere os processos de emissão, alteração e renovação de licenças de técnicos de manutenção e da formação, quando solicitados internamente pela TAP-ME;

m) Valida os componentes a incluir na lista de capacidades de manutenção, por delegação de ME/QS;

n) Especifica, propõe para desenvolvimento e gere os sistemas informáticos de apoio às atividades da área;

o) Participa no processo de avaliação inicial de fornecedores;

p) Efetua a gestão do processo de tratamento de reclamações de clientes da TAP-ME;

q) Colabora com as diferentes áreas no desenvolvimento e atualização de procedimentos internos, para cumprimento dos requisitos da legislação aplicável;

r) Colabora nos processos de formação por solicitação de ME/QS;

s) Investiga ocorrências específicas relacionadas com o sistema de gestão e elabora o respetivo relatório técnico;

t) Integra grupos de trabalho em representação da área de ME/QS;

u) Outras funções afins ou funcionalmente ligadas.

3.2.2- No exercício do cargo de auditor da qualidade sénior as funções/responsabilidades a desempenhar são, nomeadamente, as seguintes:

a) Efetua auditorias internas e a prestadores de serviços e acompanha auditorias de cliente, no âmbito do sistema de gestão da TAP, para as quais tenha as qualificações necessárias;

b) Prepara e acompanha as auditorias externas de autoridades aeronáuticas, entidades certificadoras, coordenando com as diferentes áreas envolvidas;

c) Desempenha a função de auditor coordenador (*team leader*) nas auditorias a prestadores de serviços, representando a TAP junto da direção da organização auditada;

d) Efetua o planeamento das auditorias, prepara e reúne os documentos de trabalho (guias de auditoria, procedimentos, processos de auditorias anteriores, e outros conforme aplicável) de forma a cumprir o âmbito e os requisitos dessas auditorias;

e) Reúne com a equipa auditora, apresenta o plano de auditoria e distribui tarefas pela equipa auditora;

f) Contacta a área ou prestador de serviços a auditar, envia o plano de auditoria e solicita a nomeação de um responsável de ligação aos auditores (por parte da área ou prestador de serviços a auditar), para o tratamento das questões inerentes ao processo da auditoria;

g) Realiza a auditoria de acordo com os requisitos previamente definidos;

h) Relata ao coordenador da auditoria qualquer obstáculo relevante surgido no decurso da realização da mesma;

i) Documenta as evidências;

j) Relata as conclusões da auditoria durante a reunião de *debriefing* e promove a discussão de eventuais ações corretivas;

k) Gere todas as constatações resultantes de auditorias até ao encerramento das mesmas;
l) Gere, através do sistema informático de gestão de auditorias, todas as tarefas inerentes ao processo auditoria;
m) Analisa as propostas e valida a atribuição, suspensão, revogação ou cancelamento de autorizações internas e outras designações, no âmbito do sistema de gestão, mantendo a respetiva base de dados atualizada;
n) Gere os processos de emissão, alteração e renovação de licenças de técnicos de manutenção e da formação, quando solicitados internamente pela TAP-ME;
o) Realiza a análise preliminar de candidaturas a funções técnicas na TAP-ME, para efeitos de verificação ou validação do cumprimento de requisitos regulamentares específicos;
p) Valida os componentes a incluir na lista de capacidades de manutenção, por delegação de ME/QS;
q) Especifica, propõe para desenvolvimento e gere os sistemas informáticos de apoio às atividades da área;
r) Participa no processo de avaliação inicial de fornecedores;
s) Efetua a gestão do processo de tratamento de reclamações de clientes da TAP- ME;
t) Colabora com as diferentes áreas no desenvolvimento e atualização de procedimentos internos, para cumprimento dos requisitos da legislação aplicável;
u) Atualiza e revê documentação do sistema de gestão que esteja sob a sua responsabilidade;
v) Colabora nos processos de formação por solicitação de ME/QS;
*w)*Investiga ocorrências específicas relacionadas com o sistema de gestão e elabora o respetivo relatório técnico;
x) Integra grupos de trabalho em representação da área de ME/QS;
y) Outras funções afins ou funcionalmente ligadas.
3.3- Nomeação
Por decisão da empresa e a qualquer momento, os TMA podem ser nomeados, mediante despacho para o exercício da função diferenciada de auditor da qualidade (AQ) júnior ou sénior, devendo o TMA tomar conhecimento e aceitar a nomeação no prazo máximo de 10 dias, a contar da receção do despacho. Decorrido o mencionado prazo, e nada dizendo, presume-se que o TMA não aceitou a nomeação.
3.4- Subsídio de função
3.4.1- Pelo exercício destas funções, o TMA auferirá um subsídio de função, no valor mensal ilíquido de:
(i) 700,00 €, para auditor da qualidade (AQ) júnior; e
(ii) 1000,00 €, para auditor da qualidade (AQ) sénior.
3.4.2- O pagamento do subsídio de função depende do exercício da função atribuída de acordo com as necessidades e indicação da empresa, sendo suspenso em caso de suspensão do contrato de trabalho.
3.4.3- Neste subsídio já se encontra integrado o valor devido pelo exercício das funções técnicas previsto na cláusula 70.ª, o qual não é cumulável com o pagamento do respetivo subsídio de funções técnicas.
3.5- Cessação do exercício
3.5.1- A empresa e o TMA poderão pôr termo ao exercício da função diferenciada mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com antecedência não inferior a 30 dias.
3.5.2- A não observância pela empresa deste aviso prévio não determina a invalidade da cessação, determinando apenas a obrigação do pagamento do diferencial de função correspondente ao aviso prévio em falta.
3.5.3- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas deixa de ser devido o subsídio de função mencionado no ponto anterior.
3.5.4- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas, o TMA é colocado na área funcional antecedente.

4- TMA - Técnico de qualidade

Acompanha as atividades desenvolvidas na sua área de produção e promove o cumprimento da regulamentação e procedimentos em vigor; apoia os elementos da sua área de produção na resolução de problemas assim como na implementação e otimização de processos; acompanha auditorias internas e externas realizadas à sua área de produção, no âmbito do sistema de gestão da TAP; emite certificados de aptidão para serviço de material aeronáutico; e colabora nos processos de formação, melhoria contínua e investigações.
4.1- Caracterização
No exercício das funções de técnico de qualidade as funções/responsabilidades a desempenhar são, nomeadamente, as seguintes:
a) Acompanha as atividades desenvolvidas na sua área de produção e promove o cumprimento da regulamentação e procedimentos em vigor, fomentando a adesão dos colaboradores às políticas e aos objetivos do sistema de gestão da TAP;

b) Apoia os elementos da sua área de produção na resolução de problemas assim como na implementação e otimização de processos, por forma a garantir e manter os padrões de qualidade e segurança da TAP;
c) Assegura a ligação com outras áreas da TAP em assuntos relacionados com qualidade e segurança, no âmbito das suas competências;
d) Colabora com propostas de alteração aos manuais e procedimentos do sistema de gestão;
e) Analisa, elabora e valida documentação de trabalho;
f) Realiza e acompanha inspeções a atividades de manutenção, durante e após conclusão das ações de manutenção;
g) Inspeciona material aeronáutico durante e após conclusão das ações de manutenção;
h) Efetua inspeções de boroscópio, executa tarefas de *boroblending* e ensaios de *run-up* de alta potência em motores;
i) Elabora, após conclusão da ação de manutenção oficinal em motor, a correspondente lista de *status* de diretivas de aeronavegabilidade;
j) Emite certificados de aptidão para serviço de material aeronáutico, sendo responsável pela aprovação de itens diferidos;
k) Participa nos processos de controlo de autorizações internas e de gestão de carimbos de técnicos qualificados, implementados na sua área de produção;
l) Acompanha, sempre que requerido, auditorias internas e externas realizadas à sua área de produção, no âmbito do sistema de gestão da TAP;
m) Investiga ocorrências específicas relacionadas com o sistema de gestão e elabora o respetivo relatório técnico;
n) Efetua o acompanhamento técnico de material aeronáutico submetido a processos de manutenção em fornecedores externos, para garantir os padrões de qualidade e segurança da TAP;
o) Efetua o acompanhamento de novas aeronaves durante o seu processo de fabrico pelo OEM, até à sua entrega ao operador TAP;
p) Ministra ações de formação no âmbito das suas competências técnicas, por forma a promover e dinamizar a cultura e os padrões de qualidade e segurança do sistema de gestão da TAP;
q) Integra grupos de trabalho em representação da sua área;
r) Outras funções afins ou funcionalmente ligadas.

4.2- Nomeação

Por decisão da empresa e a qualquer momento, os TMA podem ser nomeados, mediante despacho para o exercício da função diferenciada de técnico de qualidade, devendo o TMA tomar conhecimento e aceitar a nomeação no prazo máximo de 10 dias, a contar da receção do despacho. Decorrido o mencionado prazo, e nada dizendo, presume-se que o TMA não aceitou a nomeação.

4.3- Subsídio de função

4.3.1- Pelo exercício destas funções, o TMA auferirá um subsídio de função, no valor mensal ilíquido de 200,00 €.

4.3.2- O pagamento do subsídio de função depende do exercício da função atribuída de acordo com as necessidades e indicação da empresa, sendo suspenso em caso de suspensão do contrato de trabalho.

4.4- Cessação do exercício

4.4.1- A empresa e o TMA poderão pôr termo ao exercício da função diferenciada mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com antecedência não inferior a 30 dias.

4.4.2- A não observância pela empresa deste aviso prévio não determina a invalidade da cessação, determinando apenas a obrigação do pagamento do diferencial de função correspondente ao aviso prévio em falta.

4.4.3- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas deixa de ser devido o subsídio de função mencionado no ponto anterior.

4.4.4- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas, o TMA é colocado na área funcional antecedente.

5- TMA - Simulador de voo e equipamentos de treino e formação

Executa manutenção operacional, preventiva, corretiva, e modificações de *software* e *hardware* de acordo com o programa de manutenção e certificação previsto para cada simulador e equipamentos de treino e formação de pessoal navegante; pode ainda exercer outras atividades que se encontrem definidas, em cada momento, na regulamentação específica aplicável descritas abaixo:

5.1- Caraterização

No exercício das funções de TMA - Simulador de voo e equipamentos de treino e formação as funções/responsabilidades a desempenhar são, nomeadamente, as seguintes:

a) Atualiza e mantém histórico na base de dados com informação referente dos simuladores em todos os ciclos AIRAC;

b) Atualiza informação e modelos do simulador de acordo com as atualizações sofridas em cada aeroporto usando as cartas oficiais nos sistemas;

c) Regista e controla/organiza todos os equipamentos de *hardware*/*software* correspondentes aos simuladores e equipamentos de treino e formação do centro de treino da TAP;

d) Regista na plataforma do simulador de voo e equipamentos de treino e formação todas as intervenções e manutenções realizadas;

e) Executa modificações e aplica a regulamentação e procedimentos divulgados internamente e pelos fabricantes para salvaguardar a fiabilidade e desempenho adequado dos simuladores, equipamentos de treino e formação, assim como a instalação de novos equipamentos e *software* que permitam os processos de certificação inicial e recorrente;

f) Controla e organiza todos os consumíveis necessários à manutenção dos simuladores e equipamentos de treino e formação;

g) Prepara e colabora com os fabricantes ou prestadores de serviço nas ligações remotas necessárias para salvaguardar o correto funcionamento dos simuladores e equipamentos de treino e formação;

h) Verifica instalações e equipamentos de suporte aos simuladores e equipamentos de treino e formação;

i) Outras funções afins ou funcionalmente ligadas à manutenção e operacionalidade dos diversos equipamentos de treino e formação existentes nos polos do centro de treino da TAP.

5.2- Nomeação

Por decisão da empresa e a qualquer momento, os TMA podem ser nomeados, mediante despacho para o exercício da função diferenciada de simulador de voo, devendo o TMA tomar conhecimento e aceitar a nomeação no prazo máximo de 10 dias, a contar da receção do despacho. Decorrido o mencionado prazo, e nada dizendo, presume-se que o TMA não aceitou a nomeação.

5.3- Subsídio de função

5.3.1- Pelo exercício destas funções, o TMA auferirá um subsídio de função, no valor mensal ilíquido de 100,00 €.

5.3.2- O pagamento do subsídio de função depende do exercício da função atribuída de acordo com as necessidades e indicação da empresa, sendo suspenso em caso de suspensão do contrato de trabalho.

5.4- Cessação do exercício

5.4.1- A empresa e o TMA poderão pôr termo ao exercício da função diferenciada mediante comunicação à outra parte, com antecedência não inferior a 30 dias.

5.4.2- A não observância pela empresa deste aviso prévio não determina a invalidade da cessação, determinando apenas a obrigação do pagamento do diferencial de função correspondente ao aviso prévio em falta.

5.4.3- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas deixa de ser devido o subsídio de função mencionado no ponto anterior.

5.4.4- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas, o TMA é colocado na área funcional antecedente.

Tabela salarial

TMA

Nível	Permanência (meses)	Vencimento base	Avaliação desempenho	Posição relativa	Validação da direção
17		3 698,00 €			
16	30	3 352,00 €	Muito Bom		
15	30	2 978,00 €	Muito Bom + Avaliação de especificação técnica	90 %	Positivo
14	24	2 856,00 €	Muito Bom		

13	30	2 662,00 €	Muito Bom + Avaliação de especificação técnica	85 %	Positivo
12	24	2 602,00 €	Muito Bom		
11	30	2 446,00 €	Bom + Avaliação de especificação técnica	80 %	Positivo
10	24	2 376,00 €	Bom		
9	24	2 197,00 €	Bom		
8	24	2 074,00 €	Bom		
7	18	1 946,00 €	Bom		
6	18	1 816,00 €	Bom		
5	18	1 558,00 €	Bom		
4	24	1 429,00 €	Suficiente		
3	24	1 292,00 €	Suficiente		
2	9	1 232,00 €			
1	9	1 156,00 €			

ANEXO G

Técnico de máquinas-ferramentas de precisão

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de técnico de máquinas-ferramentas de precisão (TMFP), conforme previsto na cláusula 17.ª do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Caracterização da categoria profissional)

O técnico de máquinas-ferramentas de precisão é o profissional que opera, prepara, regula e conserva vários tipos de máquinas-ferramentas, quer convencionais, quer de comando numérico por computador (CNC), efetuando a programação destas, tendo por função e objetivo a realização de trabalhos de maquinagem de precisão, para modificação, reparação, ou manufatura de conjuntos ou peças de avião e restante material de voo, ferramentas ou outro equipamento com destino à manutenção aeronáutica ou com ela relacionado, interpretando desenhos e identificando materiais.

Cláusula 3.ª

(Condições de ingresso na categoria profissional)

1- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de TMFP é de 18 anos.

2- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TMFP são a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial.

3- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

4- A admissão para a categoria profissional de TMFP é feita por concurso, devendo a TAP publicar as datas de abertura e fecho do mesmo, os requisitos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir, as provas a efetuar e os critérios de seleção. A TAP disponibilizará aos sindicatos e aos candidatos envolvidos cópia dos requisitos de cada concurso e informará os mesmos sobre o seu resultado final. Em circunstâncias excecionais, devidamente justificadas aos sindicatos, a TAP pode efetuar admissões de TMFP com dispensa de concurso.

5- O recrutamento e a seleção de TMFP compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista de pré-seleção, avaliação das competências técnicas e dos conhecimentos requeridos, avaliação psicológica, entrevista final e avaliação médica.

6- O ingresso na categoria profissional de TMFP far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TMFP um grau de ingresso mais elevado.

Cláusula 4.ª

(Desempenho de funções)

1- Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais abrangente do que o grau de enquadramento imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2- Para além das tarefas e responsabilidades características do respetivo grau, os TMFP assumirão também, na linha técnica, as correspondentes aos graus de enquadramento inferior na evolução na carreira de TMFP, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3- Os TMFP de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas de grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão hierárquica e orientação de técnicos devidamente qualificados.

4- A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento, nas suas vertentes de conhecimento, perícia e atitude profissional, sem a qual a nenhum trabalhador pode ser exigido o seu desempenho, é adquirida através de aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação e/ou da boa prática no exercício efetivo da função.

5- Os TMFP de qualquer grau, no exercício das suas funções:

a) Utilizam a documentação técnica, aplicando os documentos de trabalho pré-definidos, e os equipamentos, ferramentas e materiais adequados para as tarefas que executam;

b) Zelam pelo bom estado de conservação dos equipamentos e ferramentas que utilizam e contribuem para a manutenção da sua operacionalidade, desde que capacitados para tal;

c) Zelam pela boa organização do seu espaço de trabalho;

d) Respeitam os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela TAP, visando os mais altos padrões de qualidade e segurança;

e) Cumprem as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Cláusula 5.ª

(Progressão na linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e

b) Os definidos na cláusula 19.ª do AE.

3- Verificados os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TMFP evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

Linha técnica	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2		
Sub-grau VIII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil

Sub-grau VI-1	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

4- Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:

– 15 % do total elegível dos TMFP do grau VI-2;

- 7,55 % do total elegível dos TMFP do grau VII-2.

Cláusula 6.ª

(Nomeação e exoneração na linha hierárquica)

1- É da competência da TAP a nomeação e exoneração dos titulares de funções na linha hierárquica, de acordo com as suas necessidades.

2- A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita com audição prévia dos TMFP envolvidos, sendo-lhes dado a conhecer o processo de nomeação que contemplará os seguintes critérios:

a) Apreciação positiva do currículo técnico;

b) Detenção do perfil definido para a função;

c) Avaliação do desempenho e potencial igual a Muito Bom;

d) Assiduidade dentro dos limites estabelecidos na cláusula 19.ª do AE;

e) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 19.ª do AE.

3- No final do processo de nomeação, a TAP informará os TMFP envolvidos sobre o resultado do processo.

4- As nomeações para o exercício de funções na linha hierárquica contemplarão as seguintes preferências:

a) Os TMFP chefe de grupo são nomeados preferencialmente de entre os TMFP grau VI;

b) Os TMFP chefe de secção são nomeados preferencialmente de entre os TMFP chefe de grupo.

5- O exercício temporário de funções previsto no número anterior não poderá ultrapassar os 90 dias, ou 180 dias se, ocorrendo aquele em substituição, o impedimento do TMFP substituído for devido a licença por maternidade, paternidade ou adoção, a doença, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

6- Decorridos os prazos estabelecidos no número anterior, a TAP deverá proceder à nomeação de chefia com enquadramento efetivo na linha hierárquica.

7- Por iniciativa da empresa ou do trabalhador podem ser cessadas as funções na linha hierárquica, sendo que se a iniciativa for:

a) Da empresa e o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração superior a dois anos, o TMFP é enquadrado da seguinte forma:

i) TMFP chefe de grupo em TMFP grau VII;

ii) TMFP chefe de secção em TMFP grau VIII.

b) Da empresa, o TMFP é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;

c) Do TMFP, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.

8- A cessação do exercício de funções, nos termos do número anterior, determina automaticamente a cessação das prestações inerentes ao exercício da função de chefia, nomeadamente o adicional de chefia.

Cláusula 7.ª

(Regime remuneratório na linha hierárquica)

Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional remuneratório:

	Euros
Chefe de secção	519,00 €
Chefe de grupo	484,00 €

Cláusula 8.ª

(Duração do trabalho normal)

1- O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2- O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

a) Em regime de laboração contínua;

b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;

c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

– Junho, julho, agosto;
– Setembro, outubro, novembro;
– Dezembro, janeiro, fevereiro;
– Março, abril, maio.

5- O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6- A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7- Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea *b)* do número 1 da cláusula 68.ª

8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 9.ª

(Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

– Insuficiente - < 45 %;
– 45 % ≤ Suficiente < 65 %;
– 65 % ≤ Bom < 80 %;
– Muito bom ≥ 80 %.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TMFP, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum TMFP avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TMFP, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cláusula 10.ª

(Formação profissional)

1- A formação *e-learning* será, por decisão da empresa, executada integralmente dentro ou fora do horário de trabalho.

2- A convocatória para a realização da formação *e-learning*, deverá ser comunicada, via *e-mail*, em simultâneo, ao TMFP e ao seu chefe de produção ou coordenador superior.

3- Cabe ao chefe de produção ou ao coordenador superior determinar se a formação *e-learning* se realiza dentro ou fora do horário de trabalho e informar, via *e-mail*, o TMFP, sendo que:

v) A decisão sobre qual o local de formação *e-learning* deverá ser determinada tendo em conta as necessidades de serviço;

*w)*Após passado 50 % do tempo desde a comunicação ao término do prazo para realização da formação e sem que esta tenha sido iniciada, considera-se a sua realização em *e-learning* fora do seu horário normal de trabalho, exceto quando diferente for acordado com o TMFP;

x) Preferencialmente o *e-learning*, quando realizado dentro do horário de trabalho, deve ser realizado fora do horário 0h00 - 8h00.

4- Sempre que a formação *e-learning* for executada fora do horário de trabalho do TMFP dará lugar ao pagamento do valor de 15,00 € por cada hora de formação estipulada para o curso.

Tabela salarial

TMFP

Linha técnica	Euros	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2	2 812,00 €		
Sub-grau VIII-1	2 693,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	2 591,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	2 510,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	2 461,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	2 418,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	2 337,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	2 261,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	2 222,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	2 055,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	1 975,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	1 850,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	1 725,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	1 477,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	1 339,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	1 164,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

ANEXO H

Técnico de reparação e tratamentos de material aeronáutico

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de técnico de reparação e tratamentos de material aeronáutico (TRTMA), conforme previsto na cláusula 17.ª do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Caracterização da categoria profissional)

1- O técnico de reparação e tratamentos de material aeronáutico é o profissional que executa trabalhos e processos tecnológicos para os quais esteja qualificado, no âmbito de análises e ensaios laboratoriais, soldadura, manufatura, ensaio, reparação, modificação, recuperação, tratamento e revestimento, por processos físicos ou químicos, de peças, componentes e materiais utilizados em aeronáutica, ou relacionados com a sua manutenção, de acordo com a sua especialização ou qualificação e conforme as especificações técnicas aplicáveis.

2- A CPTRTMA abrange as seguintes valências, descritas no apêndice ao presente anexo:

– Analista físico-químico;
– Carpinteiro de material de avião eletromecânico;
– Mecânico de equipamento de emergência de avião;
– Mecânico de estruturas coladas de avião;
– Mecânico de estruturas de avião;
– Mecânico de interiores de cabine;
– Mecânico de rodas de avião;
– Metalizador por deposição de materiais fundidos;
– Operador de máquinas industriais simples;
– Pintor de avião;
– Soldador de material de avião;
– Técnico de calibrações;
– Metalizador por eletrodeposição.

Cláusula 3.ª

(Condições de ingresso na categoria profissional)

1- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de TRTMA é de 18 anos.

2- As habilitações mínimas exigidas para admissão na categoria profissional de TRTMA terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

3- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TRTMA são a escolaridade mínima obrigatória de escolaridade ou equivalente oficial.

4- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

5- A admissão para a categoria profissional de TRTMA é feita por concurso, devendo a TAP publicar as datas de abertura e fecho do mesmo, os requisitos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir, as provas a efetuar e os critérios de seleção. A TAP disponibilizará aos sindicatos e aos candidatos envolvidos cópia dos requisitos de cada concurso e informará os mesmos sobre o seu resultado final. Em circunstâncias excecionais, devidamente justificadas aos sindicatos, a TAP pode efetuar admissões de TRTMA com dispensa de concurso.

6- O recrutamento e a seleção de TRTMA compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista de pré-seleção, avaliação das competências técnicas e dos conhecimentos requeridos, avaliação psicológica, entrevista final e avaliação médica.

7- O ingresso na categoria profissional de TRTMA far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TRTMA um grau de ingresso mais elevado.

Cláusula 4.ª

(Desempenho de funções)

1- Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais abrangente do que o grau de enquadramento imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2- Para além das tarefas e responsabilidades características do respetivo grau, os TRTMA assumirão também, na linha técnica, as correspondentes aos graus de enquadramento inferior na evolução na carreira de TRTMA, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3- Os TRTMA de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas de grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão hierárquica e orientação de técnicos devidamente qualificados.

4- A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento, nas suas vertentes de conhecimento, perícia e atitude profissional, sem a qual a nenhum trabalhador pode ser exigido o seu desempenho, é adquirida através de aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação e/ou da boa prática no exercício efetivo da função.

5- Os TRTMA de qualquer grau, no exercício das suas funções:

a) Utilizam a documentação técnica, aplicando os documentos de trabalho pré-definidos, e os equipamentos, ferramentas e materiais adequados para as tarefas que executam;

b) Zelam pelo bom estado de conservação dos equipamentos e ferramentas que utilizam e contribuem para a manutenção da sua operacionalidade, desde que capacitados para tal;

c) Zelam pela boa organização do seu espaço de trabalho;

d) Respeitam os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela TAP, visando os mais altos padrões de qualidade e segurança;

e) Cumprem as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Cláusula 5.ª

(Progressão na linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

a) aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e

b) os definidos na cláusula 19.ª do AE.

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TRTMA evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

Linha técnica	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2		
Sub-grau VIII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	18 meses	Igual ou superior a Suficiente

Grau III	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

2- Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:

– 15 % do total elegível dos TRTMA do grau VI-2.
– 7,5 % do total elegível dos TRTMA do grau VII-2.

Cláusula 6.ª

(Nomeação e exoneração na linha hierárquica)

1- É da competência da TAP a nomeação e exoneração dos titulares de funções na linha hierárquica, de acordo com as suas necessidades.

2- A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita com audição prévia dos TRTMA envolvidos, sendo-lhes dado a conhecer o processo de nomeação que contemplará os seguintes critérios:

a) Apreciação positiva do currículo técnico;
a) Detenção do perfil definido para a função;
b) Avaliação do desempenho e potencial igual a Muito Bom;
c) Assiduidade dentro dos limites estabelecidos na cláusula 19.ª do AE;
d) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 19.ª do AE.

3- No final do processo de nomeação, a TAP informará os TRTMA envolvidos sobre o resultado do processo.

4- As nomeações para o exercício de funções na linha hierárquica contemplarão as seguintes preferências:

a) Os TRTMA chefe de grupo são nomeados preferencialmente de entre os TRTMA grau VI;
b) Os TRTMA chefe de secção são nomeados preferencialmente de entre os TRTMA chefe de grupo.

5- O exercício temporário de funções previsto no número anterior não poderá ultrapassar os 90 dias, ou 180 dias se, ocorrendo aquele em substituição, o impedimento do TRTMA substituído for devido a licença por maternidade, paternidade ou adoção, a doença, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

6- Decorridos os prazos estabelecidos no número anterior, a TAP deverá proceder à nomeação e chefia com enquadramento efetivo na linha hierárquica.

7- Por iniciativa da empresa ou do trabalhador podem ser cessadas as funções na linha hierárquica, sendo que se a iniciativa for:

a) Da empresa e o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração superior a dois anos, o TRTMA é enquadrado da seguinte forma:
i) TRTMA chefe de grupo em TMFP grau VII;
ii) TRTMA chefe de secção em TMFP grau VIII.
b) Da empresa, o TRTMA é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;
c) Do TRTMA, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.

8- A cessação do exercício de funções, nos termos do número anterior, determina automaticamente a cessação das prestações inerentes ao exercício da função de chefia, nomeadamente o adicional de chefia.

Cláusula 7.ª

(Regime remuneratório na linha hierárquica)

Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional remuneratório:

	Euros
Chefe de secção	458,00 €
Chefe de grupo	420,00 €

Cláusula 8.ª

(Duração do trabalho normal)

1- O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2- O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

a) Em regime de laboração contínua;

b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;

c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

– Junho, julho, agosto;
– Setembro, outubro, novembro;
– Dezembro, janeiro, fevereiro;
– Março, abril, maio.

5- O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6- A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7- Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea *b)* do número 1 da cláusula 68.ª

8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 9.ª

(Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

– Insuficiente - < 45 %;
– 45 % ≤ Suficiente < 65 %;
– 65 % ≤ Bom < 80 %;
– Muito bom ≥ 80 %.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TRTMA, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum TRTMA avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TRTMA, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cláusula 10.ª

(Formação profissional)

1- A formação *e-learning* será, por decisão da empresa, executada integralmente dentro ou fora do horário de trabalho.

2- A convocatória para a realização da formação *e-learning*, deverá ser comunicada, via *e-mail*, em simultâneo, ao TRTMA e ao seu chefe de produção ou coordenador superior.

3- Cabe ao chefe de produção ou ao coordenador superior determinar se a formação *e-learning* se realiza dentro ou fora do horário de trabalho e informar, via *e-mail*, o TRTMA, sendo que:

a) A decisão sobre qual o local de formação *e-learning* deverá ser determinada tendo em conta as necessidades de serviço;

b) Após passado 50 % do tempo desde a comunicação ao término do prazo para realização da formação e sem que esta tenha sido iniciada, considera-se a sua realização em *e-learning* fora do seu horário normal de trabalho, exceto quando diferente for acordado com o TRTMA;

c) Preferencialmente o *e-learning*, quando realizado dentro do horário de trabalho, deve ser realizado fora do horário 0h00 - 8h00.

4- Sempre que a formação *e-learning* for executada fora do horário de trabalho do TRTMA dará lugar ao pagamento do valor de 15,00 € por cada hora de formação estipulada para o curso.

Tabela salarial

TRTMA

Linha técnica	Euros	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2	2 487,00 €		
Sub-grau VIII-1	2 379,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	2 287,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	2 200,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	2 150,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	2 099,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	2 023,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	1 966,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	1 931,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	1 774,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	1 694,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	1 536,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	1 457,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	1 270,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	1 164,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	1 001,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

ANEXO I

Técnico de preparação, planeamento e compras

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de técnico de preparação, planeamento e compras (TPPC), conforme previsto na cláusula 17.ª do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Caracterização da categoria profissional)

O técnico de preparação, planeamento e compras (TPPC) é o profissional que: organiza, orienta e controla operações de receção, codificação, armazenagem, expedição e inventariação de componentes, materiais, produtos, ferramentas e equipamentos; executa tarefas inerentes aos processos de aquisição e venda de equipamento, material, produtos e serviços; executa o planeamento, preparação e controlo dos trabalhos de manutenção de aviões e seus componentes; executa ou modifica desenhos técnicos para manutenção aeronáutica; traduz e/ou retroverte documentos técnicos de e para línguas estrangeiras.

Cláusula 3.ª

(Condições de ingresso na categoria profissional)

1- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de TPPC é de 18 anos.

2- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TPPC terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

3- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TPPC são a escolaridade mínima obrigatória de escolaridade ou equivalente oficial.

4- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

3- A admissão para a categoria profissional de TPPC é feita por concurso, devendo a TAP publicar as datas de abertura e fecho do mesmo, os requisitos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir, as provas a efetuar e os critérios de seleção. A TAP disponibilizará ao sindicatos e aos candidatos envolvidos cópia dos requisitos de cada concurso e informará os mesmos sobre o seu resultado final. Em circunstâncias excecionais, devidamente justificadas aos sindicatos, a TAP pode efetuar admissões de TPPC com dispensa de concurso, desde que não existam na empresa TPPC em condições de preencher os lugares em aberto.

4- O recrutamento e a seleção de TPPC compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista de pré-seleção, avaliação das competências técnicas e dos conhecimentos requeridos, avaliação psicológica, entrevista final e avaliação médica.

5- O ingresso na categoria profissional de TPPC far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TPPC um grau de ingresso mais elevado.

Cláusula 4.ª

(Desempenho de funções)

1- Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais abrangente do que o grau de enquadramento imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2- Para além das tarefas e responsabilidades características do respetivo grau, os TPPC assumirão também, na linha técnica, as correspondentes aos graus de enquadramento inferior na evolução na carreira de TPPC, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3- Os TPPC de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas de grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão hierárquica e orientação de técnicos devidamente qualificados.

4- A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento, nas suas vertentes de conhecimento, perícia e atitude profissional, sem a qual a nenhum trabalhador pode ser exigido o seu desempenho, é adquirida através de aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação e/ou da boa prática no exercício efetivo da função.

5- Os TPPC de qualquer grau, no exercício das suas funções:

a) Utilizam a documentação técnica, aplicando os documentos de trabalho pré-definidos, e os equipamentos, ferramentas e materiais adequados para as tarefas que executam;

b) Zelam pelo bom estado de conservação dos equipamentos e ferramentas que utilizam e contribuem para a manutenção da sua operacionalidade, desde que capacitados para tal;

c) Zelam pela boa organização do seu espaço de trabalho;

d) Respeitam os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela TAP, visando os mais altos padrões de qualidade e segurança;

e) Cumprem as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Cláusula 5.ª

(Evolução na linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e

b) Os definidos na cláusula 19.ª do AE.

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TPPC evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

Linha técnica	Tempo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2		
Sub-grau VIII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

4- Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:

– 15 % do total elegível dos TTPC do grau VI-2.
– 7,5 % do total elegível dos TTPC do grau VII-2.

Cláusula 6.ª

(Nomeação e exoneração na linha hierárquica)

1- É da competência da TAP a nomeação e exoneração dos titulares de funções na linha hierárquica, de acordo com as suas necessidades.

2- A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita com audição prévia dos TPPC envolvidos, sendo-lhes dado a conhecer o processo de nomeação que contemplará os seguintes critérios:

a) Apreciação positiva do currículo técnico;

b) Detenção do perfil definido para a função;

c) Avaliação do desempenho e potencial igual a Muito Bom;

d) Assiduidade dentro dos limites estabelecidos na cláusula 19.ª do AE;

e) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 19.ª do AE.

3- No final do processo de nomeação, a TAP informará os TPPC envolvidos sobre o resultado do processo.

4- As nomeações para o exercício de funções na linha hierárquica contemplarão as seguintes preferências:

a) Os TPPC chefe de grupo são nomeados preferencialmente de entre os TPPC grau VI;

b) Os TPPC chefe de secção são nomeados preferencialmente de entre os TPPC chefe de grupo.

5- O exercício temporário de funções previsto no número anterior não poderá ultrapassar os 90 dias, ou 180 dias se, ocorrendo aquele em substituição, o impedimento do TPPC substituído for devido a licença por maternidade, paternidade ou adoção, a doença, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

6- Decorridos os prazos estabelecidos no número anterior, a TAP deverá proceder à nomeação de chefia com enquadramento efetivo na linha hierárquica.

7- Por iniciativa da empresa ou do trabalhador podem ser cessadas as funções na linha hierárquica, sendo que se a iniciativa for:

a) Da empresa e o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração superior a dois anos, o TPPC é enquadrado da seguinte forma:

i) TPPC chefe de grupo em TPPC grau VII;

ii) TPPC chefe de secção em TPPC grau VIII.

b) Da empresa, o TPPC é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;

c) Do TPPC, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.

8- A cessação do exercício de funções, nos termos do número anterior, determina automaticamente a cessação das prestações inerentes ao exercício da função de chefia, nomeadamente o adicional de chefia.

Cláusula 7.ª

(Regime remuneratório na linha hierárquica)

Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional remuneratório:

	Euros
Chefe de secção	490,00 €
Chefe de grupo	454,00 €

Cláusula 8.ª

(Duração do trabalho normal)

1- O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2- O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

a) Em regime de laboração contínua;

b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;
c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.
4- Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:
– Junho, julho, agosto;
– Setembro, outubro, novembro;
– Dezembro, janeiro, fevereiro;
– Março, abril, maio.
5- O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.
6- A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.
7- Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea *b)* do número 1 da cláusula 68.ª
8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 9.ª

(Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.
2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:
– Insuficiente - < 45 %;
– 45 % ≤ Suficiente < 65 %;
– 65 % ≤ Bom < 80 %;
– Muito bom ≥ 80 %.
3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.
4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TPPC, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.
5- No caso de não existir nenhum TPPC avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.
6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.
7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TPPC, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cláusula 10.ª

(Formação profissional)

1- A formação *e-learning* será, por decisão da empresa, executada integralmente dentro ou fora do horário de trabalho.
2- A convocatória para a realização da formação *e-learning*, deverá ser comunicada, via *e-mail*, em simultâneo, ao TPPC e ao seu chefe de produção ou coordenador superior.
3- Cabe ao chefe de produção ou ao coordenador superior determinar se a formação *e-learning* se realiza dentro ou fora do horário de trabalho e informar, via *e-mail*, o TPPC, sendo que:
a) A decisão sobre qual o local de formação *e-learning* deverá ser determinada tendo em conta as necessidades de serviço;
b) Após passado 50 % do tempo desde a comunicação ao término do prazo para realização da formação e sem que esta tenha sido iniciada, considera-se a sua realização em *e-learning* fora do seu horário normal de trabalho, exceto quando diferente for acordado com o TPPC;
c) Preferencialmente o *e-learning*, quando realizado dentro do horário de trabalho, deve ser realizado fora do horário 0h00 - 8h00.

4- Sempre que a formação *e-learning* for executada fora do horário de trabalho do TPPC dará lugar ao pagamento do valor de 15,00 € por cada hora de formação estipulada para o curso.

Tabela salarial

TPPC

Linha técnica	Euros	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2	2 649,00 €		
Sub-grau VIII-1	2 541,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	2 448,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	2 379,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	2 314,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	2 268,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	2 178,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	2 116,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	2 079,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	1 915,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	1 832,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	1 676,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	1 587,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	1 413,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	1 203,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	1 026,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

ANEXO J

Técnico de apoio de manutenção

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de técnico de apoio de manutenção (TAM), conforme previsto na cláusula 17.ª do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Caracterização da categoria profissional)

O técnico de apoio de manutenção (TAM) é o técnico que executa tarefas auxiliares e de apoio às atividades técnicas e técnico-administrativas da manutenção aeronáutica relacionadas com os espaços de trabalho, material, equipamento e ferramentas. Executa tarefas de alguma complexidade tecnológica. Assegura o transporte de pessoas, carga, correio, bagagem e materiais, conduzindo diversos tipos de veículos motorizados, ligeiros e pesados, desde que habilitado para o efeito. Pode assegurar o reboque de aviões em placa ou em hangar, desde que qualificado e certificado para o efeito.

Cláusula 3.ª

(Condições de ingresso na categoria profissional)

1- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de TAM é de 18 anos.

2- As habilitações mínimas exigidas para admissão na categoria profissional de TAM terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

3- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TAM são a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial.

4- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

5- A admissão para a categoria profissional de TAM é feita por concurso, devendo a TAP publicar as datas de abertura e fecho do mesmo, os requisitos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir, as provas a efetuar e os critérios de seleção. A TAP disponibilizará aos sindicatos e aos candidatos envolvidos cópia dos requisitos de cada concurso e informará os mesmos sobre o seu resultado final. Em circunstâncias excecionais, devidamente justificadas aos sindicatos, a TAP pode efetuar admissões de TAM com dispensa de concurso.

6- É condição obrigatória para ingresso na TAM ser detentor de licença de condução de veículos ligeiros.

7- O recrutamento e seleção de TAM compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista de pré-seleção, avaliação dos conhecimentos requeridos, avaliação psicológica, entrevista final e avaliação médica.

8- O ingresso na categoria profissional de TAM far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir TAM um grau de ingresso mais elevado.

Cláusula 4.ª

(Desempenho de funções)

1- Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais abrangente do que o grau de enquadramento imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2- Para além das tarefas e responsabilidades características do respetivo grau, os TAM assumirão também, na linha técnica, as correspondentes aos graus de enquadramento inferior na evolução na carreira de TAM, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3- Os TAM de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas de grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão hierárquica e orientação de técnicos devidamente qualificados.

4- A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento, nas suas vertentes de conhecimento, perícia e atitude profissional, é adquirida através de aprovação em cursos de especialização e qualificação e da boa prática no exercício efetivo da função.

5- Os TAM de qualquer grau, no exercício das suas funções:

a) Utilizam a documentação técnica, aplicando os documentos de trabalho pré-definidos, e os equipamentos, ferramentas e materiais adequados para as tarefas que executam;

b) Zelam pelo bom estado de conservação dos equipamentos e ferramentas que utilizam e contribuem para a manutenção da sua operacionalidade, desde que capacitados para tal;

c) Zelam pela boa organização do seu espaço de trabalho;

d) Respeitam os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela TAP, visando os mais altos padrões de qualidade e segurança;

e) Cumprem as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Cláusula 5.ª

(Progressão na linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:
a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e
b) Os definidos na cláusula 19.ª do AE.
3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TAM evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

Linha técnica	Tempo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2		
Sub-grau VIII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

4- Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:
– 15 % do total elegível dos TAM do grau VI-2;
– 7,5 % do total elegível dos TAM do grau VII-2.

Cláusula 6.ª

(Nomeação e exoneração na linha hierárquica)

1- É da competência da TAP a nomeação e exoneração dos titulares de funções na linha hierárquica, de acordo com as suas necessidades.
2- A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita com audição prévia dos TAM envolvidos, sendo-lhes dado a conhecer o processo de nomeação que contemplará os seguintes critérios:
a) Apreciação positiva do currículo técnico;
b) Detenção do perfil definido para a função;
c) Avaliação de desempenho e potencial igual a Muito Bom;
d) Assiduidade dentro dos limites estabelecidos na cláusula 19.ª do AE;
i) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 19.ª do AE.
3- No final do processo de nomeação, a TAP informará os TAM envolvidos sobre o resultado do processo.
4- As nomeações para o exercício de funções de TAM chefe de grupo ocorrerão preferencialmente de entre os TAM grau VI e os TAM grau VII.
5- O exercício temporário de funções previsto no número anterior não poderá ultrapassar os 90 dias, ou 180 dias se, ocorrendo aquele em substituição, o impedimento do TAM substituído for devido a licença por maternidade, paternidade ou adoção, a doença, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

6- Decorridos os prazos estabelecidos no número anterior, a TAP deverá proceder à nomeação de chefia com enquadramento efetivo na linha hierárquica.

7- Por iniciativa da empresa ou do trabalhador podem ser cessadas as funções na linha hierárquica, sendo que se a iniciativa for:

a) Da empresa e o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração superior a dois anos, o TAM é enquadrado em TAM grau VII;

b) Da empresa, o TMFP é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;

c) Do TMFP, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.

8- A cessação do exercício de funções, nos termos do número anterior, determina automaticamente a cessação das prestações inerentes ao exercício da função de chefia, nomeadamente o adicional de chefia.

Cláusula 7.ª

(Regime remuneratório na linha hierárquica)

Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional remuneratório:

	Euros
Chefe de grupo	306,00 €

Cláusula 8.ª

(Duração do trabalho normal)

1- O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2- O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

a) Em regime de laboração contínua;

b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;

c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

– Junho, julho, agosto;
– Setembro, outubro, novembro;
– Dezembro, janeiro, fevereiro;
– Março, abril, maio.

5- O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6- A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7- Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea *b)* do número 1 da cláusula 68.ª

8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 9.ª

(Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

– Insuficiente - < 45 %;
– 45 % ≤ Suficiente < 65 %;
– 65 % ≤ Bom < 80 %;
– Muito bom ≥ 80 %.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TAM, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum TAM avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TAM, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cláusula 10.ª

(Formação profissional)

1- A formação *e-learning* será, por decisão da empresa, executada integralmente dentro ou fora do horário de trabalho.

2- A convocatória para a realização da formação *e-learning*, deverá ser comunicada, via *e-mail*, em simultâneo, ao TAM e ao seu chefe de produção ou coordenador superior.

3- Cabe ao chefe de produção ou ao coordenador superior determinar se a formação *e-learning* se realiza dentro ou fora do horário de trabalho e informar, via *e-mail*, o TAM, sendo que:

a) A decisão sobre qual o local de formação *e-learning* deverá ser determinada tendo em conta as necessidades de serviço;

b) Após passado 50 % do tempo desde a comunicação ao término do prazo para realização da formação e sem que esta tenha sido iniciada, considera-se a sua realização em *e-learning* fora do seu horário normal de trabalho, exceto quando diferente for acordado com o TAM;

c) Preferencialmente o *e-learning*, quando realizado dentro do horário de trabalho, deve ser realizado fora do horário 0h00 - 8h00.

4- Sempre que a formação *e-learning* for executada fora do horário de trabalho do TAM dará lugar ao pagamento do valor de 15,00 € por cada hora de formação estipulada para o curso.

Tabela salarial

TAM

Linha técnica	Euros	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2	1 730,00 €		
Sub-grau VIII-1	1 639,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	1 601,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	1 575,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	1 547,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	1 527,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	1 480,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil

Sub-grau VI-1	1 438,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	1 413,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	1 341,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	1 287,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	1 244,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	1 203,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	1 026,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	913,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	828,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

ANEXO K

Analista/programador

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de analista/programador (AP), conforme previsto na cláusula 17.ª do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Caracterização da categoria profissional)

1- A categoria de AP tem a seguinte caracterização:

Participa em projetos de desenvolvimento e/ou implementação dos sistemas de informação que suportam os processos de negócio do cliente, assegurando a sua coordenação de modo a garantir os serviços, prazos e custos acordados. Neste contexto, realiza atividades de gestão de projetos, coordenação de equipas, análise de requisitos, análise funcional, programação, documentação, testes e implementação.

Assegura a manutenção preventiva e corretiva de sistemas de informação, analisando, diagnosticando e resolvendo anomalias ocorridas na sua produção; garantindo o cumprimento dos contratos negociados com os clientes.

Analisa, interpreta e avalia as solicitações dos clientes, colaborando na definição de propostas de manutenção evolutiva, desenvolvimento ou implementação de sistemas.

Assegura a manutenção evolutiva de sistemas de informação efetuando alterações/melhorias funcionais, de acordo com propostas negociadas com os clientes.

Estuda, define e utiliza arquiteturas, metodologias, técnicas, standards, documentação técnica e software de suporte às suas atividades.

Integra sistemas de informação desenvolvidos em diferentes tecnologias.

Realiza planos estratégicos de sistemas de informação, de acordo com os processos de negócio do cliente e as respetivas necessidades de informação.

Participa em reengenharias dos processos de negócio do cliente. Pode coordenar outros trabalhadores e gerir projetos.

Realiza ações de formação de carácter técnico, podendo ministrá-las.

A evolução na carreira faz-se de acordo com o nível de experiência e da capacidade demonstrada a qual conduz à execução de tarefas de maior complexidade técnica em acumulação com as integradas nos graus anteriores, tendo em vista o alargamento da sua polivalência funcional.

2- A categoria profissional de AP abrange as seguintes valências, descritas no apêndice ao presente anexo:

– Programador - Informática;
– Programador analista - Informática;
– Analista de sistemas - Informática.

Cláusula 3.ª

(Condições de ingresso na categoria profissional)

1- As habilitações mínimas exigidas para admissão na categoria profissional de AP terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de AP são a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial.

3- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

4- O recrutamento e seleção do AP compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

5- O ingresso na categoria profissional de AP far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao AS um grau de ingresso mais elevado.

5- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de AP é de 18 anos.

Cláusula 4.ª

(Período experimental)

O período experimental em contratos de trabalho por tempo indeterminado de AP é de 180 dias.

Cláusula 5.ª

(Desempenho de funções)

1- Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e/ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2- Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os AP assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3- Os AP de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissional devidamente qualificados do grau superior em causa.

4- A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação, quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efetivo da função.

Cláusula 6.ª

(Progressão na linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e

b) Os definidos na cláusula 19.ª do AE.

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o AP evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

Linha técnica	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2		
Sub-grau VIII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom

Grau VIII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

4- Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:

– 15 % do total elegível dos AP do grau VI-2;
– 7,5 % do total elegível dos AP do grau VII-2.

Cláusula 7.ª

(Duração do trabalho normal)

1- O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2- O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

a) Em regime de laboração contínua;

b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;

c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

– Junho, julho, agosto;
– Setembro, outubro, novembro;
– Dezembro, janeiro, fevereiro;
– Março, abril, maio.

5- O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6- A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7- Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea *b)* do número 1 da cláusula 68.ª

8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30

minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 8.ª

(Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

– Insuficiente - < 1,9;
– Suficiente - ≥ 1,9 < 2,5;
– Bom - ≥ 2,5 < 3,5;
– Muito bom - ≥ 3,5 a 4.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao AP, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum AP avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao AP, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Tabela salarial

AP

Linha técnica	Euros	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2	2 758,00 €		
Sub-grau VIII-1	2 649,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	2 560,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	2 494,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	2 433,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	2 374,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	2 271,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	2 201,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	2 125,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	2 023,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	1 937,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	1 839,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	1 751,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	1 563,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	1 439,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	1 263,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

ANEXO L

Técnico de operações informáticas

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de técnico de operações informáticas (TOI), conforme previsto na cláusula 17.ª do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Caracterização da categoria profissional)

5- A categoria de TOI tem a seguinte caracterização:

Fornece assessoria e suporte a utilizadores quanto a sistemas existentes ou na escolha das melhores soluções técnico-funcionais para a implementação de um novo sistema.

Assegura a operação de sistemas e redes atuando de modo a evitar interrupções ou indisponibilidade dos mesmos.

Assegura o controle do software e *hardware* existente no centro de processamento. Analisa e soluciona problemas técnicos dentro do seu âmbito de intervenção.

Assegura serviços de *help desk* de cliente.

Assegura o contacto com entidades externas no sentido de resolução de problemas. Realiza atividades de planeamento para a execução de processamentos.

Assegura o suporte a sistemas e plataformas tecnológicas na sua vertente de teste, instalação, configuração e manutenção dos sistemas, equipamentos e infraestruturas associados.

Analisa, diagnostica e soluciona anomalias associadas aos sistemas e plataformas tecnológicas da sua área de intervenção.

Participa nas atividades de conceção, planeamento, testes, implementação e gestão de sistemas e plataformas tecnológicas.

Assegura a receção, preparação e transporte de equipamentos técnicos da sua área de intervenção.

A evolução na carreira faz-se de acordo com o nível de experiência e da capacidade demonstrada a qual conduz à execução de tarefas de maior complexidade técnica em acumulação com as integradas nos graus anteriores, tendo em vista o alargamento da sua polivalência funcional.

2- A categoria profissional de TOI abrange as seguintes valências, descritas no apêndice ao presente anexo:

- Operador de sistemas;
- Operador de *help desk*;
- Planeador;
- Técnico de informática;
- Técnico de comunicações de sistemas telefónicos.

Cláusula 3.ª

(Condições de ingresso na categoria profissional)

1- As habilitações mínimas exigidas para admissão na categoria profissional de TOI terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TOI são a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial.

3- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

4- O recrutamento e seleção do TOI compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

5- O ingresso na categoria profissional de TOI far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TOI um grau de ingresso mais elevado.

5- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de TOI é de 18 anos.

Cláusula 4.ª

(Período experimental)

O período experimental em contratos de trabalho por tempo indeterminado de TOI é de 180 dias.

Cláusula 5.ª

(Desempenho de funções)

1- Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e/ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2- Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os TOI assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3- Os TOI de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissional devidamente qualificados do grau superior em causa.

4- A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação, quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efetivo da função.

Cláusula 6.ª

(Progressão na linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e

b) Os definidos na cláusula 19.ª do AE.

Linha técnica	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2		
Sub-grau VIII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TOI evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

4- Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:

– 15 % do total elegível dos TOI do grau VI-2;
– 7,5 % do total elegível dos TOI do grau VII-2.

Cláusula 7.ª

(Duração do trabalho normal)

1- O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2- O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

a) Em regime de laboração contínua;

b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;

c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

– Junho, julho, agosto;
– Setembro, outubro, novembro;
– Dezembro, janeiro, fevereiro;
– Março, abril, maio.

5- O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6- A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7- Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea *b)* do número 1 da cláusula 68.ª

8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 8.ª

(Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

– Insuficiente - < 1,9;
– Suficiente - ≥ 1,9 < 2,5;
– Bom - ≥ 2,5 < 3,5;
– Muito bom - ≥ 3,5 a 4.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TOI, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum TOI avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TOI, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Tabela salarial

TOI

Linha técnica	TOI	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2	2 369,00 €		
Sub-grau VIII-1	2 271,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	2 186,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	2 142,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	2 082,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	2 025,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	1 958,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	1 887,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	1 812,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	1 747,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	1 688,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	1 568,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	1 501,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	1 339,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	1 188,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	1 064,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

ANEXO M

Técnico especializado

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de técnico especializado (TE), conforme previsto na cláusula 17.ª do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Caracterização da categoria profissional)

O TE é o técnico que executa tarefas que requerem conhecimento e especialização especifica para o tipo de atividade que desempenha. Pode gerir grupos de trabalhadores. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseadas.

Executa funções do âmbito da atividade comercial e administrativo-financeiro com elevado grau de complexidade e que requerem uma elevada autonomia, nomeadamente estudos, planeamento, negociação, gestão, controlo de valores da receita vendida e voada conducentes a otimização e rendibilidade do espaço aéreo, no respeitante ao transporte aéreo de passageiros.

Cláusula 3.ª

(Condições de ingresso na categoria profissional)

1- As habilitações mínimas exigidas para admissão na categoria profissional de TE terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TE são a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial.

3- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

4- O recrutamento e seleção do TE compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

5- O ingresso na categoria profissional de TE far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TE um grau de ingresso mais elevado, informando os sindicatos.

5- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de TE é de 18 anos.

Cláusula 4.ª

(Desempenho das funções)

Caracteriza-se pela iniciação e adaptação a empresa e as tarefas do seu âmbito de atuação.

Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função. Recebe formação de iniciação a atividade desenvolvida e a organização da empresa.

Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas especificas e de aquisição de experiência profissional.

Executa sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência de acordo com a sua especialização.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções. Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas, e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência estando ainda sob orientação. Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua atividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional, de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida, e pela procura constante de atualização.

Executa, com total autonomia, análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional.

Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação que pode desempenhar.

Apresenta propostas acerca da sua especialidade.

Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos.

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Cláusula 5.ª

(Evolução da linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e

b) Os definidos na cláusula 19.ª do AE.

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TE evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

Grau	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
VIII		
VII	72 meses	Igual ou superior a Muito Bom
VI	60 meses	Igual ou superior a Muito Bom
V	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
IV	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
III	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
II	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
I	12 meses	Igual ou superior a Muito Bom

Cláusula 6.ª

(Duração do trabalho normal)

1- O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2- O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

a) Em regime de laboração contínua;

b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;

c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

– Junho, julho, agosto;
– Setembro, outubro, novembro;
– Dezembro, janeiro, fevereiro;
– Março, abril, maio.

5- O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6- A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7- Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos

ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea *b)* do número 1 da cláusula 68.ª

8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 7.ª

(Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

– Insuficiente - < 1,9;
– Suficiente - ≥ 1,9 < 2,5;
– Bom - ≥ 2,5 < 3,5;
– Muito bom - ≥ 3,5 a 4.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum TE avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TE, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Tabela salarial

TE

Grau	Euros	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
VIII	3 785 €		
VII	3 460 €	72 meses	Igual ou superior a Muito Bom
VI	3 136 €	60 meses	Igual ou superior a Muito Bom
V	2 812 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
IV	2 487 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
III	2 163 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
II	1 947 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
I	1 730 €	12 meses	Igual ou superior a Muito Bom

O presente acordo de empresa foi celebrado pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referidas:

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Luís Manuel da Silva Rodrigues, na qualidade de presidente do conselho de administração da Transportes Aéreos Portugueses, SA, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea *m)* do artigo 17.º dos estatutos da empresa, e vinculando a empresa nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Maria João Cardoso, na qualidade de vogal do conselho de administração da Transportes Aéreos Portugueses, SA, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da

alínea *m)* do artigo 17.º dos estatutos da empresa, e vinculando a empresa nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

João Paulo Costa Moreira, na qualidade de vice-secretário geral do SIMA.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

Pedro Miguel Gomes Figueiredo, na qualidade de presidente da direcção do SINTAC.
José Manuel Magalhães Rebelo, na qualidade de dirigente do SINTAC.

Pelo Sindicato dos Quadros de Aviação Comercial - SQAC:

Jaime Santos da Silva, na qualidade de presidente da direcção do SQAC.
Luís Manuel Martins Vieira, na qualidade de secretário de direcção do SQAC.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP:

Maria Luís de Carvalho Martins, na qualidade de vogal da direção do SSTAMP.
Catarina Micaela Pinto Beselga da Silva, na qualidade de vogal da direção do SSTAMP.

Pelo STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação:

João Eusébio Varzielas, na qualidade de presidente executivo do STAMA.
Isabel Maria Barroso Pires, na qualidade de vogal de direcção do STAMA.
Maria Cristina Medeiros da Silva, na qualidade de vogal da direcção do STAMA.

Pelo SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica:

Paulo Jorge Barreiro Resende, na qualidade de presidente da direcção do SIA.
Paulo Alexandre Soares de São Marcos, na qualidade de vogal da direcção do SIA.

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Maria João Cardoso, na qualidade de vogal do conselho de administração.
Mário Rogério Carvalho Chaves, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins- SIMA:

João Paulo Costa Moreira, na qualidade de vice-secretário geral.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

Pedro Miguel Gomes Figueiredo, na qualidade de presidente.
José Manuel Magalhães Rebelo, na qualidade de dirigente.

Pelo Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial - SQAC:

Jaime Santos da Silva, na qualidade de presidente da direção.
Luís Manuel Martins Vieira, na qualidade de secretário da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP:

Maria Luís de Carvalho Martins, na qualidade de vogal da direção.
Catarina Micaela Pinto Beselga da Silva, na qualidade de vogal da direção.

Pelo STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação:

José Eusébio Varzielas, na qualidade de presidente executivo.
Isabel Maria Barroso Pires, na qualidade de vogal da direcção.
Maria Cristina Medeiros da Silva, na qualidade de vogal da direcção.

Pelo SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica:

Paulo Jorge Barreiro Resende, na qualidade de presidente da direção.
Paulo Alexandre Soares de São Marcos, na qualidade de vogal da direção.

Depositado em 27 de fevereiro de 2024, a fl. 56 do livro n.º 13, com o n.º 57/2024, 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 Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e definições gerais

Cláusula 1.ª

(Âmbito pessoal)

1- O presente acordo de empresa (AE) celebrado em 2 de fevereiro de 2024, obriga por um lado, a Transportes Aéreos Portugueses, SA (de ora em diante abreviadamente designada por «TAP» ou por «empresa») e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos («STHAA»), de ora em diante abreviadamente designados por «sindicatos».

2- A TAP integra o sector de atividade de Transportes Aéreos Regulares (CAE 62100).

3- O AE abrange, para além da empresa, cerca de 1250 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Âmbito territorial)

1- O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

2- São abrangidos por este AE todos os trabalhadores que, sem perda de vínculo territorial, se desloquem em serviço ao estrangeiro por prazo igual ou inferior a 90 dias.

3- As relações de trabalho entre a TAP e os trabalhadores que se desloquem temporariamente em serviço, por prazo superior a 90 dias, reger-se-ão por regulamento próprio, nos termos da cláusula 27.ª

Cláusula 3.ª

(Entrada em vigor, vigência, revisão e denuncia)

1- O presente AE entrará em vigor 5 dias após a sua publicação no BTE (*Boletim do Trabalho e Emprego*) e terá um prazo inicial de vigência até 31 de dezembro de 2025.

2- Na ausência de denúncia, o presente AE será automática e sucessivamente renovado por períodos de 12 meses.

3- A denúncia do AE pode ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, nos termos da lei. A denúncia deve ser acompanhada de proposta escrita. O prazo para apresentação de contraproposta é de 45 dias contados da data de receção da proposta.

4- As tabelas salariais e as prestações pecuniárias produzirão efeitos desde 1 de janeiro, salvo indicação expressa em contrário e com exceção do ano de entrada em vigor do presente AE.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 4.ª

(Deveres da TAP)

São deveres da TAP:

a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis do trabalho vigentes;

b) Tratar com urbanidade os trabalhadores, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio; e, sempre que lhes tiver de fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

c) Exigir das hierarquias a maior correção no tratamento dos seus subordinados;

d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita a instalações, equipamentos, segurança, higiene e prevenção de doenças;

e) Manter e dinamizar os serviços de formação profissional, adequados à valorização profissional e pessoal dos trabalhadores, bem como facilitar-lhes frequência de estabelecimentos de ensino, nos termos deste AE e da lei;

f) Não exigir dos trabalhadores trabalhos manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional;

g) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores se processem num clima de mútua confiança;

h) Acompanhar com todo o interesse a integração progressiva dos que iniciam o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos necessários;

i) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência se expressamente solicitada pelo interessado;

j) Facultar a consulta dos processos individuais e cópia de documentos que os integrem, sempre que o respetivo trabalhador o solicitar;

k) Não colocar obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de atos de âmbito sindical e de controlo de gestão, nos termos da lei;

l) Fornecer aos sindicatos todos os elementos a que têm direito, nos termos da lei;

m) Suportar os encargos normais com a emissão de documentos relativos ao desempenho das funções dos trabalhadores (designadamente passaportes, vistos e vacinação) quando se verifique a existência de tais encargos, e cuja responsabilidade esteja a cargo da empresa, nos termos da lei e do presente AE. As ausências decorrentes da sua obrigação de diligenciar atempadamente na obtenção da documentação mencionada, são consideradas como tempo efetivo de trabalho;

n) Garantir e promover o cumprimento dos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação e a prevenção e combate a qualquer tipo de assédio no trabalho.

Cláusula 5.ª

(Deveres do trabalhador)

São deveres do trabalhador:

a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis de trabalho vigentes;

b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a empresa, os colegas de trabalho e as demais pessoas, público e autoridades, que estejam ou entrem em relações com a empresa;

c) Desempenhar com pontualidade e eficiência o serviço que lhe seja confiado;

d) 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 equívoco;

e) Cumprir as ordens e diretrizes da TAP, emitidas dentro dos limites dos respetivos poderes de direção definidos neste AE e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;

f) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;

g) Comparecer ao serviço com pontualidade, assiduidade;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho;

i) Guardar lealdade à TAP e segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;
j) Não participar, direta ou indiretamente, em quaisquer negócios com entidades com as quais a TAP mantenha relações comerciais ou tenha posição competitiva;
k) Não utilizar a qualidade de trabalhador da TAP para direta ou indiretamente, desenvolver quaisquer atividades consideradas ilícitas pela lei;
l) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade na empresa;
m) Participar aos superiores hierárquicos os incidentes, acidentes e ocorrências anómalas que se tenham verificado no serviço;
n) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

Cláusula 6.ª

(Garantias do trabalhador)

1- É proibido à empresa:
a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
d) Baixar de categoria profissional do trabalhador, salvo se aceite por este e cumpridas as formalidades legais;
e) Transferir qualquer trabalhador em contravenção ao disposto na lei e neste AE;
f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade.
2- A prática pela TAP de qualquer ato em contravenção do disposto nas alíneas anteriores considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE ou na lei, se mais favorável.
3- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos atos previstos no número 1 desta cláusula salvo quanto ao referido nas alíneas *d)* e *e)*, se tiver havido autorização da autoridade administrativa competente.

Cláusula 7.ª

(Quadros de pessoal e balanço social)

A empresa deve remeter aos sindicatos a informação relativa à atividade social (Relatório Único), nos termos e prazos determinados na lei, e em cumprimento do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD).

Cláusula 8.ª

(Desconto das quotas sindicais)

A empresa procede ao desconto da quota sindical na retribuição mensal de cada trabalhador, mediante declaração escrita de autorização deste ou recibo extraído da ficha de inscrição nos sindicatos, procedendo à sua entrega aos sindicatos até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

CAPÍTULO III

Contrato de trabalho e formação profissional

Cláusula 9.ª

(Habilitações mínimas)

As habilitações académicas mínimas exigidas para ingresso em qualquer categoria profissional terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos e formação profissional.

Cláusula 10.ª

(Idade mínima de admissão)

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

Cláusula 11.ª

(Período experimental)

Salvo o disposto na lei quanto ao regime do período experimental dos contratos a termo, o período experimental corresponde, nos contratos por tempo indeterminado, aos primeiros 90 dias de execução do contrato de trabalho, sem prejuízo do estabelecido em relação a cada categoria profissional prevista nos respetivos anexos a este AE.

Cláusula 12.ª

(Formação profissional)

1- A formação profissional é um direito e um dever dos trabalhadores e da empresa, visando, nomeadamente, assegurar a qualificação e atualização dos conhecimentos dos trabalhadores.

2- Em sede de formação profissional, incumbe, nomeadamente, à TAP, em obediência às normas legais e regulamentares aplicáveis em cada momento:

a) Distribuir aos trabalhadores os manuais, devidamente atualizados, necessários ao desempenho das suas funções, em papel ou em formato digital, suportando os respetivos encargos;

b) Organizar formação profissional ou de atualização de que os trabalhadores necessitem para nos termos da regulamentação aeronáutica aplicável e atentas as funções que exercem, se manterem devidamente qualificados e atualizados, suportando os respetivos encargos;

c) Efetuar as verificações de proficiência dos seus trabalhadores, de acordo com os requisitos exigidos pela empresa ou pela autoridade aeronáutica competente, suportando os respetivos encargos.

3- O trabalhador deve participar de modo assíduo, pontual e diligente nas ações de formação que lhe sejam proporcionadas pela empresa.

4- O trabalhador devidamente qualificado para o efeito poderá ministrar formação profissional a outros companheiros de trabalho, sempre que justificadamente solicitado pela empresa, nos termos do presente AE ou das normas da empresa em vigor em cada momento.

5- A empresa, sempre que suporte despesas inerentes à qualificação dos trabalhadores ou outras despesas avultadas inerentes à formação profissional dos mesmos, poderá fazer depender a realização das mesmas da celebração de um pacto de permanência, pelo qual o trabalhador assume o dever de permanecer na empresa e não denunciar o seu contrato de trabalho com a TAP, por um período até três anos após a conclusão da formação, sem prejuízo do que estiver determinado nos anexos para cada categoria profissional.

6- Para os efeitos previstos no número anterior, entende-se que o montante que o trabalhador deve pagar para se desobrigar do pacto de permanência, correspondente ao valor das despesas suportadas pela empresa, será progressiva e proporcionalmente reduzido com referência ao decurso do período estipulado de execução do pacto de permanência.

7- O tempo despendido na formação profissional deve respeitar o limite máximo previsto na lei, devendo a empresa, no estabelecimento dos horários dos cursos, atender à sua natureza, complexidade e duração.

8- O tempo despendido na frequência de cursos de formação transversais a todas as categorias profissionais com duração igual ou inferior a 30 horas não deverá exceder as sete horas e trinta minutos diários.

9- O tempo despendido em formações não transversais com duração superior a 30 horas não deverá exceder as seis horas diárias.

10- Do regime previsto nos números 8 e 9 da presente cláusula, excecionam-se os cursos de formação constante do anexo I, os quais, pela sua complexidade técnica, não poderão exceder as 6 horas diárias de formação.

11- Nas situações em que o tempo despendido na formação profissional não contabilize a totalidade do período normal de trabalho, o trabalhador, após o termo da formação profissional, deve regressar ao seu local de trabalho, sendo considerado o tempo restante como período normal de trabalho.

12- Entre o final do período normal de trabalho e o início da formação profissional devem decorrer no mínimo 12 horas de descanso.

13- O período de descanso referido no número anterior aplica-se igualmente ao período decorrido entre final da formação profissional e o início do período normal de trabalho seguinte.

14- Para os trabalhadores da área de manutenção e engenharia com a categoria de TMA, TMFP, TPPC, TRTMA e TAM em que o período normal de trabalho diário tenha uma duração de 7 horas e 30 minutos e em que, após a conclusão da formação profissional apenas reste, no máximo, uma hora e trinta minutos para o fim da jornada de trabalho, o trabalhador apenas tem de regressar ao local de trabalho no período de trabalho seguinte.

15- Para o trabalhador com período normal de trabalho diário com uma duração superior a 7 horas e 30 minutos e em que, após a conclusão da formação profissional apenas reste, no máximo, três horas para o fim da jornada de trabalho, o trabalhador apenas tem de regressar ao local de trabalho no período de trabalho seguinte.

16- Se da mudança de horário para efeito de frequência da formação resultar alteração dos dias de descanso, o trabalhador com um período normal de trabalho superior a 7 horas e 30 minutos terá direito a gozar um descanso não inferior a 48 horas antes da mudança de horário e de 48 horas após a conclusão da formação.

17- O disposto nos números 8, 9, 12, 15 e 16 da presente cláusula, não se aplica à categoria de quadro superior, aos quais é aplicável o disposto sobre esta matéria o constante do anexo A.

Cláusula 13.ª

(Trabalhadores-estudantes)

O regime do trabalhador-estudante segue o disposto na lei em cada momento em vigor.

Cláusula 14.ª

(Processo disciplinar)

1- O processo disciplinar considera-se instaurado na data em que o trabalhador tomar conhecimento, por escrito, de que o superior hierárquico com competência disciplinar, ou o órgão da empresa com competência estatutária para tal, proferiu despacho que evidencie a decisão de proceder disciplinarmente.

2- Após o recebimento da nota de culpa o trabalhador tem direito a requerer por escrito os meios de prova, e apresentar a sua defesa, no prazo máximo de 12 dias úteis, podendo, para o efeito, consultar o processo disciplinar ou solicitar, a expensas suas, cópia do mesmo. Os dias em que o trabalhador se encontre ausente por deslocação em serviço não se consideram para efeitos de contagem do prazo estabelecido para a apresentação da defesa.

3- A pedido estrito do trabalhador, a TAP facultará o processo disciplinar aos sindicatos.

Cláusula 15.ª

(Sanções disciplinares)

1- As sanções disciplinares aplicáveis pela TAP, no exercício do poder disciplinar que a lei lhe reconhece, são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição, até 24 dias;

d) Despedimento com justa causa.

2- A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 60 dias.

3- De acordo com o disposto na lei, sempre que seja declarado ilícito o despedimento de um trabalhador, este terá direito em substituição da reintegração, a optar por uma indemnização.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 16.ª

(Categorias profissionais. Níveis de enquadramento. Definições e conceitos)

Para efeitos do disposto no presente acordo, entende-se por:

a) Profissão ou categoria profissional: Conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;

b) Função: Conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;

c) Tarefa: Ação integrada numa função que requer um esforço físico ou mental, com vista a atingir um determinado fim.

Cláusula 17.ª

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores da TAP abrangidos pelo presente AE estão enquadrados numa das categorias profissionais constantes dos respetivos anexos e das condições de trabalho estabelecidos nos mesmos, sendo vedado à empresa atribuir-lhes outras diferentes das neles previstas.

2- Poderão ser criadas outras categorias profissionais, que se considerarão parte integrante do presente AE.

Cláusula 18.ª

(Enquadramento nos escalões da tabela salarial)

1- Todas as admissões ou ingresso numa categoria profissional por recrutamento externo serão feitas para o grau inicial.

2- O disposto no número 1 não prejudica a possibilidade de, em situações excecionais, e devidamente fundamentadas ser adotado critério diferente.

Cláusula 19.ª

(Evolução nas carreiras/graus de enquadramento/requisitos mínimos)

1- A evolução na carreira e a mudança de grau processar-se-ão de acordo com os anexos da respetiva categoria profissional.

2- A evolução profissional prevista na presente cláusula não se verifica caso ocorra alguma das seguintes situações:

a) Total de faltas justificadas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência na posição salarial, para além do limite global correspondente a 10 dias, por cada ano de permanência requerida;

b) Faltas injustificadas, para além do limite de 2 seguidas ou 3 interpoladas, no período de permanência na posição salarial.

c) Registo de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência mínimo no nível a que pertence;

d) Pendência de processo disciplinar;

e) Ocorrência de motivo justificativo, relacionado com o exercício ou conduta profissionais, desde que expresso e fundamentado por escrito.

3- Para efeitos da alínea *a)* do número anterior não são contabilizadas as ausências justificadas por:

a) Acidentes de trabalho;

b) Doença profissional;

c) Exercício de direitos legais de parentalidade;

d) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 40 dias também consecutivos, desde que limitada a uma ocorrência por cada ano no respetivo período de permanência;

e) Casamento;

f) Falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula 57.ª;

g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;

h) Estatuto de trabalhador-estudante, até aos limites consagrados na lei geral;

i) Exercício de funções sindicais ou na comissão de trabalhadores por membros das direções sindicais, delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei e por este AE.

4- Nas situações referidas na alínea *d)* do número 2 o processo de evolução profissional ficará pendente enquanto não se encontrar concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção de suspensão da prestação de trabalho; se do processo disciplinar resultar sanção de repreensão ou ausência de sanção a evolução profissional será efetuada com efeitos retroativos à data em que deveria ter ocorrido.

5- Nos termos e para os efeitos dos requisitos mencionados nos números 1 e 2 da presente cláusula, serão desconsiderados os anos em que qualquer um dos respetivos requisitos positivos ou negativos não se verifiquem ou não sejam atingidos.

6- Nos casos em que haja lugar a evolução, esta produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.

7- Se o resultado da apreciação e avaliação for negativo, só terá lugar nova apreciação e avaliação decorrido um ano e desde que cumpridos novamente os requisitos previstos nos números 1 e 2 da presente cláusula.

8- A apreciação e avaliação da situação do trabalhador será sempre especificada e fundamentada, devendo ser comunicada, por escrito, ao trabalhador.

9- O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de recursos humanos, bem como um representante dos sindicatos.

10- Para efeitos do número anterior a TAP deve pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias, a contar da data da receção do recurso, para os casos em que a potencial evolução na carreira ocorra no ano da apresentação do recurso e no prazo máximo de 60 dias nos restantes casos.

11- Em caso de incumprimento pela empresa do prazo fixado no número anterior terá lugar a evolução prevista na carreira.

Cláusula 20.ª

(Preenchimento de vagas)

1- As vagas que ocorrerem nos vários departamentos da empresa, serão preenchidas preferencialmente através de recrutamento interno aberto a todos os trabalhadores pertencentes ao quadro permanente de pessoal da empresa que reúnam os pré-requisitos para o lugar a preencher em harmonia com o estabelecido na carreira profissional respetiva.

2- O provimento das vagas será feito mediante concurso sujeito a condições definidas previamente caso a caso.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, a TAP obriga-se a divulgar a data de abertura do concurso, as provas a efetuar, os critérios de seleção e os pré-requisitos a que as candidaturas devem obedecer, dando disso conhecimento aos sindicatos interessados nas profissões envolvidas, com a devida antecedência.

4- Durante os cursos de formação conexos com o recrutamento interno a que alude o número 1, os trabalhadores manterão:

a) A sua retribuição de base acrescida das anuidades, sendo-lhes, todavia, devida a retribuição estabelecida para os candidatos não trabalhadores da TAP, se esta for superior;

b) A sua antiguidade na empresa.

5- No caso de não obterem aprovação nos cursos ou provas, os trabalhadores manterão a categoria e funções anteriores e a respetiva antiguidade.

Cláusula 21.ª

(Mudança de categoria profissional)

1- Quando qualquer trabalhador adquirir habilitações profissionais ou académicas que lhe permitam a integração em outras categorias profissionais, terá direito preferencial no preenchimento de vagas na categoria profissional que pretenda ocupar.

2- No caso de mudança de categoria profissional, a integração profissional e salarial será feita no grau inicial da nova categoria, salvo se a mudança ocorrer entre categorias profissionais com afinidade funcional que permita a consideração de tempo de serviço prestado na categoria anterior para efeitos de integração profissional e salarial na nova categoria profissional; ocorrendo dúvidas sobre a existência, ou não, de afinidade funcional, a questão poderá ser apreciada em comissão paritária.

3- No caso de o trabalhador auferir já remuneração base superior à do grau inicial da nova categoria, manterá essa remuneração enquanto ela for superior à que corresponde à evolução na nova categoria.

4- As regras enunciadas nos números 2 e 3 anteriores poderão não ser aplicadas quando, sob proposta da hierarquia, fundamentada na avaliação técnico-profissional e no desempenho e potencial do trabalhador, for decidida a atribuição de remuneração de base mais elevada.

5- A produção de efeitos reportar-se-á sempre ao primeiro dia do mês seguinte ao da decisão.

Cláusula 22.ª

(Nomeação na linha hierárquica)

1- É da competência da empresa a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica.

2- A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita, por escrito com audição prévia e com o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao curriculum técnico.

3- A substituição temporária no desempenho efetivo de funções de chefia da linha hierárquica só poderá ter lugar mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para as funções exercidas em substituição, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição paga desde o primeiro dia; o adicional de chefia será devido desde que a substituição seja igual ou superior a 5 dias úteis e pago igualmente desde o primeiro dia.

4- Sem prejuízo do determinado em cada anexo das categorias profissionais, o impedimento que originar a substituição temporária, previsto no número 3, não poderá ultrapassar os 90 dias, findos os quais a empresa procederá à nomeação de chefia para o desempenho efetivo de funções da linha hierárquica, salvo se aquele impedimento for devido a doença prolongada com internamento hospitalar, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

Cláusula 23.ª

(Local de trabalho. Transferência)

1- Por local de trabalho entende-se o conjunto das instalações da empresa em cada cidade, incluindo os serviços do aeroporto que a servem, com exceção do Funchal.

2- A transferência do trabalhador para outro local de trabalho só poderá ter lugar nos casos e nas condições previstas na lei e será fundamentada, pela empresa, sempre que tal seja solicitado.

3- Deverão ser facilitadas as transferências aos trabalhadores, sempre que:

a) Se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira, desde que aquela não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse da empresa;

b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados.

4- Os trabalhadores que desempenhem funções de dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores só poderão ser transferidos de local de trabalho com o seu acordo.

Cláusula 24.ª

(Efeitos da transferência)

1- Da transferência de local de trabalho não pode resultar diminuição ou eliminação de direitos, nos termos do presente AE.

2- Do mesmo modo, da transferência não pode resultar, salvo se houver acordo do trabalhador:

a) Atribuição definitiva de atividade não compreendida na categoria profissional do transferido;

b) Diminuição de retribuição.

3- Quando aos serviços desempenhados ao abrigo da transferência corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4- A TAP custeará as despesas do trabalhador decorrentes da transferência, quando esta transferência for da iniciativa da empresa.

5- Quando a transferência seja do interesse da empresa e implique mudança de residência, o trabalhador terá direito a:

a) Concessão de 5 dias úteis de dispensa imediatamente anteriores à partida e igual período à chegada;

b) Transporte do trabalhador, seu agregado familiar e haveres julgados indispensáveis para o novo local de trabalho.

Cláusula 25.ª

(Posto de trabalho)

1- Entende-se por posto de trabalho o conjunto de tarefas que estão cometidas e são continuadamente desempenhadas pelo trabalhador em local determinado no âmbito da empresa.

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

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

a) A substituição de trabalhadores ausentes;

b) O aumento temporário de serviço;

c) A diminuição ou cessação temporária ou definitiva de serviço;

d) O cumprimento de obrigações inadiáveis da empresa.

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

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

Cláusula 26.ª

(Atividade dos trabalhadores)

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional, de acordo com a descrição de funções constantes nos respetivos anexos.

2- O trabalhador deve transmitir a outros trabalhadores, quando para tal for solicitado pela empresa, os conhecimentos de que é detentor, inerentes à categoria profissional possuída, sem prejuízo do disposto na cláusula 73.ª, se aplicável.

3- Nos casos previstos na lei e quando o interesse da empresa o exija e a ocupação de um trabalhador na execução das funções próprias da sua categoria profissional não for possível por inexistência de trabalho durante a totalidade ou parte das horas normais de serviço, poderá o mesmo ser temporariamente ocupado em outras funções não compreendidas no objeto do contrato de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

4- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá de imediato direito a esse tratamento.

Cláusula 27.ª

(Regulamentos internos)

1- A TAP promoverá a elaboração de regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2- Até definição de nova regulamentação interna, mantêm-se em vigor os regulamentos atualmente estabelecidos e aplicáveis, referidos no anexo II.

3- Os regulamentos internos serão publicados e divulgados a todos os trabalhadores.

Cláusula 28.ª

(Uniformes e equipamento de trabalho)

1- A TAP poderá exigir o uso de uniformes para o exercício de quaisquer funções quando o julgue conveniente e de acordo com as normas por ela definidas.

2- Os uniformes cuja utilização seja exigida pela empresa, serão sempre fornecidos a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas e equipamento de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

3- Os trabalhadores são fiéis depositários e responsáveis por todos os artigos que sejam propriedade da TAP e que lhes estejam afetos para uso profissional individual.

4- Para cumprimento do disposto no número anterior, a TAP garantirá as condições de organização de trabalho e de segurança adequados.

Cláusula 29.ª

Regime de prevenção

1- Considera-se em regime de prevenção o trabalhador que, quando escalado, se encontre localizável e à disposição da TAP, fora do seu período normal de trabalho e local de trabalho, para acorrer prontamente a necessidade de urgência de serviço.

2- O trabalhador escalado em regime de prevenção acorrerá a necessidades de urgência de serviço sempre que solicitado pela TAP, devendo iniciar a intervenção no prazo máximo de 1 hora depois de ter sido convocado.

3- A convocação do trabalhador em prevenção será efetuada por via telefónica. Em caso de dificuldade de contacto, a TAP deverá remeter ao trabalhador um SMS (mensagem telefónica escrita).

4- O não cumprimento das obrigações previstas nos números anteriores da presente cláusula pode constituir infração disciplinar e determinar a perda de retribuição prevista no número seguinte.

5- O trabalhador escalado em regime de prevenção aufere uma retribuição especial por cada dia de prevenção nos termos referidos no anexo V, independentemente da prestação efetiva de trabalho.

6- Caso o trabalhador escalado em regime de prevenção seja convocado para acorrer a necessidades de urgência de serviço e preste efetivamente tal atividade, tem direito a auferir, para além da compensação prevista no número anterior, uma retribuição especial a título de trabalho suplementar pelo trabalho efetivamente prestado, nos termos referidos na cláusula 68.ª, sendo-lhe ainda assegurado o transporte nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 30.ª

(Transportes em serviço)

1- A TAP garantirá transporte ou atribuirá um subsídio para transporte aos trabalhadores que:

a) Iniciem ou concluam a prestação de trabalho em períodos em que não existam ou sejam insuficientes os meios de transporte público coletivo;

b) Sejam convocados para a prestação de trabalho suplementar sem ligação, em continuidade, com o período normal de trabalho do respetivo horário de trabalho;

c) Sejam convocados para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal, em dia de descanso complementar ou em dia feriado em que, por horário, não haja lugar a essa prestação de trabalho;

d) Se desloquem para fora do seu local de trabalho em serviço ou para a participação em ações de formação profissional exigida pela empresa.

2- Os períodos referidos na alínea *a)* do número 1 serão em cada momento definidos pela empresa após consulta aos sindicatos e constarão de regulamento interno.

3- Sempre que possível e de acordo com as disponibilidades da empresa, o transporte em serviço será fornecido pela TAP em espécie através de meios de transporte da empresa ou outros.

4- O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com a categoria profissional de quadro superior, aos quais é aplicável o disposto sobre esta matéria no anexo A.

Cláusula 31.ª

(Trabalho fora da base)

1- As deslocações em serviço para fora da base obedecem ao disposto no respetivo regulamento interno de deslocações de serviço, bem como ao previsto na presente cláusula.

2- O trabalhador cumprirá, no local de trabalho temporário, o horário de trabalho ali em vigor.

3- O cômputo e remuneração do trabalho suplementar dos trabalhadores transferidos ou deslocados para locais abrangidos pelo âmbito deste AE processar-se-ão nos moldes nele estabelecidos; o cômputo e remuneração do trabalho suplementar dos trabalhadores transferidos ou deslocados para locais não abrangidos pelo âmbito deste AE, processar-se-ão nos moldes estabelecidos nas leis de trabalho locais.

4- O trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.

5- Quando as deslocações tenham tido uma duração superior a 30 dias, os trabalhadores terão direito a dispensa de serviço no período normal de trabalho diário seguinte ao do regresso, salvo nos casos em que após o regresso o trabalhador entre no gozo do seu período de descanso semanal.

6- Quando uma deslocação o exija, a empresa assegurará ou pagará, aos trabalhadores deslocados em serviço, alojamento, transportes, transfer para o hotel e do hotel para o local de partida e taxas de portagem ou de aeroporto.

7- A TAP, assegura a assistência médica, medicamentosa e hospitalar necessária em caso de doença ou acidente de trabalho ocorrido quando em deslocação em serviço fora do local onde o trabalhador exerce habitualmente a sua função e até 90 dias, desde que não exista cobertura da Segurança Social, bem como o transporte para a base, caso se torne necessário.

8- Em caso de acidente que não seja considerado acidente de trabalho, a TAP garante o transporte para a base, caso se torne necessário.

Cláusula 32.ª

(Refeitório)

1- A TAP manterá na sua sede, em Lisboa, e onde lhe for possível e conveniente, sem carácter lucrativo, um serviço de refeitório, em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores em serviço, diretamente ou por intermédio de uma concessionária

2- O valor suportado pelos trabalhadores para o preço de cada refeição base é de 1,00 €, atualizável sempre, e na mesma proporção, da atualização da tabela salarial.

3- Nos locais onde não exista refeitório e enquanto este não existir, a TAP comparticipará as refeições durante o período de trabalho, com um valor igual ao custo de cada refeição base pago ao concessionário do refeitório, descontando a parte suportada pelo trabalhador.

4- Para efeitos do número anterior, a TAP compromete-se a facultar aos sindicatos a informação relativa aos custos da refeição base pago ao concessionário do refeitório.

5- O disposto nos números 2 e 3 desta cláusula não abrange os trabalhadores com a categoria profissional de quadro superior, aos quais é aplicável o disposto sobre esta matéria no anexo A.

Cláusula 33.ª

(Refeições em serviço)

1- A TAP fornecerá, a expensas suas, as refeições em local apropriado aos trabalhadores que, cumulativamente, por determinação da empresa hajam trabalhado durante a totalidade do intervalo indicado no seu horário de trabalho para descanso e refeição e não possam para o efeito utilizar o refeitório da empresa.

2- A TAP fornecerá, do mesmo modo, as refeições em local apropriado aos trabalhadores que, por determinação da empresa, hajam prestado trabalho suplementar abrangendo a totalidade de qualquer dos períodos definidos no número 1 da cláusula 38.ª

3- A refeição será fornecida em espécie, salvo nos casos seguintes:

a) Não haver sala apropriada para a tomada da mesma;

b) Estar a sala encerrada; ou

c) Não poder o trabalhador aí deslocar-se por razões de serviço.

4- Quando a refeição não possa ser fornecida em espécie, a TAP atribuirá um subsídio de refeição de valor igual a 0,114 % ou 0,502 % do valor definido na cláusula 76.ª quando se trate, respetivamente, de pequeno-almoço ou de almoço, jantar e ceia, com arredondamento para o cêntimo superior.

5- Os valores previstos no número 4 não poderão ser abonados a título de outra compensação que não seja a definida naquele número, nem são cumulativos com o resultante da aplicação do número 3 da cláusula 32.ª

6- O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com a categoria profissional de quadro superior, aos quais é aplicável o disposto sobre esta matéria no anexo A

CAPÍTULO V

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 34.ª

(Duração do trabalho normal)

1- O período normal de trabalho diário será de 7 horas e 30 minutos.

2- O período normal de trabalho referido no número anterior, poderá ter outra duração com vista à elaboração de horários de trabalho para os trabalhadores integrados na ME/MO - Manutenção operacional; FO/FD - *flight dispatch & control*; CO - Centro de operações integrado; e SA/HE - *Hub* e escalas nacionais cumprindo os seguintes limites:

a) Os trabalhadores estarão integrados em turnos rotativos e mantêm em cada turno as mesmas horas de entrada e de saída, durante todo o ciclo anual;

b) Não serão excedidas 1659 horas de trabalho efetivo anual;

c) Para efeitos de marcação de férias, consideram-se dias de férias os dias em que o trabalhador esteja escalado para trabalhar;

d) A TAP poderá aplicar este tipo de horário noutros departamentos não descritos no número 2, desde que os trabalhadores nele envolvidos, se consultados a ele se não oponham;

e) Com periodicidade anual, a TAP em conjunto com os sindicatos, fará uma avaliação e consulta aos trabalhadores sobre a aplicação do horário especificado nesta alínea, de forma a aferir a eventual necessidade da sua modificação;

f) O ciclo anual inicia-se a partir da data início de vigência do mapa de horário de trabalho que o preveja;

g) Os trabalhadores integrados neste horário têm direito a um adicional contributivo no valor de 3,50 € por cada dia de trabalho efetivo, conforme previsto no anexo V.

3- Quando exista recomendação expressa dos serviços de saúde da empresa nesse sentido, poderá ser aplicado um dos seguintes regimes:

a) Interrupção de 10 minutos, a situar de forma desfasada a meio de cada um dos períodos de trabalho, nas situações de sobrecarga visual, auditiva ou postura e ainda nas situações de laboração que envolvam a utilização de matérias tóxicas ou corrosivas;

b) Redução da duração normal de trabalho.

4- Os regimes referidos no número anterior nunca serão acumuláveis entre si.

5- O disposto nesta cláusula é complementado, para todas as categorias profissionais constantes deste AE, conforme estabelecido nos respetivos anexos.

Cláusula 35.ª

(Definições)

1- Dia de trabalho é constituído pelos períodos decorrentes entre as horas de entrada e de saída constantes do horário de trabalho respetivo. Será considerado dia de trabalho aquele onde decorre o maior número de horas trabalhadas.

2- Dia útil é o dia civil que não coincide com o dia de descanso semanal obrigatório, nem com o(s) dia(s) de descanso complementar(es), nem com os feriados estabelecidos neste AE.

3- Descanso semanal é o constituído por:

a) Domingo, nos horários regulares;

b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

c) Para os horários decorrentes da aplicação do número 2 da cláusula 34.ª, considera-se como descanso semanal obrigatório o quarto dia da folga sendo os restantes 3, descansos complementares.

4- Descanso complementar é o constituído por:

a) Sábado ou segunda-feira nos horários regulares;

b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários, exceto para os casos do número 3, alínea *c)* da presente cláusula.

5- Turno é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, entre os descansos semanais respetivos.

6- Ciclo de rotação é a sequência de turnos a percorrer por todos os trabalhadores integrados no mesmo horário.

7- Considera-se observado o dia completo de calendário quando ao descanso semanal ou ao descanso complementar não se sobreponha o dia de trabalho em mais de 3 horas.

Cláusula 36.ª

(Horários de trabalho)

1- A definição e elaboração de horários de trabalho é da exclusiva competência da empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos.

2- Salvo impossibilidade, por urgência da elaboração dos horários, a TAP consultará as organizações representativas dos trabalhadores interessados previamente à elaboração dos horários, expondo as razões justificativas desses horários, e ponderará as observações que sejam expressas por essas organizações.

3- Tendo lugar a consulta prevista no número anterior, o prazo de 15 dias estabelecidos na lei para a resposta à consulta subsequente, prevista no número 1, não será superior a 8 dias.

4- Uma vez elaborados os horários de trabalho, se em resposta à consulta referida no número 1 for recebido parecer negativo, fundamentado e escrito, a TAP analisará esse parecer com as organizações representativas dos trabalhadores interessados, só efetivando a aplicação dos horários, de acordo com o que for concluído, após essa última diligência de esclarecimento e de consenso.

5- Sem prejuízo dos prazos estabelecidos na lei e neste acordo, se por motivo de inadiabilidade da aplicação dos horários não for possível efetivar a diligência prevista no número anterior, ela deverá ter lugar logo que possível, podendo, se for caso disso, proceder-se à alteração dos horários estabelecidos, sem necessidade de qualquer outro procedimento.

Cláusula 37.ª

(Mapas de horário de trabalho)

1- Os mapas de horário de trabalho devem ser afixados em todos os locais de trabalho, de forma bem visível, e deles devem constar obrigatoriamente:

a) Nome dos trabalhadores abrangidos;

b) Horas de início e termo do trabalho;

c) Intervalo para descanso e tomada de refeição, de acordo com o regime definido nas cláusulas 38.ª e 39.ª;

d) Dias de descanso semanal e de descanso complementar, identificados;

e) Escala de rotação, quando se trate de horários de turnos;

f) Outras indicações pertinentes sobre o regime de duração do trabalho e de organização do tempo de trabalho, que sejam aplicáveis, previstas na lei ou no presente AE

2- Qualquer alteração dos dados constantes do mapa de horário de trabalho e referidos no número anterior constitui alteração do horário de trabalho e obriga à observância dos procedimentos consagrados nesta cláusula e na cláusula 36.ª

3- Os mapas de horário de trabalho, bem como as suas alterações devem ser afixados com antecedência não inferior a 5 dias em relação à data do início da aplicação dos horários ou das suas alterações.

4- Serão remetidas cópias dos mapas de horário de trabalho aos sindicatos que representam os trabalhadores abrangidos e à comissão de trabalhadores.

Cláusula 38.ª

(Horas de refeição)

1- Os períodos dentro dos quais deverão ser tomadas as refeições e que constarão dos horários de trabalho, poderão ter as amplitudes seguintes:

a) Pequeno-almoço - Entre as 7h00 e as 9h00;

b) Almoço - Entre as 11h00 e as 15h00;

c) Jantar - Entre as 18h30 e as 22h00;

d) Ceia - Entre as 0h00 e as 5h00.

2- Os intervalos de descanso, para efeitos de pequeno-almoço, almoço, jantar e ceia, só são considerados tempo de trabalho se o trabalhador tiver de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

3- Dos horários de trabalho deverá constar, em relação a cada trabalhador ou conjunto de trabalhadores, que beneficiem de um ou mais horários de refeição referidos no número 1, o intervalo de descanso em que devem ter lugar o repouso e a tomada de refeição.

4- Por necessidades de serviço, o intervalo fixado nos termos do número anterior pode ser alterado pela empresa, desde que o descanso intercalar e a tomada de refeição tenham lugar dentro dos limites fixados no número 1, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 39.ª

Cláusula 39.ª

(Intervalos de descanso e tomada de refeição)

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a 45 minutos, nem superior a 2 horas, para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar; de 30 minutos, quando se destine a pequeno-almoço, e de 30 a 60 minutos, quando se destine a ceia.

2- As interrupções para descanso e tomada de refeição serão estabelecidas de forma que não sejam efetivamente prestadas mais de 5 horas consecutivas de trabalho.

3- O período de 5 horas consecutivas de trabalho mencionado no número anterior é aumentado para 6 horas de trabalho consecutivo, nos horários de trabalho que estabeleçam um período normal de trabalho diário superior a 7 horas e 30 minutos.

4- O descanso mínimo a observar entre a hora fixada em horário para a saída de serviço e a fixada para entrada no dia imediato será de 12 horas.

5- Quando exista trabalho suplementar em prolongamento de um período diário de trabalho, o trabalhador só deve retomar o serviço decorrido que seja um descanso mínimo de 12 horas.

6- Quando o trabalho suplementar se situe para além das 0h00 o trabalhador só retomará o serviço após um descanso mínimo de 12 horas e a retoma do serviço far-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo do repouso mínimo.

7- Quando a prestação de trabalho suplementar tiver duração igual ou superior a 7 horas e 30 minutos, o trabalhador fica dispensado da prestação de qualquer trabalho nesse dia.

8- O disposto na presente cláusula não se aplica aos trabalhadores com a categoria de quadro superior.

Cláusula 40.ª

(Horários de turnos)

1- Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, serão organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos.

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

3- No horário de trabalho, os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após um dia de descanso.

4- Por razões de serviço e desde que devidamente fundamentado, os trabalhadores poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário desde que avisados com pelo menos 72 horas de antecedência, mas sempre após o gozo dos dias de descanso semanal obrigatório e complementar.

5- São permitidas trocas de horário, por acordo, desde que seja respeitado o período mínimo de descanso de 12 horas entre dois dias consecutivos de trabalho e o trabalhador não preste mais do que 5 dias de trabalho consecutivos.

6- O disposto nesta cláusula é complementado, para todas as categorias profissionais constantes deste AE, conforme estabelecido nos respetivos anexos.

Cláusula 41.ª

(Trabalho suplementar)

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

2- Cada trabalhador não poderá prestar trabalho suplementar para além dos limites fixados na lei.

3- Atingidas que sejam 20 horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando os períodos de refeição inferiores a 60 minutos a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho.

4- Não está sujeito a quaisquer limites o trabalho suplementar prestado em casos de força maior ou que seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

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

6- Não estão sujeitas à obrigação de prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Trabalhadores portadores de deficiência;

b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

7- A antecipação na entrada ou o atraso na saída para além de 15 minutos em relação às horas previstas no horário de trabalho, quando autorizadas pela empresa, determinarão o pagamento de:

a) 1/2 hora de trabalho suplementar, se o trabalho prestado se situar entre os 16 e os 40 minutos;

b) 1 hora de trabalho suplementar, se o trabalho tiver duração compreendida entre os 41 e os 60 minutos.

8- O regime de pagamento das tolerâncias previsto no número anterior não é aplicável no caso de trabalho suplementar planeado com duração previamente estabelecida.

9- O trabalhador com o período normal de trabalho previsto no número 2 da cláusula 34.ª não está obrigado a prestar trabalho suplementar em prolongamento do seu período diário de trabalho.

Cláusula 42.ª

(Trabalho noturno)

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

Cláusula 43.ª

(Trabalho em feriados)

1- A prestação de trabalho em dias feriados só poderá ter lugar na medida do estritamente necessário à manutenção do funcionamento dos serviços conforme determinação da empresa.

2- Os trabalhadores chamados a prestar trabalho em dias feriados serão, por norma, designados entre os que, por horário e com continuidade de prestação efetiva de trabalho, se achem incluídos nos períodos de trabalho coincidentes com esses dias feriados.

3- Até 30 dias antes da ocorrência de um feriado, a TAP publicará a lista dos trabalhadores, integrados em áreas de laboração contínua, que serão chamados a prestar trabalho nesse dia.

4- Por razões decorrentes de alteração das cargas de trabalho, a lista de trabalhadores referida no número anterior poderá ser alterada até 48 horas antes da ocorrência do feriado.

5- Sempre que adequado serão estabelecidas escalas de rotação dos trabalhadores que devem prestar trabalho nos feriados.

Cláusula 44.ª

(Dia de descanso complementar)

Sempre que tal seja compatível com as exigências de funcionamento dos serviços e com a adequação dos recursos disponíveis, o dia de descanso complementar será fixado imediatamente antes ou após o dia de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 45.ª

(Trabalho em dia de descanso semanal)

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito às seguintes compensações, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes, salvo no caso de deslocações em serviço, em que as referidas compensações serão gozadas após o regresso:

a) Se tiver trabalhado mais de 1 hora e até 3 horas - Meio dia de descanso;

b) Se tiver trabalhado mais de 3 horas - 1 dia completo de descanso.

2- As compensações referidas no número anterior podem deixar de ser gozadas nos 3 dias seguintes, por acordo entre a empresa e o trabalhador, em sistema a fixar, sem prejuízo de, quando se praticar acumulação superior a 5 dias úteis, as compensações só deverem ter lugar em período de menor intensidade de trabalho.

3- As compensações referidas nos números anteriores em caso algum poderão ser substituídas por qualquer tipo de retribuição especial.

Cláusula 46.ª

(Descansos compensatórios por prestação de trabalho suplementar)

1- O descanso compensatório devido por força do trabalho suplementar prestado em dias úteis, em dias feriados e em dias de descanso semanal complementar pode, por conveniência de serviço, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 % (coeficiente 2).

2- O descanso compensatório referido no número anterior corresponde a 25 % das horas do trabalho suplementar realizado em dias úteis, em dias de descanso complementar e em dias feriados.

3- Constitui-se o direito a descanso compensatório de dia completo, quando se perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho completo.

4- Os descansos compensatórios previstos nesta cláusula deverão ser gozados nos 90 dias seguintes à constituição do direito, em datas a combinar por acordo entre o trabalhador e a empresa. Não o sendo, serão eles marcados pela empresa, tanto quanto possível por acordo com o trabalhador.

Cláusula 47.ª

(Flexibilidade e tolerância)

1- Garantido que seja o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática do horário flexível nas entradas de cada período de trabalho, com a amplitude e nas condições que forem em cada momento determinadas pela empresa.

2- A empresa define a tolerância no início do horário de trabalho de cada trabalhador, de acordo com as condições mencionadas nos números seguintes.

3- Não representam quebra dos deveres da pontualidade e assiduidade, as ausências parciais, no início de cada período de prestação de trabalho, que não excedam os 60 minutos num mês nem 30 minutos num dia, desde que essas ausências sejam compensadas.

4- A empresa informará o trabalhador quando atingidos os 60 minutos mencionados no número anterior. O dia e hora em que se procede à compensação desse tempo de trabalho será marcado pelo trabalhador mediante acordo com a chefia.

5- O cômputo dos 60 minutos a que se refere o número anterior termina no final de cada ano civil.

6- Caso o trabalhador, não assegure a compensação referida nos números 3 e 4 da presente cláusula, é aplicável o regime de faltas e ausências.

7- O disposto nos números 2 a 6 da presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que pratiquem horário flexível.

Cláusula 48.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direção, de confiança ou de fiscalização, bem como aqueles cujas funções não permitam, temporária ou permanentemente, a sujeição a horário normal de trabalho.

2- A isenção de horário de trabalho depende do cumprimento dos formalismos e diligências estabelecidos na lei geral.

3- A isenção de horário de trabalho não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os dias de descanso complementar e os feriados.

4- A isenção de horário de trabalho compreende as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana.

5- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será devida uma retribuição especial mensal:

a) Equivalente ao valor de 20 % do vencimento base, nas situações previstas na alínea *a)* do número 4 da presente cláusula;

b) Equivalente ao valor de 15 % do vencimento base, nas situações previstas na alínea *b)* do número 4 da presente cláusula.

6- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direção na empresa.

CAPÍTULO VI

Férias feriados e faltas

Cláusula 49.ª

(Feriados)

São feriados obrigatórios os previstos na lei, e ainda os seguintes:

a) Terça-Feira de Carnaval;

b) Feriado municipal do local habitual de trabalho;

c) Os que, na legislação regional aplicável, sejam observados nas Regiões Autónomas como feriados próprios.

Cláusula 50.ª

(Direito a férias)

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto na lei.

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

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5- Nos casos de contratação a termo cuja duração inicial seja inferior a 6 meses, o trabalhador terá direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho, contando-se para o efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 51.ª

(Períodos de férias)

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração de 26 dias úteis, não considerando os dias de descanso nem os feriados.

2- As férias poderão ser gozadas interpoladamente, em mais do que um período, de acordo com a lei.

3- O disposto nesta cláusula é complementado para os trabalhadores com a categoria profissional de quadro superior, com o disposto sobre esta matéria no anexo A.

Cláusula 52.ª

(Processamento de marcação de férias)

1- A época de férias e a interpolação serão fixadas por acordo entre a TAP e o trabalhador com observância do disposto nos números seguintes.

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

	1.ª quinzena (por dia)	2.ª quinzena (por dia)
Julho e agosto	12	12
Setembro	10	6
Junho	4	8
Dezembro	2	8
Abril, maio e outubro	4	4
Janeiro, fevereiro, março e novembro	1	1

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

a) A cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;

b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará, por grupos, equipas, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;

c) Os trabalhadores que ingressarem na TAP adquirirão uma pontuação inicial igual à do trabalhador da sua especialidade que tiver pontuação mais alta;

d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado, na nova escala de pessoal, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente inferior;

e) Uma vez que o trabalhador escolha determinado mês por força do disposto nesta cláusula, acumulará a pontuação de pior benefício sempre que, por razões não imputáveis à TAP, tenha de alterar ou peça alteração ou troca de época de férias;

f) Todos os pedidos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos com um mínimo de uma semana de antecedência, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;

g) Anualmente, e antes de 1 de dezembro, a TAP publicará a lista de pontuação e ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano;

h) As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão da competência da comissão paritária;

i) Caso não seja possível ao trabalhador, por sua responsabilidade, gozar os dias de férias no ano civil em que se vencem, a transição do gozo desses dias para o ano civil seguinte tem associada a atribuição, por cada dia, da maior pontuação que corresponde ao pior benefício.

4- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será, sempre que possível, facultado o gozo simultâneo de férias, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

5- Na falta de acordo, a TAP fixará o período de férias, nos termos da lei, entre 1 de maio e 31 de outubro e ouvindo as organizações representativas dos trabalhadores.

6- Se entre o momento da marcação das férias e o do respetivo gozo se verificar mudança de horário do trabalhador, o início do gozo das férias será ajustado ao início de um turno.

7- Uma vez fixado o período de férias, com data de início e data de fim, durante o qual o trabalhador estará de férias será feita a contagem definitiva dos dias úteis, sendo apenas considerados úteis os dias em que pelo horário aplicável o trabalhador estaria ao serviço.

8- Quando houver lugar a acerto de dias de férias, estes serão gozados até 30 de abril do ano seguinte.

Cláusula 53.ª

(Alteração ou interrupção de férias)

1- Sem prejuízo do previsto e permitido na lei, a alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidas com o acordo de ambas as partes a solicitação de qualquer delas.

2- Em casos excecionais poderá a TAP adiar ou interromper as férias do trabalhador, obrigando-se, porém, a indemnizá-lo dos prejuízos comprovadamente sofridos.

3- Em caso algum poderá o trabalhador, por conveniência da empresa, ser forçado a deixar de gozar férias. Quando, nos termos dos números anteriores, o período de férias for alterado ou interrompido, obriga-se a TAP a conceder ao trabalhador o período de férias por gozar, no próprio ano, ou, havendo acordo do mesmo, até ao dia 30 de abril do ano seguinte.

Cláusula 54.ª

(Doença no período de férias)

1- Sempre que um período de doença coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico dos serviços sociais ou, na sua falta, por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela TAP.

3- Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, deverá o trabalhador comunicar imediatamente à TAP o dia do início da doença, bem como a previsão do seu termo, prosseguindo logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à TAP, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas.

4- Com a comunicação referida no número anterior, deverá o trabalhador informar o serviço a que pertence de qual (quais) o(s) período(s) em que pretende gozar os dias de férias em falta, com vista à eventual obtenção do acordo da empresa.

Cláusula 55.ª

(Efeitos nas férias da cessação do contrato de trabalho)

1- Se o contrato de trabalho cessar, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 56.ª

(Noção de falta)

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

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

Cláusula 57.ª

(Tipos de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

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

b) As motivadas por falecimento de:

b.1) De cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filhos ou enteados (parentes de 1.º grau) - Até 20 dias consecutivos;

b.2) Por falecimento de pais, padrastos, sogros, genros e noras (outros parentes de 1.º grau) - Até 5 dias consecutivos;

b.3) Pessoas que vivam em união de facto ou economia comum com o trabalhador - Até 20 dias consecutivos;

b.4) Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou seu cônjuge - Até 2 dias consecutivos;

b.5) Irmãos e cunhados do trabalhador - Até 2 dias consecutivos;

b.6) Até 3 dias consecutivos, por luto gestacional.

c) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, nos termos da lei e do presente AE;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As determinadas por detenção ou prisão preventiva desde que o facto que deu causa à detenção ou prisão não conduza à sua condenação penal;

g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

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

4- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número 2 da presente cláusula ou na lei.

Cláusula 58.ª

(Comunicação e prova das faltas justificadas)

1- As ausências, quando previsíveis, deverão ser comunicadas, com indicação do motivo justificativo, com antecedência mínima de 5 dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível, a impossibilidade de comparecer ao serviço deve ser comunicada no mais curto lapso de tempo possível pelo trabalhador ou, em caso de impedimento deste, por alguém em sua representação.

3- O trabalhador ou, em caso de impedimento do mesmo, alguém em sua representação, deve, independentemente de solicitação pela empresa, apresentar prova documental dos factos invocados para a justificação, no prazo máximo de 5 dias úteis após o início da ausência.

4- A não comunicação nos termos dos números 1 e 2, ou a não apresentação de prova, pode tornar as faltas injustificadas.

5- As comunicações a que se alude nos números 1 e 2 da presente cláusula, bem como a respetiva documentação comprovativa devem ser enviadas ao serviço de apoio aos recursos humanos da empresa, através dos meios definidos pela empresa.

Cláusula 59.ª

(Efeitos das faltas justificadas)

1- De acordo com o disposto na lei geral, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição, para além de outras previstas na lei, as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea *c)* do número 2 da cláusula 57.ª, para além dos créditos estabelecidos na lei geral e neste AE;

b) Dadas por motivo de doença, sem prejuízo do disposto na cláusula 89.ª;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

d) Dadas nos casos previstos na alínea *f)* do número 2 da cláusula 57.ª

3- Para efeitos de cálculo do valor da retribuição perdida nos termos do número anterior utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{RM}{30 \times 7{,}5\ h} = \text{Valor/hora}$$

4- Nos casos previstos na alínea *e)* do número 2 da cláusula 57.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 60.ª

(Efeitos das faltas injustificadas)

1- Sem prejuízo de outros efeitos previstos na lei geral, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição, podendo esta ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, expressamente e por escrito, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, salvo o disposto no número 3 da presente cláusula.

2- Para efeitos de cálculo do valor da retribuição perdida nos termos do número anterior utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{RM}{30 \times 7{,}5\ h} = \text{Valor/hora}$$

3- O período de férias não pode ser reduzido em nenhuma circunstância a menos de 20 dias úteis ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 61.ª

(Impedimento prolongado)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis da lei sobre Segurança Social e deste AE.

2- Nos termos da lei, o tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, em presença de documento justificativo que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo de que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

5- O trabalhador deve, no dia imediatamente a seguir à cessação do impedimento, apresentar-se na empresa para retomar o trabalho.

6- O regime de impedimento prolongado previsto nesta cláusula não prejudica a verificação da caducidade, por decurso do prazo, nos contratos de trabalho a termo.

7- A suspensão por impedimento prolongado não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa, observados os trâmites fixados para o efeito na lei ou neste AE.

Cláusula 62.ª

(Licença sem retribuição)

1- A TAP poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- Quando o pedido de licença sem retribuição abranja um período igual ou superior a 15 dias consecutivos, o mesmo deverá ser formulado com 30 dias de antecedência.

3- A decisão da concessão de licença sem retribuição será sempre expressa por escrito e, no caso de não concessão, a TAP expressará as razões de recusa.

4- Os períodos de licença sem retribuição serão contados para efeitos de antiguidade de empresa, mas sem quaisquer efeitos remuneratórios, cessando, no entanto, os deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 63.ª

(Conceito de retribuição)

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as prestações mensais fixas, regulares e periódicas, feitas diretamente em dinheiro ou em espécie e referidas na cláusula 64.ª

3- A retribuição dos trabalhadores admitidos em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fração da retribuição do trabalho a tempo completo correspondente ao tempo de trabalho ajustado.

4- Até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação da TAP ao trabalhador, exceto as constantes da cláusula 65.ª

5- A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

6- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro até ao último dia de cada mês.

7- A TAP obriga-se a entregar aos trabalhadores, no ato de pagamento, documento comprovativo da retribuição e dos diversos abonos pagos e dos descontos legais e outras deduções efetuadas desde que autorizadas por escrito pelos trabalhadores ou pela lei.

Cláusula 64.ª

(Componentes da retribuição ilíquida mensal)

1- Para os efeitos previstos neste AE, a retribuição ilíquida mensal compreende:

a) As remunerações constantes das tabelas salariais;

b) As anuidades;

c) Outros adicionais destinados a completar o VB da respetiva posição da tabela;

d) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;

e) O subsídio de turnos;

f) O subsídio de funções autorizadas/certificadas conforme cláusula 77.ª;

g) O subsídio por condições especiais de trabalho;

h) O diferencial por desempenho de funções hierárquicas;

i) Os adicionais temporários no exercício de funções de coordenação.

2- As prestações complementares mencionadas nas alíneas *d)* e seguintes do número anterior apenas integram a retribuição ilíquida mensal se e enquanto se verificar a efetividade de prestação de trabalho nas situações que determinam o seu pagamento, bem como quando essa integração seja determinada pela lei e nos casos e termos previstos nos números 3, 4 e 5 da cláusula 69.ª

Cláusula 65.ª

(Abonos diversos)

1- Não se consideram retribuição os subsídios atribuídos pela TAP aos trabalhadores para refeição nem as comparticipações no preço ou o seu pagamento integral, quando for caso disso.

2- Também não se consideram retribuição as importâncias pagas a título de:

a) Ajudas de custo;

b) Abono para falhas;

c) Despesas de transporte;

d) Subsídio para educação especial;

e) Subsídio de refeição;

f) Comparticipação nas despesas de infantário;

g) Complemento de abono de família;

h) Subsídio para material escolar;

i) Quaisquer outras atribuídas aos trabalhadores deslocados por período superior a 90 dias, designadamente eventuais abonos de viagem, subsídios de deslocação, abonos de instalação e subsídios de habitação.

Cláusula 66.ª

(Anuidades)

1- É atribuída a todos os trabalhadores uma anuidade por cada ano completo de antiguidade na empresa.

2- Para os efeitos do número anterior, a antiguidade dos trabalhadores contratados a termo é contada pelos períodos de prestação consecutiva ou interpolada de prestação efetiva de trabalho, salvo se a interpolação tiver duração superior a 50 % do tempo da duração de contrato ou for devida a recusa do trabalhador, caso em que não é considerado todo o tempo de prestação de trabalho anterior à interpolação.

3- Cada anuidade vence-se no dia 1 do mês em que é completado cada ano de antiguidade na empresa.

4- Para efeitos do regime de anuidades não contam os períodos de licença sem retribuição.

5- O valor de cada anuidade consta no anexo V.

Cláusula 67.ª

(Retribuição do trabalho noturno)

1- O trabalho noturno será pago com o acréscimo de 25 %, de acordo com a fórmula seguinte:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times 37{,}50\ h} \times 0{,}25 = \text{Acréscimo/hora}$$

2- Não têm direito ao pagamento do acréscimo por trabalho noturno os trabalhadores que aufiram subsídio de turnos, salvo o disposto nos números seguintes.

3- Aos trabalhadores que recebam subsídio de turnos, o trabalho noturno normal prestado entre as 20h00 e as 7h00, na medida em que exceda 30 horas mensais, será pago com o acréscimo de 100 % sobre o valor/hora resultante da tabela salarial, acrescido das anuidades.

4- Para o limite das 30 horas mensais referido no número anterior contam as horas de trabalho suplementar noturno prestado, em prolongamento, entre as 0h00 e as 7h00.

5- Os trabalhadores que estejam integrados em horário que inclua a prestação de trabalho noturno e que sejam dispensados da prestação de tal trabalho decorrente de trocas de horário por iniciativa da empresa, terão direito à contabilização e pagamento, nos termos do disposto no número 3, de todas as horas noturnas que, por horário, deveriam prestar.

6- Exclui-se do regime mencionado no número anterior, as trocas de horário para formação profissional.

Cláusula 68.ª

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar prestado em dias úteis de trabalho confere direito à seguinte remuneração especial:

a) 50 % (coeficiente 1,5) da retribuição normal na primeira hora;

b) 75 % (coeficiente 1,75) da retribuição normal na segunda hora e seguintes;

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, em dias de descanso complementar e em dias feriados será remunerado com o acréscimo de 100 % (coeficiente 2).

3- Todo o trabalho suplementar prestado em dia normal, mas em prolongamento de dias de descanso semanal ou complementar, ou de dias feriados será sempre remunerado com o acréscimo de 100 % (coeficiente 2).

4- Quando a utilização do trabalho suplementar ultrapassar o limite máximo anual fixado na lei, o trabalhador pode recusar-se legitimamente à respetiva prestação.

Cláusula 69.ª

(Subsídio de turnos)

1- Os montantes dos subsídios de turnos são os abaixo indicados, bem como no anexo V, consoante a amplitude e a frequência de prestação de trabalho em período noturno:

a) Horários com amplitude de 24 horas e compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00, de quatro em quatro semanas ou com maior frequência: 230,00 €;

b) Outros horários com amplitude de 24 horas e horários com amplitude de 16 horas compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00, de três em três semanas ou com maior frequência: 170,00 €;

c) Horários com amplitude superior a 16 horas e inferior a 24 horas e compreendendo a prestação de trabalho noturno nos termos e com a frequência mínima previstas na alínea anterior: 170,00 €, acrescidos de 8,50 € por cada hora de amplitude acima das 16;

d) Horários não previstos nas alíneas anteriores com prestação de trabalho, de forma rotativa, aos sábados e domingos: 90,00 €;

2- Da aplicação do disposto nas alíneas do número anterior, não pode resultar a atribuição ao trabalhador de um montante mensal superior ao previsto na alínea *a)* do número anterior.

3- Para efeitos da aplicação do disposto na alínea *a)* do número 1, considera-se toda e qualquer prestação de trabalho normal entre as 0h00 e as 8h00.

4- Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante, pelo menos, 10 ou 15 anos consecutivos em horário por turnos de amplitude de 24 ou 16 e mais horas, respetivamente, e que por iniciativa da empresa contra o interesse do trabalhador ou por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos (conforme parecer dos serviços de saúde da empresa), deixem de prestar serviço naquelas condições, manterão o seu montante não atualizado e serão progressivamente diminuídos em 10 % sempre que se verifique revisão da tabela salarial.

5- Nos casos previstos no número anterior, ou por iniciativa do trabalhador, se a idade dos trabalhadores somada aos anos de trabalho em turnos for igual ou superior a 65 anos e, independentemente da verificação deste requisito, se o impedimento for devido a acidente de trabalho ou doença profissional, o subsídio de turnos auferido será mantido integralmente, mas o seu montante não será atualizado.

6- Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante pelo menos 15 ou 20 anos, em horários por turnos de amplitude de 24 horas ou 16 e mais horas, respetivamente, e por qualquer motivo deixem de trabalhar naquelas condições, manterão o seu montante não atualizado e serão progressivamente diminuídos em 20 % sempre que se verifique revisão da tabela salarial.

7- O disposto na presente cláusula não se aplica aos trabalhadores com a categoria de quadro superior.

Cláusula 70.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 e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, mas nunca superior ao montante da retribuição ilíquida mensal a que se refere o número 1 da cláusula 64.ª

3- O subsídio de férias será pago de uma só vez, antes do início do maior período de férias, com o vencimento do mês anterior ao do respetivo gozo.

Cláusula 71.ª

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores ao serviço têm direito, anualmente, a um subsídio de montante igual ao da sua retribuição a que se refere o número 2 da cláusula 63.ª a pagar até 15 de dezembro.

2- Aos trabalhadores na situação de doença por ocasião do pagamento do subsídio de Natal, a TAP complementará o mesmo nos termos e condições estabelecidos no número 1 da cláusula 89.ª

3- No ano de admissão e no ano de cessação do contrato de trabalho, este subsídio será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 72.ª

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores com funções de caixa ou serviços externos com funções de cobrança, têm direito a um abono mensal pelo risco de falhas, de 4 % do valor definido na cláusula 76.ª, sendo a expensas da TAP o seguro exigido para o exercício dessas funções.

2- Quando, no *check-in* e balcão de vendas das representações, os trabalhadores que exerçam funções de verificação, controlo e registo das operações efetuadas e tenham à sua responsabilidade os valores resultantes dessas transações efetuadas, terão direito a um abono mensal para falhas de 4,3 % do valor definido na cláusula 76.ª

3- Os trabalhadores que tenham à sua responsabilidade a gestão de fundos de maneio terão direito a um abono mensal para falhas de 1,50 % do valor definido na cláusula 76.ª

4- Durante as substituições que haja necessidade de efetuar, por ausência dos respetivos titulares, será pago aos substitutos um abono para falhas proporcional ao tempo de serviço prestado, mas nunca de valor inferior a 25 % do abono mensal.

Cláusula 73.ª

(Retribuição por prestação temporária de serviço como instrutor de formação)

1- Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como instrutores em cursos ministrados pela TAP terão direito a uma remuneração especial por hora de instrução correspondente a 1/160 dos valores referidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da cláusula 64.ª, no valor mínimo de 15,00 €.

2- Sempre que os trabalhadores forem solicitados a ministrar cursos sobre matérias a que corresponda uma remuneração especial de montante superior será esta a devida, mediante determinação expressa e casuística pela empresa.

3- Não terão direito à remuneração definida nos números anteriores os trabalhadores que desempenhem funções que envolvam entre as suas obrigações/funções a de dar instrução/formação.

4- O disposto no número 1 não é aplicável à categoria profissional de TMA, à qual é aplicável o previsto no anexo F.

Cláusula 74.ª

(Subsídio por condições especiais de trabalho)

1- O subsídio por condições especiais de trabalho é devido nos termos da regulamentação interna da empresa em cada momento em vigor, aos trabalhadores que exerçam, com carácter de predominância, funções que revistam penosidade em termos de esforço físico, condições ambientais e riscos aleatórios.

2- O subsídio previsto no número anterior é de acordo com anexo V.

3- O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com a categoria profissional de quadro superior.

Cláusula 75.ª

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores receberão, por cada dia (útil, de descanso semanal, de descanso complementar ou feriado) em que prestem pelo menos 5 horas de trabalho efetivo, de acordo os valores fixados no anexo V.

2- Não terão direito ao subsídio de refeição referido no número anterior os trabalhadores que se encontrem, nomeadamente, nas situações seguintes: Férias, licença sem retribuição, deslocação em serviço, maternidade, paternidade, adoção e faltas de qualquer natureza.

3- A utilização pelos dirigentes e delegados sindicais dos créditos atribuídos por lei e por este AE não determinará, a perda do subsídio de refeição.

4- O subsídio de refeição é devido nos dias em que, por efeitos da aplicação do regime de modulação de horário previsto nos anexos das carreiras profissionais, o trabalhador preste menos de 5 horas de trabalho ou tenha sido dispensado da prestação de trabalho.

Cláusula 76.ª

(Cálculo das prestações indexadas)

1- As prestações previstas em valor percentual serão indexadas ao valor de 1500,00 €, valor este definido para o efeito.

2- Os montantes calculados nos termos do número anterior são arredondados para a unidade de cêntimo imediatamente superior.

Cláusula 77.ª

(Subsídio de funções autorizadas/certificadas)

1- Os trabalhadores que exerçam funções autorizadas/certificadas terão direito a auferir um subsídio.

2- São consideradas e reconhecidas pela empresa como funções certificadas/autorizadas as seguintes:

a) Funções certificadas: E, H, F;

b) Funções autorizadas: ETCH, HALON, DOT, NDT, RM, SOL, DII.

3- Os montantes dos subsídios de funções autorizadas/certificadas são as abaixo indicadas consoante as funções desempenhadas:

a) Funções certificadas: 450,00 €;

b) Funções autorizadas: 300,00 €.

4- A atribuição do subsídio de funções autorizadas/certificadas depende do reconhecimento pela empresa e pressupõe o exercício efetivo da função.

5- O exercício de mais do que uma função autorizada/certificada, pelo trabalhador, determina apenas a atribuição do subsídio de funções autorizadas/certificadas cujo valor seja superior.

6- Com a cessação ou suspensão do exercício efetivo de funções autorizadas/certificadas deixará de ser devido o respetivo subsídio previsto na presente cláusula.

7- Para efeitos do disposto no número 2 da presente cláusula entende-se por:

E - Técnico qualificado com formação técnica específica, apto a emitir o certificado de aptidão para serviço EASA *form* 1 ou equivalente, de reparação de componentes em oficina, nas categorias E.

F - Técnico qualificado com formação técnica específica, apto a emitir certificado de aptidão para serviço EASA *form* 1 ou equivalente a inspeções por métodos não destrutivos após uma ação de manutenção desta tipologia não integrada num conjunto de outras ações de manutenção.

H - Técnico qualificado com formação técnica específica, apto a emitir o certificado de aptidão para serviço EASA *form* 1 ou equivalente, de reparação de componentes em oficina, aplicando a tecnologia de compósitos.

ETCH - Técnico qualificado com formação técnica específica, apto a efetuar inspeções para a deteção de sobreaquecimento em aços.

HALON - Técnico qualificado com formação técnica específica, apto a efetuar tarefas de manutenção em extintores de HALON.

DOT - Técnico qualificado com formação técnica específica, apto a requalificar cilindros de acordo com a regulamentação 49 CFR §180.

NDT (*non destructive tests*) - Técnico qualificado com formação técnica específica, apto a efetuar inspeções pelo métodos não destrutivos.

RM (receção de material) - Técnico qualificado com formação técnica específica, apto a efetuar inspeção documental e receção de material de avião.

SOL - Técnico qualificado com formação técnica específica, apto a trabalhos de soldadura.

DII (*double item inspection*) - Técnico qualificado com formação técnica específica, apto a efetuar a inspeção/verificação decorrente de ações de manutenção classificadas como críticas de acordo com os requisitos do sistema de gestão.

8- O disposto na presente cláusula não é aplicável à categoria profissional de TMA, à qual é aplicável o previsto no anexo F.

CAPÍTULO VIII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 78.ª

(Medicina do trabalho)

1- A TAP assegurará serviços de saúde ocupacional, que garantirão as atividades de medicina do trabalho de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2- Os serviços de saúde ocupacional têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de segurança do seu trabalho, são essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho e demais profissionais de saúde e segurança no trabalho.

3- A TAP assegurará, permanentemente, em condições de atuação imediata, a existência de uma ambulância, devidamente equipada, nas instalações do seu serviço de saúde e segurança no trabalho, nas imediações do Aeroporto de Lisboa, bem como a prestação imediata dos primeiros socorros por pessoal devidamente habilitado para o efeito.

Cláusula 79.ª

(Competência dos médicos de trabalho)

1- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos e ocasionais a todos os trabalhadores, devendo ser sempre participado ao examinado o resultado;

b) Acompanhar a adaptação dos trabalhadores ao trabalho dos trabalhadores com restrições de saúde, bem como a sua e realocação e reconversão/requalificação profissional, quando for caso disso, em articulação com os serviços da empresa;

c) Avaliar periodicamente as condições de saúde e segurança dos locais de trabalho e instalações anexas, em conjunto com a equipa de segurança no trabalho;

d) Prestar assistência urgente às vítimas de acidentes de trabalho ou doença súbita ocorridos no local de trabalho, quando solicitada pelo pessoal de enfermagem de serviço. Fora das horas normais de serviço dos médicos de medicina do trabalho, esta assistência pode ser prestada por qualquer médico designado pela empresa;

e) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e segurança do trabalho, ministrando conselhos, sempre que necessários ou solicitados pelos trabalhadores, bem como promovendo a realização de cursos regulares de primeiros socorros e higiene no trabalho;

f) Colaborar com os competentes órgãos representativos dos trabalhadores e com quaisquer serviços da empresa que solicitem tal colaboração, sem prejuízo das atividades essenciais do serviço de medicina do trabalho;

g) Tornar efetiva a proteção de todo o pessoal da TAP contra as doenças infectocontagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas, no condicionalismo nacional e internacional, de acordo com as instruções da autoridade pública competente.

2- Em cumprimento do disposto na alínea *a)* do número 1 serão realizados anualmente exames médicos aos trabalhadores com idade superior a 45 anos e de 2 em 2 anos aos demais trabalhadores.

3- Quando assim determinado, no caso de trabalhadores expostos a riscos específicos ou trabalho por turnos, os exames periódicos de vigilância de saúde serão realizados anualmente.

4- Os exames médicos periódicos têm por fim, especificamente, verificar a repercussão do trabalho e das suas condições no trabalhador e vigiar a sua saúde.

5- O médico do trabalho, sempre que a saúde do trabalhador ou a avaliação de riscos específicos o justifique, poderá encurtar a periodicidade do exame periódico.

Cláusula 80.ª

(Exclusão de competência dos médicos do trabalho)

No âmbito das suas atividades na empresa, os médicos do trabalho não intervirão:

a) Na fiscalização das ausências dos trabalhadores, independentemente do motivo que as determinou;

b) Como peritos ou testemunhas da empresa em processos judiciais dos casos suscetíveis de determinar indemnização aos trabalhadores, bem como naqueles que ponham em confronto os interesses da empresa e dos trabalhadores.

Cláusula 81.ª

(Exames de certificação médica)

1- Os trabalhadores que realizem atividade de soldadura ou ensaios não destrutivos têm o dever de se submeter aos exames médicos, efetuados no âmbito da autoridade aeronáutica competente e normas internacionais aplicáveis à manutenção de aviões, com vista à atribuição e/ou revalidação das suas qualificações, de acordo com os critérios de aptidão definidos pelas normas técnicas de manutenção (NTM-ME) aplicáveis.

2- Para efeitos do previsto no número anterior, a empresa assegura as necessárias marcações para certificação médica, no quadro dos serviços reconhecidos pela autoridade aeronáutica competente.

3- Para além dos exames previstos no número 1, os trabalhadores podem ser sujeitos a outros exames determinados pela autoridade aeronáutica competente e normas internacionais aplicáveis à manutenção de aviões.

4- O tempo despendido pelo trabalhadores nos exames médicos aeronáuticos é considerado tempo de trabalho no solo.

Cláusula 82.ª

(Segurança e saúde no trabalho)

1- Serão definidas as normas e outras medidas sobre prevenção dos riscos profissionais e sobre a segurança e saúde nos estabelecimentos da empresa, no quadro da legislação nacional e comunitária sobre a matéria.

2- Para assegurar a cooperação entre a empresa e os trabalhadores no estabelecimento das normas e medidas previstas no número anterior e para acompanhar a respetiva execução e cumprimento é criada uma comissão de segurança, saúde e condições de trabalho, integrada por representantes da empresa e das associações sindicais tendo em atenção a sua representatividade.

3- Até que seja alterado, por acordo, mantém-se em vigor o atual regimento de funcionamento da comissão prevista no número anterior em vigor.

Cláusula 83.ª

(Proteção da parentalidade)

A proteção na parentalidade concretiza-se através da aplicação da legislação em cada momento em vigor.

CAPÍTULO IX

Disposições diversas

Cláusula 84.ª

(Cedência ocasional de trabalhadores)

1- A cedência ocasional de trabalhadores consiste na disponibilização temporária e eventual do trabalhador do quadro de pessoal próprio de um empregador para outra empresa, a cujo poder de direção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do vínculo contratual inicial.

2- A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) O trabalhador esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo;

b) A cedência ocorra entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores que tenham estruturas organizativas comuns;

c) O trabalhador concorde com a cedência;

d) A duração da cedência não exceda cinco anos, renováveis por iguais períodos até ao máximo de vinte anos.

3- Durante a cedência ocasional, o trabalhador está sujeito ao regime de trabalho aplicável ao cessionário no que respeita ao modo, local, duração de trabalho, suspensão do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais, cabendo ao cessionário o pagamento da respetiva retribuição.

4- O trabalhador cedido regressa à empresa cedente logo que cesse a causa que motivou a cedência, mantendo os direitos que tinha antes da cedência, cuja duração conta para efeitos de antiguidade.

5- A cedência ocasional deve respeitar a forma e formalidades previstas na lei.

Cláusula 85.ª

(Trabalho em regime de comissão de serviço)

1- Sem prejuízo do disposto na lei e neste AE, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os seguintes cargos:

a) Funções de assessor e de assistente do conselho de administração, diretor geral ou equiparado;

b) Cargos de direção ou chefia, bem como cargos que suponham especial relação de confiança, incluindo aqueles que não envolvam a coordenação de outras chefias ou trabalhadores;

c) Outros que embora não envolvendo a coordenação de outras chefias, coordenam diretamente outros trabalhadores, mas que pelo seu carater temporário não podem ser preenchidos no âmbito das categorias profissionais existentes neste AE.

2- A nomeação para os cargos e funções referidos nos números anteriores é da competência da empresa e dependem de acordo escrito.

Cláusula 86.ª

(Teletrabalho)

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada, mediante celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho, em local não determinado pela empresa, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- O contrato referido no número anterior obedece às disposições legais, devendo ser escrito e rege-se pelo disposto em regulamento interno.

Cláusula 87.ª

(Agregado familiar)

Aos trabalhadores abrangidos por este AE pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida prestação de trabalho e períodos de descanso a horas e dias afins, sempre que dessa concessão não resultem inconvenientes para o serviço.

Cláusula 88.ª

(Proteção em casos de pirataria e sabotagem)

1- Qualquer trabalhador que em serviço seja vítima de atos de pirataria terá direito à manutenção da sua retribuição durante a eventual retenção, devendo a TAP empreender todas as diligências para a libertação e repatriamento, suportando as respetivas despesas.

2- Logo que se dê um alerta da existência de qualquer engenho explosivo, e/ou ação armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança, enquanto se mantiver a situação de emergência.

3- Os trabalhadores que voluntariamente prestem colaboração às entidades encarregadas da deteção de engenhos explosivos ou efetuem quaisquer serviços dentro da área de segurança, enquanto se mantiver a situação de emergência, ficam cobertos por um seguro, contratado pela empresa.

Cláusula 89.ª

(Proteção na doença e acidentes)

1- A TAP pagará aos seus trabalhadores um complemento de doença equivalente à diferença entre a retribuição líquida prevista no número seguinte, e o subsídio de doença pago pela Segurança Social. Este subsídio é devido desde o primeiro dia de doença devidamente comprovada pelos médicos do Serviço Nacional de Saúde e até ao termo do período máximo do pagamento do subsídio de doença, nos termos do número seguinte.

2- O pagamento pela TAP dos primeiros três dias de doença previstos no número anterior ou justificados pelos médicos contratados pela empresa, é limitado a 3 ocorrências em cada ano civil por cada trabalhador. Do presente regime excecionam-se as ausências motivadas por doenças crónicas ativas e que pressuponham tratamento hospitalar recorrente e que sejam comprovadas pelos serviços médicos contratados pela empresa, as quais não ficam sujeitas a qualquer limite de ocorrências.

3- A retribuição prevista no número 1, abrange as seguintes rubricas remuneratórias:

a) A remuneração constante das tabelas salariais consagradas no AE, com as atualizações em cada momento em vigor;

b) As anuidades;

c) Outros adicionais destinados a completar o vencimento base da respetiva posição da tabela;

d) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;

e) O subsídio de turnos;

f) O subsídio de funções autorizadas/certificadas conforme cláusula 77.ª;

h) O subsídio por condições especiais de trabalho;

i) O diferencial por desempenho de funções hierárquica.

5- No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, ocorrido ou contraída ao serviço da empresa, a TAP pagará, durante o período previsto no número 1, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição líquida do trabalhador.

6- Enquanto a empresa for entidade centralizadora, o complemento do subsídio de doença previsto no número 1 será pago, por estimativa, no mês em que se verifiquem as situações de ausência, havendo lugar à necessária regularização após pagamento pela Segurança Social do subsídio de doença complementado.

7- Para efeitos do disposto no número 1, o trabalhador deve apresentar o comprovativo de baixa por doença, passado pelos serviços competentes da Segurança Social.

8- Na medida em que a TAP atribui um complemento do subsídio de doença, assiste-lhe o direito de, mediante a intervenção de profissionais de saúde ou de apoio social, designadamente através de visitas domiciliárias, acompanhar e controlar as situações de doença.

9- Ficam excluídas de qualquer comparticipação por parte da TAP as ausências por doença até três dias, justificadas pelos serviços online do SNS 24.

10- O disposto na presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores com a categoria profissional de quadro superior, as quais se aplica o regime previsto no anexo A.

Cláusula 90.ª

(Proteção na invalidez)

1- Se o trabalhador ficar afetado de incapacidade permanente parcial que o impeça de continuar a exercer as funções inerentes à sua categoria, poderá optar, no prazo de 60 dias a contar da data da alta, por ocupação em atividade que a empresa considere compatível com as suas habilitações e com a lesão de que esteja afetado.

2- O contrato de trabalho caduca quando for concedida a reforma por invalidez, sendo retroagidos os seus efeitos à data do respetivo requerimento.

3- Na hipótese de a incapacidade a que se refere o número 1 resultar de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da TAP, esta colocá-lo-á no ponto da tabela salarial correspondente ao seu vencimento base ou no imediatamente superior, na falta de correspondência, mantendo-se o valor das anuidades vencidas.

4- Na hipótese de a incapacidade não resultar de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da TAP, o trabalhador, para efeitos de evolução futura, considerar-se-á como incluído na posição inicial da nova categoria profissional.

Cláusula 91.ª

(Infantário)

1- A TAP deverá manter em funcionamento, na cidade da sede da empresa ou, em caso de mudança de sede da empresa, no distrito desta, um infantário destinado prioritariamente aos filhos dos seus trabalhadores daquele distrito com idades compreendidas entre os 4 meses e os 5 anos de idade.

2- As condições de utilização do infantário e o regime do seu funcionamento serão fixados pela TAP precedendo consulta à comissão de trabalhadores.

3- Os trabalhadores comparticiparão nas despesas do infantário nos termos seguintes, os quais poderão ser agravados, por determinação da empresa, desde que em concomitância, na mesma taxa e com a mesma eficácia de uma atualização salarial:

- 7 % sobre a retribuição ilíquida mensal por um filho;
- 11 % sobre a retribuição ilíquida mensal por dois filhos;
-13 % sobre a retribuição ilíquida mensal por três ou mais filhos.

4- Na utilização do infantário terão prioridade as crianças que já o frequentaram, as crianças cujas mães e/ou pais trabalhem em regime de turnos.

5- Não tendo o infantário capacidade para absorção de todos os filhos dos trabalhadores que frequentavam o infantário e que completem 5 anos até ao início do ano letivo escolar não serão nele recebidos, podendo as mães e/ou pais colocá-los em infantário do exterior, cuja escolha será da sua exclusiva responsabilidade.

6- Quando se verifique a hipótese prevista no número anterior, a empresa comparticipará nas despesas, mediante apresentação de recibo e essa comparticipação será igual à diferença entre o montante da comparticipação do trabalhador e a mensalidade do infantário frequentado, estabelecendo-se como limite máximo para o total das duas mencionadas comparticipações 11,116 % do valor definido na cláusula 76.ª

7- Relativamente aos trabalhadores que exerçam a sua atividade fora da área do distrito da localização da sede da empresa, a TAP comparticipará, mediante a apresentação do recibo da mensalidade paga, nas despesas que elas fizerem com a colocação em infantário dos filhos dos 4 meses aos 5 anos, fazendo-se o cômputo da comparticipação da TAP como se indica no número anterior.

8- Das disposições contidas nesta cláusula não beneficiam as crianças que frequentem o ensino primário, mesmo a título facultativo.

Cláusula 92.ª

(Subsídio para educação especial)

1- A TAP concederá aos filhos de todos os seus trabalhadores que comprovadamente careçam de educação especial um complemento do subsídio mensal atribuído pela Segurança Social ou outro organismo oficial, o qual, porém, nunca excederá 15,00 % do valor definido na cláusula 76.ª

2- A concessão de tal subsídio fica dependente da apresentação pelos interessados de documentos comprovativos da despesa feita na educação especial em cada mês, bem como do abono concedido pela Segurança Social ou outro organismo oficial.

Cláusula 93.ª

(Subsídio para material escolar)

1- Será atribuído a todos os trabalhadores, por cada filho em idade escolar que confira o direito ao abono de família, um subsídio de valor igual a 5,558 % do valor definido na cláusula 76.ª, pagável de uma só vez, conjuntamente com a retribuição do mês de setembro, e destinado a comparticipar despesas com material escolar.

2- O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com a categoria profissional de quadro superior.

Cláusula 94.ª

(Pré-reforma)

1- Por acordo entre a empresa e o trabalhador pode este passar, a partir dos 55 anos, à situação de pré-reforma nas condições que em cada momento estiverem definidas pela empresa e pela lei.

2- A prestação de pré-reforma será atualizada anualmente nos mesmos valores percentuais em que o for a retribuição dos trabalhadores no ativo ou, quando não haja atualização salarial destes, nos termos legais, pela taxa de inflação.

3- A prestação de pré-reforma será paga 14 meses em cada ano, incluindo os equivalentes ao subsídio de férias e ao subsídio de Natal, cujo pagamento terá lugar em junho e dezembro respetivamente.

4- Os trabalhadores na situação de pré-reforma mantêm-se abrangidos pelos seguros previstos na cláusula 95.ª até perfazerem a idade legal de reforma por velhice.

Cláusula 95.ª

(Complemento de reforma)

1- A todos os trabalhadores admitidos até 31 de maio de 1993 no quadro permanente, que requeiram a passagem à situação de reforma por velhice ou por invalidez até 60 dias após terem atingido a idade mínima legal em que, como trabalhador TAP, o possam fazer, ou após ocorrência de qualquer situação que comprovadamente justifique a reforma por invalidez, a TAP atribuirá um complemento da pensão de reforma concedida pela Segurança Social.

2- O complemento TAP de reforma integra a pensão total de reforma, que será sempre constituída pelas verbas correspondentes à pensão de reforma da Segurança Social e por aquele complemento TAP de reforma.

3- O montante da pensão de reforma da Segurança Social a considerar para efeitos de cálculo do complemento TAP será sempre a pensão de reforma unificada, nos casos em que esta possa ser pedida pelo beneficiário, independentemente de este efetivar ou não esse pedido.

4- O montante do complemento TAP de reforma será o resultante da regulamentação que em cada momento vigorar sobre a matéria.

5- A todos os ex-trabalhadores que tenham prestado à empresa um mínimo de 5 anos completos de serviço é atribuído um adicional ao complemento TAP de reforma se e na medida necessária para que o montante da respetiva pensão total de reforma seja igual ao da retribuição mínima mensal garantida em cada momento em vigor.

a) Este adicional será atribuído aos ex-trabalhadores que expressamente o solicitem e desde que façam prova de não possuírem qualquer outro rendimento;

b) Os adicionais atribuídos não integram o valor do complemento TAP de reforma, podendo ser reduzidos ou anulados logo que a pensão total de reforma seja igual ou superior à retribuição mínima mensal garantida em cada momento em vigor.

6- O valor do complemento TAP de reforma será atualizado sempre que e na mesma medida em que sejam atualizadas as remunerações base mínimas dos trabalhadores no ativo, sendo aplicável a percentagem de aumento global dessas remunerações.

7- A partir da data em que for constituído um fundo de pensões para garantir o pagamento dos complementos TAP de reforma, o valor da pensão total de reforma garantido nunca será superior ao valor da remuneração base líquida do ativo.

8- Aos trabalhadores admitidos no quadro permanente a partir de junho de 1993 apenas será atribuído complemento TAP de reforma após constituição de fundo de pensões, nos termos que forem definidos no quadro desse fundo de pensões.

9- A atribuição do complemento TAP pressupõe sempre que o trabalhador se encontra ao serviço no momento da atribuição da pensão de reforma ou invalidez.

Cláusula 96.ª

(Seguros)

1- A TAP manterá, em benefício dos seus trabalhadores de terra, incluindo os deslocados por períodos superiores a 90 dias, os seguintes seguros, atualmente existentes, ou outros que os substituam sem diminuição da proteção por aqueles garantida e sem agravamento de encargos:

a) Seguro de saúde grupo;

b) Seguro de vida grupo.

2- As condições atualmente existentes dos seguros referidos no número anterior são as constantes dos anexos III e IV.

3- A TAP, através do contrato de prestação de serviço com entidade competente, garantirá a prestação de serviços de assistência médica urgente (incluindo assistência ambulatória e domiciliária, medicamentação de emergência e transporte para estabelecimento hospitalar) aos trabalhadores do quadro permanente e respetivos agregados familiares durante os períodos de não funcionamento dos serviços de saúde da empresa.

4- A TAP garantirá ao trabalhador um seguro de acidentes pessoais no valor de 50 000,00 €, que cobrirá os riscos de viagem e de estada em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

5- Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a TAP atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de 90 000,00 €.

Cláusula 97.ª

(Atividade sindical na empresa)

1- Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa através das suas estruturas legais. A empresa reconhece aos trabalhadores o direito à atividade sindical, dentro dos limites estabelecidos, e durante o horário normal de trabalho.

2- Além da atividade sindical prevista no número 1, os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal mediante convocação da direção do sindicato, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de serviço de carácter urgente e inadiável, de turnos ou de trabalho suplementar, e após comunicação prévia à empresa, com antecedência não inferior a 1 dia.

3- Os sindicatos outorgantes têm o direito a eleger delegados sindicais cujo número máximo a quem são atribuídos os créditos de tempo previstos neste AE, ou na lei, é calculado segundo a fórmula que esta determina.

4- Para o exercício da atividade sindical são atribuídos os seguintes créditos de tempo, os quais poderão ser fracionados:

a) A cada delegado sindical, 1 dia de trabalho por mês;

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

5- A TAP poderá acordar com os sindicatos outorgantes outra distribuição dos créditos de tempo referidos no número anterior, sem prejuízo dos limites máximos fixados.

6- Além do previsto na alínea *b)* do número 4, os sindicatos outorgantes terão direito à dispensa de um dirigente a tempo completo por cada 500 associados devidamente comprovados.

7- Mediante aprovação da empresa, os sindicatos outorgantes poderão credenciar representantes para a negociação do AE ou para efeitos deste decorrente, os quais beneficiarão do crédito de horas necessárias a cada reunião de negociação e ainda de igual número de horas para preparação da mesma.

8- O gozo dos tempos sindicais definidos nesta cláusula não produz quaisquer efeitos negativos para os direitos e regalias dos trabalhadores estabelecidos neste AE ou na lei, sendo considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho efetivo.

Cláusula 98.ª

(Retribuição em caso de morte do trabalhador)

A cessação do contrato por caducidade em virtude da morte do trabalhador não dispensa a TAP do pagamento integral da retribuição do mês em que ocorra o falecimento, bem como todas as demais importâncias de que o mesmo fosse credor.

Cláusula 99.ª

(Transmissão de estabelecimento e extinção de serviços)

1- Nos termos e sem prejuízo do disposto na lei geral aplicável, em caso de transmissão de estabelecimento da TAP para outra entidade, os respetivos trabalhadores mantêm os direitos adquiridos na TAP, nomeadamente antiguidade.

2- Em caso de encerramento definitivo de serviços, a TAP desenvolverá todos os esforços no sentido da colocação dos respetivos trabalhadores em outros serviços.

Cláusula 100.ª

(Regimes específicos da carreira e de condições de trabalho)

Os regimes específicos das carreiras profissionais estabelecidos nos anexos A a M constituem parte integrante do presente AE e prevalecem, em relação aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais por eles abrangidas e nas matérias neles previstas, sobre as disposições das cláusulas deste acordo.

Cláusula 101.ª

(Comissão paritária)

1- Mantém-se a comissão paritária instituída para interpretação e integração de lacunas e para a resolução das dúvidas suscitadas pela aplicação deste acordo de empresa.

2- A comissão paritária é composta por elementos nomeados pela empresa e pelos sindicatos outorgantes.

3- A comissão paritária deliberará, por unanimidade, num prazo de quinze dias a contar da data da apresentação, por escrito, da dúvida suscitada.

4- A comissão paritária estabelecerá o respetivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 102.ª

(Regime transitório)

1- Para efeitos da cláusula 48.ª, os trabalhadores que já auferiam a retribuição especial por isenção de horário de trabalho incluída na remuneração base continuam a auferir o pagamento de tal retribuição especial nesses mesmos termos.

2- A retribuição especial por isenção de horário de trabalho, prevista no número da cláusula 48.ª apenas se aplica à isenção de horário de trabalho a atribuir após a entrada em vigor do presente AE.

3- As progressões referentes aos anos de 2021 e 2022 serão pagas com efeitos a 1 de julho de 2023, sem efeitos retroativos independentemente da data de vencimento.

4- As progressões referentes ao ano de 2023 e ao primeiro semestre de 2024 vencem-se e serão pagas com efeitos a 1 de julho de 2024, sendo considerado todo o tempo de permanência naquele nível para efeitos de posicionamento na tabela.

5- O enquadramento profissional será efetuado tendo em conta as funções que cada trabalhador efetivamente exerce, tendo por referência a seguinte tabela de correspondências:

Anteriores categorias profissionais	Novas categorias profissionais
Licenciados (economista, engenheiro, jurista, licenciado, psicólogo, técnico de serviço social)	Quadro superior
Bacharel (contabilista e engenheiro técnico)	
Técnico superior	
Técnicos auxiliares	Técnico de organização e administração
Técnico de operação de sistemas informáticos	Técnico de operações informáticas
Técnico de informática e telecomunicações	

6- Relativamente ao ano de entrada em vigor do presente AE, as partes atribuem eficácia retroativa, a 1 de julho de 2023, às tabelas salariais, matérias de expressão pecuniária e às matérias referentes à evolução na carreira profissional.

7- O disposto no número anterior e qualquer outro regime constante do presente AE com efeitos retroativos apenas se aplica aos trabalhadores com vínculo contratual ativo na data de entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 103.ª

(Revogação de regulamentação coletiva anterior)

1- Com a entrada em vigor do presente AE, são revogados:

a) O AE celebrado entre a TAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2007, na sua redação atual, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2017, no que diz respeito aos sindicatos outorgantes do presente AE;

b) O acordo temporário de emergência, celebrado entre a TAP e o SIMA e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2021;

c) A regulamentação interna, os acordos e os protocolos celebrados entre as partes outorgantes, aos quais este AE se sobreponha.

2- As partes consideram o regime deste AE e respetivos anexos globalmente mais favoráveis do que o consagrado nos instrumentos revogados, referidos no número anterior.

ANEXO I

Para efeitos do disposto no número 10 da cláusula 12.ª consideram-se cursos de formação técnica especifica com elevada complexidade os seguintes:

1) Formação tipo (Parte 147):

– Todas.

2) Formação específica aeronaves:

– *Electrical wiring interconnection system* (EWIS) - B1.

– *Electrical wiring interconnection system* (EWIS) - B2.

3) Formação específica motores:

– Garantia da qualidade da manutenção de motores;

– Manutenção oficinal CFM56 - *Hardware*;

– Manutenção oficinal CFM56 - *Systems*;

– Manutenção oficinal LEAP-1A - *Hardware*;

– Manutenção ligeira e sistemas LEAP1A;

– Manut. ofic. motor CF6-80 séries - *Hardware*;

– Manut. ofic. motor CF6-80 séries - Sistemas;

– Manutenção oficinal APU séries.

4) Formação específica componentes:

– Procedimentos manutenção de componentes.

5) Sistema de gestão (qualidade e segurança):

– Qualidade e regulamentação aeronáutica - Inicial;

– Regulamento (UE) n.º 1321/2014 Parte CAMO/M aeronaves a motor; complexas. Transporte aéreo comercial.

ANEXO II

Regulamentos

Regulamentos internos previstos no número 2 da cláusula 27.ª que, nos termos dessa cláusula, se mantêm em vigor, até definição de nova regulamentação:

- Regulamento de Deslocações em Serviço;
- Regulamento de Transportes;
- Regulamento de Saúde e Segurança no Trabalho;
- Regulamento de Facilidades de Passagens;
- Regulamento de Uniformes;
- Regulamento de Deslocações Temporárias por mais de 90 dias, no estrangeiro;
- Regulamento de Condições Especiais de Trabalho;
- Política de *Smart Working.*

ANEXO III

Seguro de saúde de grupo

(Garantias, comparticipações e limites máximos)

Coberturas	Capitais	Prestação Direta		Prestação Reembolso		Período Carência
	Seguros	Multicare	Cliente	Multicare	Cliente	
Assistência Clínica Em Regime Hospitalar	€ 15.000,00	100%	0%	65%/100% (1)	35%/0% (1)	60 dias
Parto, Cesariana, Int Involuntária De Gravidez	€ 1.000,00	100%	0%	65%/100% (1)	35%/0% (1)	300 dias
Assistência Clínica Em Regime Ambulatório	€ 1.500,00	100%	0%	65%/100% (1)	35%/0% (1)	60 dias
Consultas		(2)	€ 8,50			
Consultas Domiciliárias		(2)	€ 0,50			
Consultas em Atend. Permanente		(2)	€ 8,50			
Exads e Tratamentos		(2)	€ 0,00			
Consultas (UCS)		(2)	€ 3,50			
Consultas Domiciliárias (UCS)		(2)	€ 3,50			
Consultas em Atend. Permanente (UCS)		(2)	€ 3,50			
Exads e Tratamentos (UCS)		(2)	0 %			
Taxas Moderadoras				100%	0%	
Vacinas				80%/100% (1)	20%/0% (1)	
Estomatologia	€ 250,00	100%	0%	65%	35%	60 dias
Consultas e Tratamentos-Estom.		(2)	€ 10,00			
Exads - Estomatologia		(2)	0 %			
Próteses Estomatológicas		(2)	€ 10,00			
Medicamentos	€ 200,00			80%/100% (1)	20%/0% (1)	60 dias
Valor Mínimo de Despesa					€ 2,50	
Próteses E Ortóteses	€ 1.000,00			70%	30%	60 dias
Ortóteses Oftalmológicas	€ 100,00					

M001-5 27/02/2017 10:31:48 D000213 MHS

CONDIÇÕES PARTICULARES

RAMO / MODALIDADE	CONDIÇÕES GERAIS	NATUREZA	Nº DE APÓLICE	NIF DO TOMADOR DO SEGURO
21 / MULTICARE EMPRESAS	94	AIA Nº 48	9906091	500278725

Coberturas	Capitais	Prestação Direta		Prestação Reembolso		Período Carência
	Seguros	Multicare	Cliente	Multicare	Cliente	
Aros Oculares	€ 50,00					
Lentes Oculares	€ 50,00					
Lentes Contacto	€ 100,00					

(1) Sem Comparticipação prévia / Com Comparticipação prévia
(2) Remanescente a cargo do Segurador

ANEXO IV

Seguro vida grupo

Pessoas seguras: Todos os trabalhadores de terra (PT).

Capital seguro: 12 vezes o salário do trabalhador cujo montante mínimo não pode ser inferior a 10 000,00 €.

Idade limite da garantia: A garantia mantém-se até que o trabalhador passe à situação de reforma, conforme previsto na apólice em cada momento em vigor.

ANEXO V

Subsídios e abonos diversos

Regime de prevenção	
Cláusula 29.ª	
Valor diário (segunda a sexta-feira)	35,00 €
Valor diário (sábado, domingo e feriado)	55,00 €

Anuidades	
Cláusula 66.ª	
2023	25,00 €
2024	25,50 €
2025	25,75 €

Subsídio de turnos	
Cláusula 69.ª	
H24	230,00 €
H16	170,00 €
Por hora > 16	8,50 €
Trab. sábado/domingo	90,00 €

Abono para falhas		
Cláusula 72.ª		
Check-in e balcão de vendas das representações	4,33 %	65 €
Funções de caixa	4 %	62,5 €
Outras funções c/gestão fundos maneio	1,5 %	22,5 €

Subsídios		
Refeição (cláusula 75.ª) Pago em cartão		9,60 €
Refeição (cláusula 75.ª) Pago em monetário		6,00 €
Educação especial (cláusula 92.ª)	15,00 %	225,00 €
Material escolar (cláusula 93.ª)	5,558 %	83,37 €

Refeições		
Onde não há refeitório (cláusula 32.ª, número 3)		
Refeições pagas pela TAP (cláusula 33.ª):		
Pequeno almoço	0,114 %	1,71 €
Almoço/jantar/ceia	0,502 %	7,53 €

Subsídio por condições especiais de trabalho	
Cláusula 74.ª	
2023	30,00 €
2024	35,00 €
2025	40,00 €

Adicional contributivo previsto na alínea *g)* do número 2 da cláusula 34.ª	
Por cada dia de trabalho efetivo	3,50 €

ANEXO A

Quadro superior

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de quadro superior (QS), conforme previsto na cláusula 17.ª do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Caracterização da categoria profissional)

Quadro superior:

É um profissional que desempenha, com autonomia e capacidade de decisão, funções que requerem formação académica superior (licenciatura ou mestrado) e/ou saber técnico e experiência profissional consolidada na respetiva área, reconhecida pela TAP, demonstrando conhecimento profundo dos processos, procedimentos e sistemas.

Organiza, coordena e executa atividades no âmbito da sua formação específica, realiza estudos e projetos (concessão, análise e investigação) que requerem elevada qualificação técnica, apresentando soluções e pareceres tecnicamente fundamentados, com vista à solução de problemas em matérias da sua especialidade. Conhece e domina a regulamentação da empresa, da indústria e da atividade profissional, interpretando e aplicando as normas os procedimentos e as instruções de caráter técnico.

Programa e coordena as atividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade desde que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas asseguradas pela empresa.

Apoia os serviços em assuntos de natureza técnica e organizacional e assegura as funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direção) na estrutura organizacional da empresa.

Assegura o cumprimento da legislação e regulamentação interna em vigor, procurando a melhoria dos procedimentos e alinhamento com a política e estratégia da empresa. Pode ainda exercer outras funções que se mostrem adequadas à categoria.

Cláusula 3.ª

(Condições de ingresso na categoria profissional)

1- Condições de ingresso:

- Licenciatura ou mestrado em área exigida para o posto de trabalho ou profundos conhecimentos específicos e vasta experiência adequada ao posto de trabalho para que é admitido e reconhecida pela empresa;
- Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita;
- Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

2- Período experimental: 180 ou 240 dias, a determinar de acordo com a complexidade ou/e da responsabilidade das funções.

Cláusula 4.ª

(Desempenho de funções)

Iniciação - Fase de integração e de adaptação na empresa e na área funcional para que é recrutado.

É caracterizada pela aprendizagem da missão da empresa e pela adaptação dos conhecimentos académicos técnico-científicos adquiridos à área funcional para a qual é recrutado, pela familiarização com os procedimentos e envolventes técnicas exigidas para a função, bem como com os padrões de qualidade definidos.

Comporta a formação de introdução à atividade aeronáutica, à organização da empresa e formação técnica específica.

Nesta fase, realiza trabalhos, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível superior e participa em projetos com a aplicação direta dos conhecimentos técnico-científicos previamente adquiridos, familiarizando-se com o nível técnico exigido à obtenção de resultados e contribuindo para a melhoria dos trabalhos realizados.

Desenvolvimento - Fase de desenvolvimento de conhecimentos e consequente crescimento técnico, com aquisição das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com nível adequado de qualidade, podendo para isso receber formação técnica específica.

Nesta fase, realiza, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível igual ou superior, trabalhos com alguma complexidade e participa em projetos mais especializados, com alguma responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando soluções conducentes à melhoria dos trabalhos realizados, otimizando o nível técnico exigido. Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade, podendo apresentar pareceres técnicos no âmbito da sua área de formação.

Pode programar e coordenar as suas atividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

Pode representar a empresa, em ações internas ou externas.

Especialização - Fase de consolidação das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com visão alargada e multidisciplinar da empresa, podendo para isso receber formação técnica específica e de atualização.

Nesta fase, realiza, com autonomia técnica, individualmente ou em equipa, estudos e projetos com grau de complexidade elevada e responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando pareceres tecnicamente fundamentados conducentes à melhoria dos projetos realizados, otimizando o nível técnico exigido.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade.

Pode coordenar tecnicamente equipas multidisciplinares.

Pode programar e coordenar as suas atividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direção) na estrutura organizacional da empresa.

Pode representar a empresa, em ações internas ou externas.

Senioridade - Fase de pleno domínio da profissão com total autonomia de decisão técnica e responsabilização pelos resultados alcançados com competências organizativas nesse âmbito, possuindo uma visão alargada e multidisciplinar da realidade empresarial e um reconhecido conhecimento da organização, da estrutura e do objeto social da empresa.

Comporta a formação técnica específica, de atualização e de gestão.

Nesta fase, realiza estudos altamente especializados e grandes projetos, bem como trabalhos de investigação, de forma a assessorar tecnicamente a gestão da empresa e conducentes à melhoria dos projetos realizados, melhorando o nível técnico exigido.

Pode coordenar tecnicamente projetos e equipas multidisciplinares.

Pode programar e coordenar as suas atividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

Pode desempenhar funções de coordenação organização e chefia (gestão e direção) no âmbito da estrutura organizacional da empresa.

Pode representar a empresa, em ações internas ou externas.

Cláusula 5.ª

(Evolução na linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e

b) Os definidos na cláusula 19.ª do AE.

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o QS evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

Grau	Tempo de permanência	Avaliação
24		
23	NE	ADP(2) - Muito Bom. Acesso restrito a trabalhadores cuja exigência funcional requeira alto nível de especialização técnica
22	NE	ADP - Muito Bom. Acesso restrito a trabalhadores cuja exigência funcional requeira alto nível de especialização técnica
21	36 meses + AET(1) 5 %	ADP - Muito Bom
20	36 meses + AET 5 %	ADP - Muito Bom
19	36 meses + AET 6 %	ADP - Muito Bom
18	36 meses + AET 6 %	ADP - Muito Bom
17	24	ADP - Muito Bom
16	24	ADP - Muito Bom
15	24	ADP - Muito Bom
14	24	ADP - Muito Bom
13	24	ADP - Muito Bom
12	24	ADP - Muito Bom
11	24	ADP - Muito Bom
10	24	ADP - Muito Bom
9	18	ADP - Bom
8	18	ADP - Bom
7	18	ADP - Bom

6	18	ADP - Bom
5	18	ADP - Bom
4	18	ADP - Bom
3	12	ADP - Bom
2	12	ADP - Bom
1	12	ADP - Bom

(1) Necessidades da empresa.
(2) Avaliação do desempenho e potencial.

4- As evoluções dos graus 18 para o grau 19, do grau 19 para o grau 20, do grau 20 para o grau 21, do grau 21 para o grau 22, pressupõem a avaliação de especificidade técnica, nas percentagens referidas no número anterior.

5- As evoluções dos graus 22 para 23 e do grau de 23 para 24, apenas ocorrem caso se verifiquem necessidades da empresa.

Cláusula 6.ª

(Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao QS, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do Sistema de avaliação do desempenho e potencial (SADP).

3- No caso de não existir nenhum QS avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

4- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

5- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao QS, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cláusula 7.ª

(Cargos de direção e chefia)

1- O exercício de cargo de direção ou funções de chefia é temporário, por períodos renováveis, e não corresponde a uma categoria profissional.

2- A determinação dos cargos de direção ou funções de chefia, bem como a definição dos respetivos estatutos são da competência da empresa.

3- O cargo de direção ou funções de chefia podem ser exercidos em regime de comissão de serviço.

Cláusula 8.ª

(Transportes em serviço)

1- A TAP garantirá transporte ou atribuirá um subsídio para transporte aos trabalhadores que se desloquem para fora do seu local de trabalho em serviço ou para a participação em ações de formação profissional exigida pela empresa.

2- Sempre que possível e de acordo com as disponibilidades da empresa, o transporte em serviço será fornecido em espécie, através de meios de transporte da empresa ou outros.

Cláusula 9.ª

(Cursos de formação profissional)

1- Sempre que um trabalhador solicite à empresa a dispensa para a frequência de cursos de curta duração, relacionados com as respetivas áreas de especialização, essa dispensa poderá ser concedida, até ao limite de 10 dias úteis seguidos ou interpolados, em cada ano.

2- A empresa aceita analisar a frequência de ações de formação (cursos de mestrado, MBA, doutoramento ou outros) relacionadas com a área de especialização do trabalhador, bem como as condições de frequência/

dispensa de serviço, custeio e garantia de benefício para a empresa, inerentes à realização de cada ação de formação em causa.

Cláusula 10.ª

(Refeitório)

1- O valor suportado pelos trabalhadores para o preço de cada refeição base é de 1,50 €, atualizável sempre, e na mesma proporção, da atualização da tabela salarial.

2- A empresa reembolsará, mediante confirmação da hierarquia, no documento comprovativo, as importâncias despendidas com a alimentação pelos trabalhadores que tenham trabalhado durante a totalidade de qualquer dos períodos definidos no número 1 da cláusula 38.ª do AE.

Cláusula 11.ª

(Dias de descanso)

1- O dia de descanso semanal é o domingo e o dia de descanso complementar é o sábado.

2- A empresa e o trabalhador podem acordar quanto à fixação de dia de descanso complementar em dia diferente do sábado.

Cláusula 12.ª

(Períodos de férias)

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) Mais três dias de férias até ao máximo de um dia de falta;

b) Mais dois dias de férias até ao máximo de dois dias de faltas;

c) Mais um dia até ao máximo de três dias de faltas.

Cláusula 13.ª

(Proteção na doença e acidentes)

Nas situações de doença e quando haja lugar ao pagamento de subsídio de doença pela Segurança Social, a TAP complementará esse subsídio com montante igual à diferença entre o mesmo e o valor líquido da retribuição de base e das anuidades previstas nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da cláusula 64.ª do AE.

Tabela salarial

QS

Graus	Euros	Tempo de permanência	Avaliação
24	5 737,00 €		
23	5 457,00 €	NE	ADP(2) - Muito Bom. Acesso restrito a trabalhadores cuja exigência funcional requeira alto nível de especialização técnica
22	5 180,00 €	NE	ADP - Muito Bom. Acesso restrito a trabalhadores cuja exigência funcional requeira alto nível de especialização técnica
21	4 957,00 €	36 meses + AET(1) 5 %	ADP - Muito Bom
20	4 790,00 €	36 meses + AET 5 %	ADP - Muito Bom
19	4 623,00 €	36 meses + AET 6 %	ADP - Muito Bom
18	4 344,00 €	36 meses + AET 6 %	ADP - Muito Bom
17	4 178,00 €	24	ADP - Muito Bom
16	4 010,00 €	24	ADP - Muito Bom

15	3 844,00 €	24	ADP - Muito Bom
14	3 620,00 €	24	ADP - Muito Bom
13	3 453,00 €	24	ADP - Muito Bom
12	3 286,00 €	24	ADP - Muito Bom
11	3 093,00 €	24	ADP - Muito Bom
10	2 925,00 €	24	ADP - Muito Bom
9	2 758,00 €	18	ADP - Bom
8	2 590,00 €	18	ADP - Bom
7	2 451,00 €	18	ADP - Bom
6	2 340,00 €	18	ADP - Bom
5	2 189,00 €	18	ADP - Bom
4	2 073,00 €	18	ADP - Bom
3	1 973,00 €	12	ADP - Bom
2	1 782,00 €	12	ADP - Bom
1	1 671,00 €	12	ADP - Bom

(1) Necessidades da empresa.
(2) Avaliação do desempenho e potencial.

ANEXO B

Técnico comercial

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de técnico comercial (TC), conforme previsto na cláusula 17.ª do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Caracterização da categoria profissional)

Executa funções do âmbito da atividade comercial, nomeadamente estudos, planeamento, promoção, negociação, gestão, venda e aplicação de preços, pagamentos e recebimentos diversos, bem como do âmbito do apuramento, faturação e controlo de valores da receita vendida e voada conducentes a otimização e rendibilidade do espaço aéreo, no respeitante ao transporte aéreo de passageiros, carga e correio; acompanha a operação de forma a garantir a regularidade e qualidade dos serviços.

Cláusula 3.ª

(Condições de ingresso na categoria profissional)

1- As habilitações mínimas exigidas para admissão na categoria profissional de TC terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TC são a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial.

3- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

4- O recrutamento e seleção do TC compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

5- O ingresso na categoria profissional de TC far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TC um grau de ingresso mais elevado.

6- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de TC é de 18 anos.

Cláusula 4.ª

(Desempenho das funções)

Iniciação - Grau I - Caracteriza-se pela iniciação e adaptação a empresa e as tarefas do seu âmbito de atuação.

Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função. Recebe formação de iniciação a atividade desenvolvida e a organização da empresa.

Capacitação - Grau II, grau III e grau IV - Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas especificas e de aquisição de experiência profissional.

Executa sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência de acordo com a sua especialização.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções. Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Consolidação de conhecimentos - Grau V - Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas, e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência estando ainda sob orientação. Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe e pode dar formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Especialização - Grau VI - Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua atividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional, de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Pode acompanhar e supervisionar de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos.

Senioridade - Grau VII e grau VIII - Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida, e pela procura constante de atualização.

Executa, com total autonomia, análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional.

Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação que pode desempenhar.

Apresenta propostas acerca da sua especialidade.

Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos.

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional, de gestão e liderança, adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Cláusula 5.ª

(Progressão na da linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e

b) Os definidos na cláusula 19.ª do AE.

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TC evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

Linha técnica	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2		
Sub-grau VIII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

4- Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:

– 15 % do total elegível dos TC do grau VI-2;

– 7,5 % do total elegível dos TC do grau VII-2.

Cláusula 6.ª

(Nomeação e exoneração na linha hierárquica)

1- É da competência da TAP a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica, a qual deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

a) TC/supervisor - TC dos graus V a VII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus;

b) TC/chefe de secção - TC/supervisor e TC dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.

2- Por iniciativa da empresa ou do trabalhador podem ser cessadas as funções na linha hierárquica, sendo que se a iniciativa for:

a) Da empresa e o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração superior a dois anos, o TC é enquadrado da seguinte forma:

i) TC/supervisor - TC grau VII;

ii) TC/chefe de secção - TC grau VIII;

b) Da empresa, o TC é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;

c) Do TC, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.

3- A cessação do exercício de funções, nos termos do número anterior, determina automaticamente a cessação das prestações inerentes ao exercício da função de chefia, nomeadamente o adicional de chefia.

Cláusula 7.ª

(Regime remuneratório na linha hierárquica)

Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional remuneratório:

	Euros
Chefe de secção	438,00 €
Supervisor	413,00 €

Cláusula 8.ª

(Duração do trabalho normal)

1- O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2- O regime previsto nesta cláusula é aplicável nos horários de turno, ao turno da manhã.

3- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

a) Em regime de laboração contínua;

b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;

c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

– Junho, julho, agosto;
– Setembro, outubro, novembro;
– Dezembro, janeiro, fevereiro;
– Março, abril, maio.

5- O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6- A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7- Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea *b)* do número 1 da cláusula 68.ª

8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 9.ª

(Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

– Insuficiente - < 1,9;
– Suficiente - ≥ 1,9 < 2,5;
– Bom - ≥ 2,5 < 3,5;
– Muito bom - ≥ 3,5 a 4.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TC, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum TC avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TC, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Tabela salarial

TC

Linha técnica	Euros	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2	2 379,00 €		
Sub-grau VIII-1	2 271,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	2 186,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	2 142,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	2 098,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	2 063,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	1 947,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	1 839,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	1 751,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	1 704,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	1 675,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	1 612,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	1 550,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	1 339,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	1 152,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	978,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

ANEXO C

Controlador planeador de escalas de tripulante

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de controlador/planeador de escalas de tripulantes (CPET), conforme previsto na cláusula 17.ª do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Caracterização da categoria profissional)

Desempenha funções no âmbito do regulamento de utilização do pessoal navegante, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, definindo os efetivos necessários em tripulantes, de acordo com o plano de exploração, para cada período IATA, e planeando a sua utilização a curto, médio e longo prazo, elaborando as respetivas escalas, controlando a sua aplicação e procedendo às adaptações resultantes de alterações programadas ou de última hora, consequentes da operação.

Cláusula 3.ª

(Condições de ingresso na categoria profissional)

1- As habilitações mínimas exigidas para admissão na categoria profissional de CPET terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de CPET são escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial.

3- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

4- O recrutamento e seleção do CPET compreende as seguintes fases eliminatórias: Análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

5- O ingresso na categoria profissional de CPET far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao CPET um grau de ingresso mais elevado.

6- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de CPET é de 18 anos.

Cláusula 4.ª

(Desempenho de funções)

Iniciação - Grau I - Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de atuação.

Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função. Recebe formação de iniciação à atividade desenvolvida e à organização da empresa.

Capacitação - Grau II, grau III, grau IV - Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.

Executa sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, de acordo com a sua especialização.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Consolidação de conhecimentos - Grau V - Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas, e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação. Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe e pode dar formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Especialização - Grau VI - Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua atividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Pode acompanhar e supervisionar de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos.

Senioridade - Grau VII, grau VIII - Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida, e pela procura constante de atualização.

Executa, com total autonomia, análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional.

Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica que pode desempenhar.

Apresenta propostas acerca da sua especialidade.

Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos.

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança, adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Cláusula 5.ª

(Progressão na linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e

b) Os definidos na cláusula 19.ª do AE.

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o CPET evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

Linha técnica	Tempo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2		
Sub-grau VIII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil

Sub-grau VI-1	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

4- Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:

– 15 % do total elegível dos CPET do grau VI-2;
– 7,5 % do total elegível dos CPET do grau VII-2.

Cláusula 6.ª

(Nomeação e exoneração na linha hierárquica)

1- É da competência da TAP a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica, a qual deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

a) CPET/supervisor - CPET dos graus VI e VII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.

b) CPET/chefe de secção - CPET/supervisor e CPET dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.

2- Por iniciativa da empresa ou do trabalhador podem ser cessadas as funções na linha hierárquica, sendo que se a iniciativa for:

a) Da empresa e o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração superior a dois anos, o CPET é enquadrado da seguinte forma:

i) CPET/supervisor - CPET grau VII;

ii) CPET/chefe de secção - CPET grau VIII.

b) Da empresa, o CPET é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;

c) Do CPET, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.

3- A cessação do exercício de funções, nos termos do número anterior, determina automaticamente a cessação das prestações inerentes ao exercício da função de chefia, nomeadamente o adicional de chefia.

Cláusula 7.ª

(Regime remuneratório na linha hierárquica)

Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional remuneratório:

	Euros
Chefe de secção	425,00 €
Supervisor	400,00 €

Cláusula 8.ª

(Duração do trabalho normal)

1- O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2- O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

a) Em regime de laboração contínua;

b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;

c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

– Junho, julho, agosto;
– Setembro, outubro, novembro;
– Dezembro, janeiro, fevereiro;
– Março, abril, maio.

5- O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6- A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7- Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea *b)* do número 1 da cláusula 68.ª

8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 9.ª

(Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

– Insuficiente - < 1,9;
– Suficiente - ≥ 1,9 < 2,5;
– Bom - ≥ 2,5 < 3,5;
– Muito bom - ≥ 3,5 a 4.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao CPET, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum CPET avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao CPET, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Tabela salarial

CPET

Linha técnica	Euros	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2	2 271,00 €		
Sub-grau VIII-1	2 163,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	2 125,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	2 077,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	2 044,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	1 999,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	1 893,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	1 784,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	1 688,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	1 645,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	1 563,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	1 498,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	1 439,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	1 251,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	1 113,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	978,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

ANEXO D

Oficial de operações de voo

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de oficial de operações de voo (OOV), conforme previsto na cláusula 17.ª do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Caracterização da categoria profissional)

Assegura as funções necessárias à elaboração do despacho operacional de cada voo, observando as regulamentações nacionais e internacionais, prepara e elabora planos de voo, efetua a vigilância sobre cada voo e controlo de *slots* (faixas horárias) através de contactos via rádio, telefone e/ou *telex*-satélite.

Cláusula 3.ª

(Condições de ingresso na categoria profissional)

1- As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de OOV terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de OOV são a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial.

3- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

4- O recrutamento e seleção do OOV compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

5- O ingresso na categoria profissional de OOV far-se-á na respetiva posição salarial de grau 0. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao OOV um grau de ingresso mais elevado.

6- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de OOV é de 18 anos.

Cláusula 4.ª

(Desempenho de funções)

Iniciação - Grau 0; grau I - Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de atuação.

Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função. Recebe formação de iniciação à atividade desenvolvida e à organização da empresa.

Capacitação - Grau II, grau III, grau IV - Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.

Executa sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, de acordo com a sua especialização.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Consolidação de conhecimentos - Grau V - Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas, e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação. Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe e pode dar formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Especialização - Grau VI - Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua atividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Pode acompanhar e supervisionar de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos.

Senioridade - Grau VII, grau VIII - Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida, e pela procura constante de atualização.

Executa, com total autonomia, análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional.

Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica que pode desempenhar.

Apresenta propostas acerca da sua especialidade.

Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos.

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança, adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Cláusula 5.ª

(Progressão na linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e

b) Os definidos na cláusula 19.ª do AE.

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o OOV evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

Linha técnica	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2		
Sub-grau VIII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau 0	12 meses	Igual ou superior a Suficiente

4- Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:

– 15 % do total elegível dos OOV do grau VI-2;

– 7,5 % do total elegível dos OOV do grau VII-2.

Cláusula 6.ª

(Nomeação e exoneração na linha hierárquica)

1- É da competência da TAP a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica, a qual deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

a) OOV/supervisor - OOV dos graus VI e VII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.

b) OOV/chefe de secção - OOV/supervisor e OOV dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.

2- Por iniciativa da empresa ou do trabalhador podem ser cessadas as funções na linha hierárquica, sendo que se a iniciativa for:

a) Da empresa e o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração superior a dois anos, o OOV é enquadrado da seguinte forma:

i) OOV/supervisor - OOV grau VII;

ii) OOV/chefe de secção - OOV grau VIII.

b) Da empresa, o OOV é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;

c) Do OOV, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.

3- A cessação do exercício de funções, nos termos do número anterior, determina automaticamente a cessação das prestações inerentes ao exercício da função de chefia, nomeadamente o adicional de chefia.

Cláusula 7.ª

(Regime remuneratório na linha hierárquica)

Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional remuneratório:

	Euros
Chefe de secção	691,00 €
Supervisor	630,00 €

Cláusula 8.ª

(Duração do trabalho normal)

1- O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2- O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

a) Em regime de laboração contínua;

b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;

c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

– Junho, julho, agosto;
– Setembro, outubro, novembro;
– Dezembro, janeiro, fevereiro;
– Março, abril, maio.

5- O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6- A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7- Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea *b)* do número 1 da cláusula 68.ª

8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30

minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 9.ª

(Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

– Insuficiente - < 1,9;
– Suficiente - ≥ 1,9 < 2,5;
– Bom - ≥ 2,5 < 3,5;
– Muito bom - ≥ 3,5 a 4.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao OOV, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum OOV avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao OOV, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Tabela salarial

OOV

Linha técnica	Euros	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2	3 657,00 €		
Sub-grau VIII-1	3 555,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	3 453,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	3 351,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	3 249,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	3 147,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	3 045,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	2 943,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	2 841,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	2 688,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	2 535,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	2 382,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	2 229,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	1 923,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	1 719,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	1 515,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau 0	1 315,00 €	12 meses	Igual ou superior a Suficiente

ANEXO E

Técnico de organização e administração

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de técnico de organização e administração (TOA), conforme previsto na cláusula 17.ª do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Caracterização da categoria profissional)

1- Executa trabalhos de natureza organizativa e administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes; nomeadamente de registo, planeamento, tratamento e comunicação da informação relativos à empresa, aos serviços de atendimento e de secretariado; executa operações de caixa; ordena e trata dados contabilísticos, estatísticos e financeiros; assegura serviços de biblioteca; assegura o serviço de controle da prevenção e segurança de pessoas e instalações, e de higiene industrial; assegura o desenvolvimento e atuação no âmbito da gestão técnica de recursos humanos.

No exercício da sua atividade utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado à execução e desenvolvimento dos processos em que intervém.

Pode ainda assegurar o tratamento e reprodução de documentação, pedidos, notas de encomenda, registos e informação diversa, bem como efetuar serviço de receção, transporte, carga e descarga de correio.

2- Competências abrangidas:

Administração - Desempenha as funções de natureza administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, nomeadamente no âmbito da administração de pessoal, secretariado e atendimento público, apoio administrativo, tradução e retroversão; poderá desempenhar as funções de técnico auxiliar administrativo relacionadas com ou exigidas pelas suas próprias funções.

Comunicação - Desenvolve ações planificadas de comunicação com vista a manter o conhecimento e compreensão entre a empresa e o público/entidades; elabora estudos e relatórios com vista à solução de problemas inerentes à sua área de atuação. Exerce funções de análise de reclamações de clientes e entidades exteriores á empresa. Contacta entidades externas e os meios de comunicação social tendo em vista a assegurar em cada momento uma adequada imagem da empresa. Organiza e acompanha visitas guiadas no interior da empresa.

Assegura a divulgação sistemática e atempada de informação relativa à atividade da empresa. Seleciona, controla e trata a informação proveniente dos diversos canais.

Contabilidade - Desempenha as funções de natureza contabilística, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes. Prepara, regista, confere e/ou processa elementos diversos do âmbito da contabilidade, controla dinheiro e valores, e efetuar pagamentos e recebimentos.

Prevenção e segurança - Organiza, implementa e controla toda a atividade de prevenção em terra, tendo em vista proteger pessoas e bens de acidentes ou ações criminosas, de riscos relacionados com o trabalho, de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

Recursos humanos - Desenvolve estudos e ações no âmbito do desenvolvimento organizacional e funcional e da gestão técnica de recursos humanos. Exerce funções de recrutamento e seleção, avaliação de desempenho e potencial, estudo das necessidades de formação e desenvolvimento, estudos no âmbito do desenvolvimento da cultura empresarial, análise e qualificação de funções e carreiras profissionais e qualificação das condições de desempenho profissional.

Cláusula 3.ª

(Condições de ingresso na categoria profissional)

1- As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TOA terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TOA são a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial.

3- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa

4- O recrutamento e seleção do TOA compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

5- O ingresso na categoria profissional de TOA far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TC um grau de ingresso mais elevado.

6- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de TOA é de 18 anos.

Cláusula 4.ª

(Desempenho de funções)

Iniciação - Grau I - Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de atuação;

Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função. Recebe formação de iniciação à atividade desenvolvida e à organização da empresa.

Capacitação - Grau II, grau III, grau IV - Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.

Executa sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, de acordo com a sua especialização.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções.

Recebe e pode dar formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Consolidação de conhecimentos - Grau V - Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas, e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação. Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe e pode dar formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Especialização - Grau VI - Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua atividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Pode acompanhar e supervisionar de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos.

Senioridade - Grau VII, grau VIII - Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida e pela procura constante de atualização.

Executa com total autonomia análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional.

Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica que pode desempenhar.

Apresenta propostas acerca das matérias da sua especialidade.

Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos.

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Cláusula 5.ª

(Progressão na linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e

b) Os definidos na cláusula 19.ª do AE;

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TOA evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

Linha técnica	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2		
Sub-grau VIII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil e função
Grau V	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

4- No caso das evoluções do grau V-1 para o grau VI, a empresa fará uma análise funcional, com vista à aferição das respetivas responsabilidades, sendo que nas funções cujas responsabilidades são equiparadas à anterior categoria profissional técnico auxiliar estas ficam limitadas ao grau V-1.

5- Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:

– 15 % do total elegível dos TOA do grau VI-2;
– 7,5 % do total elegível dos TOA do grau VII-2.

Cláusula 6.ª

(Nomeação e exoneração na linha hierárquica)

1- É da competência da TAP a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica, a qual deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

a) TOA/gupervisor - TOA dos graus VI e VII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus;

b) TOA/chefe de secção - TOA/supervisor e TOA dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.

2- Por iniciativa da empresa ou do trabalhador podem ser cessadas as funções na linha hierárquica, sendo que se a iniciativa for:

a) Da empresa e o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração superior a dois anos, o TOA é enquadrado da seguinte forma:

i) TOA/supervisor - TOA grau VII;

ii) TOA/chefe de secção - TOA grau VIII.

b) Da empresa, o TOA é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;

c) Do TOA, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.

3- A cessação do exercício de funções, nos termos do número anterior, determina automaticamente a cessação das prestações inerentes ao exercício da função de chefia, nomeadamente o adicional de chefia.

Cláusula 7.ª

(Regime remuneratório na linha hierárquica)

Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional remuneratório:

	Euros
Chefe de secção	425,00 €
Supervisor	400,00 €

Cláusula 8.ª

(Duração do trabalho normal)

1- O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2- O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

a) Em regime de laboração contínua;

b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;

c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

– Junho, julho, agosto;
– Setembro, outubro, novembro;
– Dezembro, janeiro, fevereiro;
– Março, abril, maio.

5- O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6- A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7- Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea *b)* do número 1 da cláusula 68.ª

8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 9.ª

(Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

– Insuficiente - < 1,9;
– Suficiente - ≥ 1,9 < 2,5;
– Bom - ≥ 2,5 < 3,5;
– Muito bom - ≥ 3,5 a 4.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TOA, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum TC avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TOA, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Tabela salarial

TOA

Linha técnica	Euros	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2	2 271,00 €		
Sub-grau VIII-1	2 163,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	2 125,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	2 077,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	2 044,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	1 999,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	1 893,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	1 784,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	1 688,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	1 645,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	1 563,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	1 498,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	1 439,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente

Grau III	1 251,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	1 113,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	978,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

ANEXO F

Técnico de manutenção de aeronaves

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de técnico de manutenção de aeronaves (TMA), conforme previsto na cláusula 17.ª do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Caracterização da categoria profissional)

1- O técnico de manutenção de aeronaves (TMA) é o técnico com conhecimentos teóricos e práticos de manutenção aeronáutica que efetua a manutenção preventiva e corretiva do avião, estrutura, sistemas, reatores e componentes, procedendo à deteção e correção de avarias ou anomalias, bem como à operação, reparação, regulação e ensaio do avião, seus sistemas mecânicos, hidráulicos e pneumáticos, elétricos e eletrónicos, seus reatores e partes constituintes, sua estrutura e elementos estruturais, seus componentes e partes constituintes.

2- A caracterização funcional da categoria profissional de técnico de manutenção de aeronaves (TMA) consta do anexo F-1.

Cláusula 3.ª

(Condições de ingresso na categoria profissional)

1- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de TMA é de 18 anos.

2- As habilitações escolares e profissionais exigidas para o ingresso na categoria profissional de TMA são as seguintes:

a) Escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial;

b) Licença profissional homologada pela autoridade aeronáutica, comprovada e reconhecida como satisfazendo os requisitos exigidos pela TAP, ou formação de técnico de manutenção de aeronaves, também homologada pela autoridade aeronáutica e comprovada e reconhecida como satisfazendo os requisitos exigidos pela TAP.

3- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

4- A admissão para a categoria profissional de TMA é feita por concurso, ou via cursos internos de formação *ab initio* de TMA, devendo a TAP publicar as datas de abertura e fecho do mesmo, os requisitos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir, as provas a efetuar e os critérios de seleção. A TAP disponibilizará aos sindicatos e aos candidatos envolvidos cópia dos requisitos de cada concurso e informará os mesmos sobre o seu resultado final.

Em circunstâncias excecionais, devidamente justificadas aos sindicatos, a TAP pode efetuar admissões de TMA com dispensa de concurso, desde que não existam na empresa TMA em condições de preencher os lugares em aberto.

5- O recrutamento e seleção de TMA compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista de pré-seleção, avaliação das competências técnicas e dos conhecimentos requeridos, avaliação psicológica, entrevista final e avaliação médica.

6- O ingresso na categoria profissional de TMA far-se-á na respetiva posição salarial de nível 1. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TMA um nível de ingresso mais elevado.

Cláusula 4.ª

Período experimental

O período experimental em contratos de trabalho por tempo indeterminado de TMA é de 180 dias.

Cláusula 5.ª

(Desempenho de funções)

1- Cada nível integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais abrangente do que o nível de enquadramento imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2- Para além das tarefas e responsabilidades características do respetivo nível, os TMA assumirão também, na carreira, as correspondentes aos níveis de enquadramento inferior na evolução na carreira de TMA, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3- Os TMA de qualquer nível poderão ser chamados a executar tarefas de nível imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão hierárquica e orientação de técnicos devidamente qualificados de nível superior.

4- A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento, nas suas vertentes de conhecimento, perícia e atitude profissional, é adquirida através de aprovação em cursos de especialização e qualificação e da boa prática no exercício efetivo da função.

5- Os TMA de qualquer nível, no exercício das suas funções:

a) Utilizam a documentação técnica, aplicando os documentos de trabalho pré-definidos, e os equipamentos, ferramentas e materiais adequados para as tarefas que executam;

b) Zelam pelo bom estado de conservação dos equipamentos e ferramentas que utilizam e contribuem para a manutenção da sua operacionalidade, podendo proceder ao seu ensaio e reparação, desde que capacitados para tal;

c) Zelam pela boa organização do seu espaço de trabalho;

d) Respeitam os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela TAP, visando os mais altos padrões de qualidade e segurança;

e) Cumprem as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Cláusula 6.ª

(Progressão na carreira)

1- A evolução na carreira depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada nível.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na carreira:

a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e

b) Os definidos na cláusula 19.ª do AE.

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TMA evolui na carreira nos seguintes termos específicos:

Nível	Permanência meses	Avaliação desempenho	Posição relativa	Validação da direção
17				
16	30	Muito Bom		
15	30	Muito Bom + Avaliação de especificação técnica	90 %	Positivo
14	24	Muito Bom		
13	30	Muito Bom + Avaliação de especificação técnica	85 %	Positivo
12	24	Muito Bom		
11	30	Bom + Avaliação de especificação técnica	80 %	Positivo
10	24	Bom		

9	24	Bom		
8	24	Bom		
7	18	Bom		
6	18	Bom		
5	18	Bom		
4	24	Suficiente		
3	24	Suficiente		
2	9			
1	9			

Cláusula 7.ª

(Nomeação e exoneração na linha hierárquica)

1- É da competência da TAP a nomeação e exoneração dos titulares de funções na linha hierárquica, de acordo com as suas necessidades.

2- A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita com audição prévia dos TMA envolvidos, sendo-lhes dado a conhecer o processo de nomeação que contemplará os seguintes critérios:

a) Apreciação positiva do currículo técnico;

b) Detenção do perfil definido para a função;

c) Avaliação do desempenho e potencial igual a muito bom;

d) Assiduidade dentro dos limites estabelecidos na cláusula 19.ª do AE;

e) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 19.ª do AE.

3- No final do processo de nomeação, a TAP informará os TMA envolvidos sobre o resultado do processo.

4- As nomeações para o exercício de funções na linha hierárquica contemplarão as seguintes preferências:

a) Os TMA chefe de grupo são nomeados preferencialmente de entre os TMA nível 12;

b) Os TMA chefe de produção são nomeados preferencialmente de entre os TMA chefe de grupo;

c) Os TMA coordenador superior são nomeados preferencialmente de entre os TMA chefe de produção.

5- O exercício temporário de funções previsto no número anterior não poderá ultrapassar os 90 dias, ou 180 dias se, ocorrendo aquele em substituição, o impedimento do TMA substituído for devido a licença por maternidade, paternidade ou adoção, a doença, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

6- Decorridos os prazos estabelecidos no número anterior, a TAP deverá proceder à nomeação de chefia com enquadramento efetivo na linha hierárquica.

7- Por iniciativa da empresa ou do trabalhador podem ser cessadas as funções na linha hierárquica, sendo que se a iniciativa for:

a) Da empresa e o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração superior a dois anos, o TMA é enquadrado da seguinte forma:

i) TMA chefe de grupo em TMA nível 12;

ii) TMA chefe de produção em TMA nível 13;

iii) TMA coordenador superior em TMA nível 15.

b) Da empresa, o TMA é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no nível entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;

c) Do TMA, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.

8- A cessação do exercício de funções, nos termos do número anterior, determina automaticamente a cessação das prestações inerentes ao exercício da função de chefia, nomeadamente o adicional de chefia.

Cláusula 8.ª

(Regime remuneratório na linha hierárquica)

Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional remuneratório:

	Euros
Chefe de grupo	508,00 €
Chefe de produção	545,00 €
Coordenador superior	623,00 €

Cláusula 9.ª

(Funções diferenciadas)

1- Dentro da categoria profissional de TMA, poderão ser atribuídas aos trabalhadores, mediante necessidade e indicação da empresa e desde que cumpridos os requisitos previstos em regulamentação específica, funções diferenciadas.

2- Para efeitos do número anterior consideram-se funções diferenciadas:

a) Técnico de manutenção aeronaves - Inspetor de avaliação da aeronavegabilidade (ARI);

b) Técnico de manutenção aeronaves - *Maintenance operations center* (MOC);

c) Técnico de manutenção aeronaves - Auditor da qualidade (AQ);

d) Técnico de manutenção aeronaves - Técnico de qualidade;

e) Técnico de manutenção aeronaves - Simulador de voo e equipamentos de treino e formação.

3- A caracterização, valorização e os termos e condições para o desenvolvimento das funções diferenciadas mencionadas no número anterior encontram-se estabelecidas no anexo F-2.

Cláusula 10.ª

(Duração do tempo de trabalho)

1- O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2- O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

a) Em regime de laboração contínua;

b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;

c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

– Junho, julho, agosto;
– Setembro, outubro, novembro;
– Dezembro, janeiro, fevereiro;
– Março, abril, maio.

5- O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6- A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7- Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea *b)* do número 1 da cláusula 68.ª

8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 11.ª

(Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

– Insuficiente - < 45 %;
– 45 % ≤ Suficiente < 65 %;
– 65 % ≤ Bom < 80 %;
– Muito bom ≥ 80 %.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TMA, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum TMA avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TMA, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cláusula 12.ª

(Formação profissional)

1- A formação *e-learning* será, por decisão da empresa, executada integralmente dentro ou fora do horário de trabalho.

2- A convocatória para a realização da formação *e-learning*, deverá ser comunicada, via *e-mail*, em simultâneo, ao TMA e ao seu chefe de produção ou coordenador superior.

3- Cabe ao chefe de produção ou ao coordenador superior determinar se a formação *e-learning* se realiza dentro ou fora do horário de trabalho e informar, via *e-mail*, o TMA, sendo que:

a) A decisão sobre qual o local de formação *e-learning* deverá ser determinada tendo em conta as necessidades de serviço;

b) Após passado 50 % do tempo desde a comunicação ao término do prazo para realização da formação e sem que esta tenha sido iniciada, considera-se a sua realização em *e-learning* fora do seu horário normal de trabalho, exceto quando diferente for acordado com o TMA;

c) Preferencialmente o *e-learning*, quando realizado dentro do horário de trabalho, deve ser realizado fora do horário 0h00 - 8h00.

4- Sempre que a formação *e-learning* for executada fora do horário de trabalho do TMA dará lugar ao pagamento do valor de 15,00 € por cada hora de formação estipulada para o curso.

Cláusula 13.ª

(Deslocações especiais)

1- O disposto na presente cláusula é aplicável:

a) Ao trabalho prestado em voos de ensaio ou similares;

b) Às deslocações, como *extracrew*, para assistência ao avião no local do destino ou em escala intermédia;

c) Às deslocações de emergência para assistência a avião situado no local do destino.

2- A disponibilidade do TMA no período que precede imediatamente o início da deslocação e no que é imediatamente subsequente ao seu termo não dá lugar a qualquer compensação, designadamente ao pagamento de trabalho suplementar.

3- No local da deslocação, o horário de trabalho é ajustado aos períodos em que há necessidade de prestação de trabalho e nunca incluirá dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e de feriado, só dando lugar à remuneração como trabalho suplementar, com acréscimo de 100 %, quando for excedido o limite semanal da duração de trabalho (trinta e sete horas e trinta minutos) em cada seis dias.

4- Quando um TMA se deslocar em emergência para assistência a aeronaves imobilizadas e prestar mais do que o seu período de trabalho diário, será remunerado para além de tal limite pelos coeficientes aplicáveis ao trabalho suplementar.

5- Concluída a deslocação, deve ser observado um descanso mínimo de duração não inferior a doze horas, sendo esse período contado a partir do momento da chegada no regresso (calços).

6- Quando a chegada no regresso (calços) se situe no período compreendido entre as 0h00 e as 5h00, o TMA será dispensado do período de trabalho que, nesse mesmo dia, por horário, devia cumprir a partir das 8h00.

7- Quando o termo da deslocação (chegada no regresso, calços) se verificar após as 5h00, o TMA, nesse dia, ficará dispensado da prestação de trabalho.

8- Quando a deslocação se faça em dia de descanso semanal obrigatório, de descanso semanal complementar ou de feriado (seja na ida seja na volta), o TMA beneficiará sempre de um dia completo de descanso, que será gozado, após o regresso à base, em data a acordar com a empresa.

Cláusula 14.ª

(Retribuição por prestação temporária de serviço como instrutor de formação)

Sem prejuízo do disposto na cláusula 73.ª, com as necessárias adaptações, os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como instrutores em cursos ministrados pela TAP terão direito a uma remuneração especial por hora de instrução no montante de 20,00 €.

Cláusula 15.ª

(Subsídio de funções técnicas de TMA)

1- Os TMA que exerçam funções técnicas de TMA terão direito a auferir um subsídio.

2- São consideradas e reconhecidas pela empresa como funções técnicas de TMA as constantes do anexo F-3.

3- Os montantes dos subsídios de funções técnicas de TMA constam do anexo F-3.

4- A atribuição do subsídio de funções técnicas de TMA depende do reconhecimento pela empresa e pressupõe o exercício efetivo da função.

5- O exercício de mais do que uma função técnica pelo TMA, determina apenas a atribuição do subsídio de funções técnicas cujo valor seja superior.

6- Com a cessação ou suspensão do exercício efetivo de funções técnicas de TMA deixará de ser devido o respetivo subsídio previsto na presente cláusula.

Cláusula 16.ª

(Disposições transitórias)

1- As progressões referentes aos anos de 2021 e 2022 serão pagas com efeitos a 1 de julho de 2023.

2- Após a efetivação das progressões relativas aos anos de 2021 e 2022, os TMA serão integrados de acordo com o seguinte enquadramento salarial:

Enquadramento na tabela	
Regime atual	Novos níveis
Grau IX-2	17
Grau IX-1	16
Grau IX Sub-grau VIII-2	15
Grau VIII-1	14
Grau VIII Sub-grau VII-2	13
Grau VII -1	12
Grau VII Sub-grau VI-2	11
Grau VI-1	10

Grau VI Sub-grau V-1	9
Grau V	8
Sub-grau IV-1	7
Grau IV	6
Grau III	5
Grau II	4
Grau I	3
Iniciado B	2
Iniciado A	1

3- Na sequência das progressões previstas no número 1, os TMA integrados nos graus VI, VII, VIII e IX, após um ano, serão reenquadrados, respetivamente, nos níveis 10, 12, 14 e 16, com efeitos a 1 de julho de 2024.

4- As progressões que se venceriam em 2023 e que se vencem na primeira metade do ano de 2024, serão pagas com efeitos a 1 de julho de 2024, sendo considerado todo o tempo de permanência naquele nível para efeitos de posicionamento na tabela.

5- Para efeitos do disposto na cláusula 8.ª, número 5, e enquanto o sistema de convocatória de formação não estiver automatizado, o TMA após o recebimento da convocatória para a realização da formação *e-learning*, deverá comunicar a mesma, via *e-mail*, ao seu chefe de produção ou coordenador superior.

ANEXO F-1

Caracterização funcional da categoria profissional de técnico de manutenção de aeronaves (CPTMA)

1- Funções transversais

1- Integra grupos de trabalho em representação da sua área;

2- Ministra formação teórica ou prática, em contexto real de trabalho, nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências.

3- Contribui para o cumprimento da política da segurança (*safety policy*) e da política da qualidade a consecução dos objetivos da segurança (*safety objectives*) e dos objetivos da qualidade a gestão do risco no seu âmbito de atuação, a aplicação da legislação ambiental e das normas de segurança («*security*»), e garante que as atividades são desenvolvidas levando em conta os princípios dos fatores humanos.

4- Contribui para a criação e manutenção, em toda a subárea, de um clima social e um estado de relações laborais e de um nível de higiene e segurança adequados, que motivem os recursos humanos, estimulem o desempenho individual e potenciem os resultados.

5- Desempenha as funções de técnico autorizado, reconhecidas e autorizadas pela empresa, em ações de manutenção sobre um avião, motor ou componente.

6- Elabora documentos técnicos inerentes à sua atividade.

7- Procede ao registo e controlo documental dos trabalhos realizados.

8- Recebe a formação definida pela empresa para o desempenho das suas funções.

9- Colabora com os responsáveis da sua área na concretização dos objetivos e metas.

2- Linha técnica

TMA nível 1

É o TMA detentor de formação básica categoria A de acordo com o Regulamento (UE) n.º 1321/2014 - EASA parte 66 ou equivalente que cumpre a fase de iniciação e adaptação à profissão na TAP, que:

– Executa, sob orientação de TMA de um nível superior, tarefas elementares de desmontagem, reparação, montagem, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reatores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes.

TMA nível 2

É o TMA detentor de formação básica categoria A com experiência, categoria B1.1 ou categoria B2, de acordo com o Regulamento (UE) n.º 1321/2014 - EASA parte 66 ou equivalente em fase de alargamento e aprofundamento de conhecimentos técnicos, aquisição de experiência profissional e desenvolvimento pessoal, que:

– Executa, sob orientação de TMA de um nível superior, tarefas progressivamente mais complexas de desmontagem, inspeção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, na sua área de especialidade, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reatores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes.

TMA nível 3, 4 e 5

É o TMA em fase de consolidação de conhecimentos técnicos, aquisição de experiência profissional e desenvolvimento pessoal, que:

– Executa, com autonomia técnica, podendo ser orientado por TMA de nível superior quando necessário, tarefas progressivamente mais complexas de desmontagem, inspeção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, na sua área de especialidade, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reatores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;

– Pode orientar tecnicamente TMA de níveis inferiores.

TMA nível 6 e 7

É o TMA em fase de consolidação de conhecimentos técnicos, aquisição de experiência profissional e desenvolvimento pessoal, que:

– Executa, com autonomia técnica, podendo ser orientado por TMA de nível superior quando necessário, tarefas progressivamente mais complexas de desmontagem, inspeção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, na sua área de especialidade, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reatores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;

– Executa e/ou certifica tarefas e ensaios de pequena complexidade que requeiram qualificação reconhecida pela área da qualidade, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

– Pode orientar tecnicamente TMA de níveis inferiores.

TMA nível 8, 9, 10 e 11

É o TMA, com conhecimentos técnicos, experiência profissional e desenvolvimento pessoal consolidados e acrescidos, que:

– Executa, com autonomia técnica, podendo ser orientado por TMA de nível superior quando necessário, tarefas progressivamente mais complexas de desmontagem, inspeção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, na sua área de especialidade, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reatores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;

– Pode orientar tecnicamente TMA de níveis inferiores.

TMA nível 12 e 13

É o TMA, com conhecimentos técnicos, experiência profissional e desenvolvimento pessoal consolidados e acrescidos, que:

– Executa, com autonomia técnica, podendo ser orientado por TMA de nível superior quando necessário, tarefas progressivamente mais complexas de desmontagem, inspeção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, na sua área de especialidade, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reatores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;

– Pode coordenar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos, de modo a garantir o cumprimento do objetivo final definido para o trabalho, a correção técnica da sua execução;

– Colabora com o TMA chefe de grupo, podendo ser convidado para o substituir nos seus impedimentos;

– Apoia os elementos da sua área na resolução de problemas assim como na implementação e otimização de processos por forma a garantir a melhoria contínua do sistema de gestão;
– Pode orientar tecnicamente TMA de níveis inferiores. de um nível inferior.

TMA nível 14 e 15

É o TMA, com conhecimentos técnicos, experiência profissional e desenvolvimento pessoal consolidados e acrescidos, que:
– Pode coordenar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos, de modo a garantir o cumprimento do objetivo final definido para o trabalho, a correção técnica da sua execução e o respeito pelas práticas e normas instituídas;
– Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas e emite pareceres, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional;
– Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido;
– Orienta a execução técnica de tarefas de TMA dos níveis inferiores;
– Colabora com o TMA chefe de grupo, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos;
– Apoia os elementos da sua área na resolução de problemas assim como na implementação e otimização de processos por forma a garantir a melhoria contínua do sistema de gestão.

TMA nível 16 e 17

É o TMA com elevada experiência profissional e vastos conhecimentos técnicos, que:
– Pode coordenar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos, de modo a garantir o cumprimento do objetivo final definido para o trabalho, a correção técnica da sua execução e o respeito pelas práticas e normas instituídas;
– Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido;
– Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas e emite pareceres, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional;
– Apoia os elementos da sua área na resolução de problemas assim como na implementação e otimização de processos por forma a garantir a melhoria contínua do sistema de gestão;
– Colabora com os responsáveis da sua área na definição de objetivos e metas.

ANEXO F-2

Funções diferenciadas

1- TMA - Inspetor de avaliação da aeronavegabilidade (ARI)

Assegura a análise e decisão sobre o estado das aeronaves da frota TAP e de clientes, conforme definido na regulamentação aplicável, com o objetivo de atestar a sua condição de aeronavegabilidade; procede a avaliações regulares que contemplam, nomeadamente, a análise de registos de aeronavegabilidade e de documentação técnica associada à aeronave, realizando também, neste âmbito, vistorias físicas às aeronaves com vista à emissão ou extensão do certificado de avaliação da aeronavegabilidade (ARC), podendo também proceder à recomendação para emissão do ARC das aeronaves da frota TAP e de clientes, junto da autoridade competente; procede à preparação e emissão da licença de voo após validação da conformidade das condições de voo, conforme definido na regulamentação aplicável.

1.1- Caracterização

No exercício das funções de inspetor de avaliação da aeronavegabllidade (ARI) as funções/responsabilidades a desempenhar são, nomeadamente, as seguintes:

a) Procede a avaliações de aeronavegabilidade, com vista à emissão ou extensão do certificado de avaliação da aeronavegabilidade (ARC) e/ou emissão de recomendação para emissão de ARC das aeronaves da frota TAP e de clientes. As avaliações da aeronavegabilidade, definidas em normativos internos de acordo com a regulamentação aplicável, são orientadas por *checklist* e compreendem as seguintes tarefas:

i) Interpretar documentação aprovada (ex.: regulamentos, normas, documentação legal, documentação emitida pelo detentor de uma aprovação de projeto ou pela autoridade competente) e utilizá-la no âmbito das suas funções e responsabilidades;

ii) Analisar documentação de aeronaves com vista à verificação da coerência entre vários documentos, o seu correto preenchimento e articulação, verificando a validade das informações face à regulamentação aplicável;

iii) Assegurar as vistorias físicas às aeronaves, procedendo ao levantamento de situações discrepantes com os requisitos regulamentares, com os manuais aplicáveis ou com a documentação previamente verificada durante a análise documental (ex: funcionamento deficiente ou inoperativo; inexistência ou inadequação de sistemas, componentes ou outro; discrepâncias entre a documentação e observação direta na aeronave);

iv) Emitir um relatório de discrepâncias para a CAMO (*continuing airworthiness management organization*) do operador da aeronave;

v) Definir prazo para resposta e/ou resolução das discrepâncias identificadas; esta definição poderá assentar numa avaliação através de métodos de análise de risco, usando para tal as informações disponíveis e aplicáveis, tendo em conta a repetição das constatações encontradas, a sua tendência, a probabilidade e severidade de uma eventual ocorrência (incidente ou acidente);

vi) Analisar as evidências fornecidas para as correções das discrepâncias constantes no relatório, com vista à validação do seu teor de modo a suportar o seu fecho no âmbito do processo de avaliação da aeronavegabilidade;

vii) Registar em suporte informático as evidências da análise dos itens que integram as *checklist* dos processos de avaliação da aeronavegabilidade.

b) Prepara e acompanha auditorias internas, da autoridade aeronáutica e de clientes, no âmbito da sua área de atuação, garantindo respostas às constatações e implementação de medidas corretivas, até ao encerramento dos processos de auditoria;

c) Emite licenças de voo de acordo com a legislação e normativos em vigor;

d) Concebe, prepara e/ou ministra formação no âmbito das suas competências;

e) Investiga ocorrências específicas relacionadas com o sistema de gestão e elabora o respetivo relatório técnico;

f) Integra grupos de trabalho, dentro da sua área de competência, em representação da área de ME/QS;

g) Outras funções afins ou funcionalmente ligadas.

1.2- Nomeação

Por decisão da empresa e a qualquer momento, os TMA podem ser nomeados, mediante despacho para o exercício da função diferenciada de inspetor de avaliação da aeronavegabilidade (ARI), devendo o TMA tomar conhecimento e aceitar a nomeação no prazo máximo de 10 dias, a contar da receção do despacho. Decorrido o mencionado prazo, e nada dizendo, presume-se que o TMA não aceitou a nomeação.

1.3- Subsídio de função

1.3.1- Pelo exercício das funções mencionadas no ponto 2.1, o TMA auferirá um subsídio de função, no valor mensal ilíquido de 1450,00 €.

1.3.2- O pagamento do subsídio de função depende do exercício da função atribuída de acordo com as necessidades e indicação da empresa, sendo suspenso em caso de suspensão do contrato de trabalho.

1.3.3- Neste subsídio já se encontra integrado o valor devido pelo exercício das funções técnicas, previsto na cláusula 70.ª, o qual não é cumulável com o pagamento do respetivo subsídio de funções técnicas.

1.4- Cessação do exercício

1.4.1- A empresa e o TMA poderão pôr termo ao exercício da função diferenciada mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com antecedência não inferior a 30 dias.

1.4.2- A não observância pela empresa deste aviso prévio não determina a invalidade da cessação, determinando apenas a obrigação do pagamento do diferencial de função correspondente ao aviso prévio em falta.

1.4.3- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas deixa de ser devido o subsídio de função mencionado no ponto anterior.

1.4.4- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas, o TMA é colocado na área funcional antecedente.

2- TMA - *Maintenance operations center* (MOC):

Realiza o interface, 24 horas por dia, com as áreas operacionais da TAP e com clientes, de modo a assegurar a comunicação correta e célere da situação operacional em termos de manutenção dos aviões das frotas assistidas (base, estações e escalas); propõe e coordena ações alternativas com vista a minorar atrasos na operação; controla a informação, emitida pela TAP/ME, sobre irregularidades e respetivas causas; assegura o estabelecimento de contactos com entidades internas e externas à TAP, nomeadamente em situações de *aircra-*

ft on ground (AOG); analisa a informação técnica do avião em tempo real, com vista a investigar, antecipar e resolver anomalias, bem como planear ações de manutenção de modo a evitar possíveis impactos na operação.

2.1- Caracterização

No exercício das funções de *maintenance operations center* as funções/responsabilidades a desempenhar são, nomeadamente, as seguintes:

a) Realiza o interface, 24 horas por dia, com a manutenção de linha (MO/ML), a manutenção de base (MB) e as outras áreas operacionais da TAP (designadamente com o centro de operações integrado (COI)) e com clientes, de modo a assegurar a comunicação correta e célere da situação operacional em termos de manutenção dos aviões das frotas assistidas (base, estações e escalas);

b) Propõe e coordena, conjuntamente com o COI, ações alternativas com vista a minorar atrasos na operação, acautelando os procedimentos inerentes à substituição de aeronaves, de modo a garantir a sua aeronavegabilidade;

c) Controla a informação, emitida pela TAP/ME, sobre as irregularidades e respetivas causas, coordenando conjuntamente com o COI alternativas para minorar atrasos na operação;

d) Assegura o estabelecimento de contactos com entidades internas e externas à TAP, nomeadamente em situações de *aircraft on ground* (AOG), salvaguardando a movimentação de meios materiais e humanos, com vista a assegurar a manutenção corretiva das aeronaves da frota (ex: suporte técnico, deslocação de equipas, equipamentos e/ou unidades);

e) Analisa, pesquisa, soluciona e regista os problemas técnicos decorrentes da atividade operacional dos aviões da frota TAP e de clientes, definindo as ações corretivas adequadas;

f) Efetua a análise e pesquisa da documentação técnica (caderneta técnica de avião), classificando as ocorrências detetadas com vista à resolução de avarias repetitivas ou pendentes, avaliando a necessidade de intervenção e o tempo estimado em articulação com MO/ML, sempre que necessário;

g) Assegura e mantém atualizada a classificação dos originais das cadernetas técnicas, efetuando o acompanhamento das situações reportadas pelas tripulações e respetivas ações desenvolvidas e/ou a desenvolver;

h) Emite documentos de trabalho, salvaguardando o envio do histórico de ações desenvolvidas e/ou a desenvolver na pesquisa de avarias, para que as ações de manutenção programadas sejam realizadas em MO/ML;

i) Analisa a informação técnica do avião em tempo real, com vista a investigar, antecipar e resolver anomalias e a planear ações de manutenção de modo a evitar possíveis impactos na operação;

j) Emite pareceres e/ou presta esclarecimentos sobre matérias relacionadas com eventos operacionais, nomeadamente quando categorizados como *technical incident report* (TIR) ou os identificados nos relatórios de tripulação (*pilot report*);

k) Assegura suporte técnico ao pessoal navegante técnico, para questões relacionadas com mensagens de falha ou avarias das aeronaves;

l) Outras funções afins ou funcionalmente ligadas.

2.2- Nomeação

Por decisão da empresa e a qualquer momento, os TMA podem ser nomeados, mediante despacho para o exercício da função diferenciada de *maintenance operations center* (MOC), devendo o TMA tomar conhecimento e aceitar a nomeação no prazo máximo de 10 dias, a contar da receção do despacho. Decorrido o mencionado prazo, e nada dizendo, presume-se que o TMA não aceitou a nomeação.

2.3- Subsídio de função

2.3.1- Pelo exercício destas funções, o TMA auferirá um subsídio de função, no valor mensal ilíquido de 700,00 €.

2.3.2- O pagamento do subsídio de função depende do exercício da função atribuída de acordo com as necessidades e indicação da empresa, sendo suspenso em caso de suspensão do contrato de trabalho.

2.4- Cessação do exercício

2.4.1- A empresa e o TMA poderão pôr termo ao exercício da função mediante comunicação escrita à outra parte, com antecedência não inferior a 30 dias.

2.4.2- A não observância pela empresa deste aviso prévio não determina a invalidade da cessação, determinando apenas a obrigação do pagamento do diferencial de função correspondente ao aviso prévio em falta.

2.4.3- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas deixa de ser devido o subsídio de função mencionado no ponto anterior.

2.4.4- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas, o TMA é colocado na área funcional antecedente.

3- TMA - Auditor da qualidade (AQ)

Assegura o planeamento, preparação e acompanhamento de auditorias internas e externas, bem como a gestão das não-conformidades e oportunidades de melhoria identificadas, salvaguardando o cumprimento da regulamentação e procedimentos em vigor; garante a concessão e renovação de autorizações internas na área de manutenção e engenharia da TAP e a gestão de processos de pedido de emissão e renovação de licenças EASA parte 66; valida os componentes a incluir na lista de capacidades de manutenção; participa no processo de avaliação inicial de fornecedores; assegura a gestão do processo de tratamento de reclamações de clientes da TAP, na área de manutenção e engenharia, garantindo que as mesmas são objeto de análise e resolução pelas áreas responsáveis; colabora nos processos de formação; efetua investigações no âmbito do sistema de gestão.

3.1- Graus/níveis

3.1.1- A função de auditor de qualidade subdivide-se em dois graus/níveis:

– Auditor da qualidade júnior;

– Auditor da qualidade sénior.

3.1.2- A evolução de auditor de qualidade júnior para auditor de qualidade sénior terá lugar decorridos três anos de desempenho efetivo de função, com registos de avaliação de desempenho não inferior a Bom.

3.2- Caracterização

3.2.1- No exercício das funções de auditor de qualidade júnior as funções/responsabilidades a desempenhar são, nomeadamente, as seguintes:

a) Efetua auditorias internas e a prestadores de serviços e acompanha auditorias de cliente, no âmbito do sistema de gestão da TAP, para as quais tenha as qualificações necessárias;

b) Efetua o planeamento das auditorias, prepara e reúne os documentos de trabalho (guias de auditoria, procedimentos, processos de auditorias anteriores e outros conforme aplicável) de forma a cumprir o âmbito e os requisitos dessas auditorias;

c) Reúne com a equipa auditora, apresenta o plano de auditoria e distribui tarefas pela equipa auditora;

d) Contacta a área a auditar, envia o plano de auditoria e solicita a nomeação de um responsável de ligação aos auditores (por parte da área), para o tratamento das questões inerentes ao processo da auditoria;

e) Realiza a auditoria de acordo com os requisitos previamente definidos;

f) Relata ao coordenador da auditoria qualquer obstáculo relevante surgido no decurso da realização da mesma;

g) Documenta as evidências;

h) Relata as conclusões da auditoria durante a reunião de *debriefing* e promove a discussão de eventuais ações corretivas;

i) Gere todas as constatações resultantes de auditorias até ao encerramento das mesmas;

j) Gere, através do sistema informático de gestão de auditorias, todas as tarefas inerentes ao processo auditoria;

k) Analisa as propostas e valida a atribuição, suspensão, revogação ou cancelamento de autorizações internas e outras designações, no âmbito do sistema de gestão, mantendo a respetiva base de dados atualizada;

l) Gere os processos de emissão, alteração e renovação de licenças de técnicos de manutenção e da formação, quando solicitados internamente pela TAP-ME;

m) Valida os componentes a incluir na lista de capacidades de manutenção, por delegação de ME/QS;

n) Especifica, propõe para desenvolvimento e gere os sistemas informáticos de apoio às atividades da área;

o) Participa no processo de avaliação inicial de fornecedores;

p) Efetua a gestão do processo de tratamento de reclamações de clientes da TAP-ME;

q) Colabora com as diferentes áreas no desenvolvimento e atualização de procedimentos internos, para cumprimento dos requisitos da legislação aplicável;

r) Colabora nos processos de formação por solicitação de ME/QS;

s) Investiga ocorrências específicas relacionadas com o sistema de gestão e elabora o respetivo relatório técnico;

t) Integra grupos de trabalho em representação da área de ME/QS;

u) Outras funções afins ou funcionalmente ligadas.

3.2.2- No exercício do cargo de auditor da qualidade sénior as funções/responsabilidades a desempenhar são, nomeadamente, as seguintes:

a) Efetua auditorias internas e a prestadores de serviços e acompanha auditorias de cliente, no âmbito do sistema de gestão da TAP, para as quais tenha as qualificações necessárias;

b) Prepara e acompanha as auditorias externas de autoridades aeronáuticas, entidades certificadoras, coordenando com as diferentes áreas envolvidas;
c) Desempenha a função de auditor coordenador (*team leader*) nas auditorias a prestadores de serviços, representando a TAP junto da direção da organização auditada;
d) Efetua o planeamento das auditorias, prepara e reúne os documentos de trabalho (guias de auditoria, procedimentos, processos de auditorias anteriores, e outros conforme aplicável) de forma a cumprir o âmbito e os requisitos dessas auditorias;
e) Reúne com a equipa auditora, apresenta o plano de auditoria e distribui tarefas pela equipa auditora;
f) Contacta a área ou prestador de serviços a auditar, envia o plano de auditoria e solicita a nomeação de um responsável de ligação aos auditores (por parte da área ou prestador de serviços a auditar), para o tratamento das questões inerentes ao processo da auditoria;
g) Realiza a auditoria de acordo com os requisitos previamente definidos;
h) Relata ao coordenador da auditoria qualquer obstáculo relevante surgido no decurso da realização da mesma;
i) Documenta as evidências;
j) Relata as conclusões da auditoria durante a reunião de *debriefing* e promove a discussão de eventuais ações corretivas;
k) Gere todas as constatações resultantes de auditorias até ao encerramento das mesmas;
l) Gere, através do sistema informático de gestão de auditorias, todas as tarefas inerentes ao processo auditoria;
m) Analisa as propostas e valida a atribuição, suspensão, revogação ou cancelamento de autorizações internas e outras designações, no âmbito do sistema de gestão, mantendo a respetiva base de dados atualizada;
n) Gere os processos de emissão, alteração e renovação de licenças de técnicos de manutenção e da formação, quando solicitados internamente pela TAP-ME;
o) Realiza a análise preliminar de candidaturas a funções técnicas na TAP-ME, para efeitos de verificação ou validação do cumprimento de requisitos regulamentares específicos;
p) Valida os componentes a incluir na lista de capacidades de manutenção, por delegação de ME/QS;
q) Especifica, propõe para desenvolvimento e gere os sistemas informáticos de apoio às atividades da área;
r) Participa no processo de avaliação inicial de fornecedores;
s) Efetua a gestão do processo de tratamento de reclamações de clientes da TAP- ME;
t) Colabora com as diferentes áreas no desenvolvimento e atualização de procedimentos internos, para cumprimento dos requisitos da legislação aplicável;
u) Atualiza e revê documentação do sistema de gestão que esteja sob a sua responsabilidade;
v) Colabora nos processos de formação por solicitação de ME/QS;
*w)*Investiga ocorrências específicas relacionadas com o sistema de gestão e elabora o respetivo relatório técnico;
x) Integra grupos de trabalho em representação da área de ME/QS;
y) Outras funções afins ou funcionalmente ligadas.

3.3- Nomeação

Por decisão da empresa e a qualquer momento, os TMA podem ser nomeados, mediante despacho para o exercício da função diferenciada de auditor da qualidade (AQ) júnior ou sénior, devendo o TMA tomar conhecimento e aceitar a nomeação no prazo máximo de 10 dias, a contar da receção do despacho. Decorrido o mencionado prazo, e nada dizendo, presume-se que o TMA não aceitou a nomeação.

3.4- Subsídio de função

3.4.1- Pelo exercício destas funções, o TMA auferirá um subsídio de função, no valor mensal ilíquido de:
(i) 700,00 €, para auditor da qualidade (AQ) júnior; e
(ii) 1000,00 €, para auditor da qualidade (AQ) sénior.

3.4.2- O pagamento do subsídio de função depende do exercício da função atribuída de acordo com as necessidades e indicação da empresa, sendo suspenso em caso de suspensão do contrato de trabalho.

3.4.3- Neste subsídio já se encontra integrado o valor devido pelo exercício das funções técnicas previsto na cláusula 70.ª, o qual não é cumulável com o pagamento do respetivo subsídio de funções técnicas.

3.5- Cessação do exercício

3.5.1- A empresa e o TMA poderão pôr termo ao exercício da função diferenciada mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com antecedência não inferior a 30 dias.

3.5.2- A não observância pela empresa deste aviso prévio não determina a invalidade da cessação, determinando apenas a obrigação do pagamento do diferencial de função correspondente ao aviso prévio em falta.

3.5.3- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas deixa de ser devido o subsídio de função mencionado no ponto anterior.

3.5.4- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas, o TMA é colocado na área funcional antecedente.

4- TMA - Técnico de qualidade

Acompanha as atividades desenvolvidas na sua área de produção e promove o cumprimento da regulamentação e procedimentos em vigor; apoia os elementos da sua área de produção na resolução de problemas assim como na implementação e otimização de processos; acompanha auditorias internas e externas realizadas à sua área de produção, no âmbito do sistema de gestão da TAP; emite certificados de aptidão para serviço de material aeronáutico; e colabora nos processos de formação, melhoria contínua e investigações.

4.1- Caracterização

No exercício das funções de técnico de qualidade as funções/responsabilidades a desempenhar são, nomeadamente, as seguintes:

a) Acompanha as atividades desenvolvidas na sua área de produção e promove o cumprimento da regulamentação e procedimentos em vigor, fomentando a adesão dos colaboradores às políticas e aos objetivos do sistema de gestão da TAP;

b) Apoia os elementos da sua área de produção na resolução de problemas assim como na implementação e otimização de processos, por forma a garantir e manter os padrões de qualidade e segurança da TAP;

c) Assegura a ligação com outras áreas da TAP em assuntos relacionados com qualidade e segurança, no âmbito das suas competências;

d) Colabora com propostas de alteração aos manuais e procedimentos do sistema de gestão;

e) Analisa, elabora e valida documentação de trabalho;

f) Realiza e acompanha inspeções a atividades de manutenção, durante e após conclusão das ações de manutenção;

g) Inspeciona material aeronáutico durante e após conclusão das ações de manutenção;

h) Efetua inspeções de boroscópio, executa tarefas de *boroblending* e ensaios de *run-up* de alta potência em motores;

i) Elabora, após conclusão da ação de manutenção oficinal em motor, a correspondente lista de *status* de diretivas de aeronavegabilidade;

j) Emite certificados de aptidão para serviço de material aeronáutico, sendo responsável pela aprovação de itens diferidos;

k) Participa nos processos de controlo de autorizações internas e de gestão de carimbos de técnicos qualificados, implementados na sua área de produção;

l) Acompanha, sempre que requerido, auditorias internas e externas realizadas à sua área de produção, no âmbito do sistema de gestão da TAP;

m) Investiga ocorrências específicas relacionadas com o sistema de gestão e elabora o respetivo relatório técnico;

n) Efetua o acompanhamento técnico de material aeronáutico submetido a processos de manutenção em fornecedores externos, para garantir os padrões de qualidade e segurança da TAP;

o) Efetua o acompanhamento de novas aeronaves durante o seu processo de fabrico pelo OEM, até à sua entrega ao operador TAP;

p) Ministra ações de formação no âmbito das suas competências técnicas, por forma a promover e dinamizar a cultura e os padrões de qualidade e segurança do sistema de gestão da TAP;

q) Integra grupos de trabalho em representação da sua área;

r) Outras funções afins ou funcionalmente ligadas.

4.2- Nomeação

Por decisão da empresa e a qualquer momento, os TMA podem ser nomeados, mediante despacho para o exercício da função diferenciada de técnico de qualidade, devendo o TMA tomar conhecimento e aceitar a nomeação no prazo máximo de 10 dias, a contar da receção do despacho. Decorrido o mencionado prazo, e nada dizendo, presume-se que o TMA não aceitou a nomeação.

4.3- Subsídio de função

4.3.1- Pelo exercício destas funções, o TMA auferirá um subsídio de função, no valor mensal ilíquido de 200,00 €.

4.3.2- O pagamento do subsídio de função depende do exercício da função atribuída de acordo com as necessidades e indicação da empresa, sendo suspenso em caso de suspensão do contrato de trabalho.

4.4- Cessação do exercício

4.4.1- A empresa e o TMA poderão pôr termo ao exercício da função diferenciada mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com antecedência não inferior a 30 dias.

4.4.2- A não observância pela empresa deste aviso prévio não determina a invalidade da cessação, determinando apenas a obrigação do pagamento do diferencial de função correspondente ao aviso prévio em falta.

4.4.3- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas deixa de ser devido o subsídio de função mencionado no ponto anterior.

4.4.4- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas, o TMA é colocado na área funcional antecedente.

5- TMA - Simulador de voo e equipamentos de treino e formação

Executa manutenção operacional, preventiva, corretiva, e modificações de *software* e *hardware* de acordo com o programa de manutenção e certificação previsto para cada simulador e equipamentos de treino e formação de pessoal navegante; pode ainda exercer outras atividades que se encontrem definidas, em cada momento, na regulamentação específica aplicável descritas abaixo:

5.1- Caraterização

No exercício das funções de TMA - Simulador de voo e equipamentos de treino e formação as funções/responsabilidades a desempenhar são, nomeadamente, as seguintes:

a) Atualiza e mantém histórico na base de dados com informação referente dos simuladores em todos os ciclos AIRAC;

b) Atualiza informação e modelos do simulador de acordo com as atualizações sofridas em cada aeroporto usando as cartas oficiais nos sistemas;

c) Regista e controla/organiza todos os equipamentos de *hardware*/*software* correspondentes aos simuladores e equipamentos de treino e formação do centro de treino da TAP;

d) Regista na plataforma do simulador de voo e equipamentos de treino e formação todas as intervenções e manutenções realizadas;

e) Executa modificações e aplica a regulamentação e procedimentos divulgados internamente e pelos fabricantes para salvaguardar a fiabilidade e desempenho adequado dos simuladores, equipamentos de treino e formação, assim como a instalação de novos equipamentos e *software* que permitam os processos de certificação inicial e recorrente;

f) Controla e organiza todos os consumíveis necessários à manutenção dos simuladores e equipamentos de treino e formação;

g) Prepara e colabora com os fabricantes ou prestadores de serviço nas ligações remotas necessárias para salvaguardar o correto funcionamento dos simuladores e equipamentos de treino e formação;

h) Verifica instalações e equipamentos de suporte aos simuladores e equipamentos de treino e formação;

i) Outras funções afins ou funcionalmente ligadas à manutenção e operacionalidade dos diversos equipamentos de treino e formação existentes nos polos do centro de treino da TAP.

5.2- Nomeação

Por decisão da empresa e a qualquer momento, os TMA podem ser nomeados, mediante despacho para o exercício da função diferenciada de simulador de voo, devendo o TMA tomar conhecimento e aceitar a nomeação no prazo máximo de 10 dias, a contar da receção do despacho. Decorrido o mencionado prazo, e nada dizendo, presume-se que o TMA não aceitou a nomeação.

5.3- Subsídio de função

5.3.1- Pelo exercício destas funções, o TMA auferirá um subsídio de função, no valor mensal ilíquido de 100,00 €.

5.3.2- O pagamento do subsídio de função depende do exercício da função atribuída de acordo com as necessidades e indicação da empresa, sendo suspenso em caso de suspensão do contrato de trabalho.

5.4- Cessação do exercício

5.4.1- A empresa e o TMA poderão pôr termo ao exercício da função diferenciada mediante comunicação à outra parte, com antecedência não inferior a 30 dias.

5.4.2- A não observância pela empresa deste aviso prévio não determina a invalidade da cessação, determinando apenas a obrigação do pagamento do diferencial de função correspondente ao aviso prévio em falta.

5.4.3- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas deixa de ser devido o subsídio de função mencionado no ponto anterior.

5.4.4- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas, o TMA é colocado na área funcional antecedente.

ANEXO F-3

Funções técnicas

Quadro de funções técnicas de TMA					
Nível técnico 1	Nível técnico 2	Nível técnico 3	Nível técnico 4	Nível técnico 5	Nível técnico 6
TMA com formação base ou equivalente	TMA com formação especifica	TMA com função autorizada + Nível técnico 1	TMA com função autorizada/ Certificador + Nível técnico 1	TMA com função de certificação + Nível técnico 1	TMA com função de certificação dupla + Nível técnico 1
Formação base de acordo com a ESA PT66, ministrada por entidade EASA PT147, ou equivalente a esta reconhecida pela empresa.	MA - Formação tipo	DII	A	B1	B1 + B2
	MM - Formação técnica específica	BOR	B1/C	B2	
	MC - Formação técnica específica	NDT	B2/C	C	
				D, E, F, G	
				RNP3	
> 3 anos com formação base passa ao nível seguinte					
150,00 €	250,00 €	400,00 €	500,00 €	600,00 €	700,00 €

2- O TMA integra o quadro de funções técnicas de acordo com os seguintes níveis:

a) Nível técnico 1;

b) Nível técnico 2;

c) Nível técnico 3;

d) Nível técnico 4;

e) Nível técnico 5;

f) Nível técnico 6.

3- O TMA é enquadrado no nível técnico correspondente às funções técnicas que desempenha, auferindo o valor a esta correspondente.

4- Para efeitos do disposto no número 1 da presente cláusula, entende-se por:

Nível técnico - Posição relativa no quadro de funções técnicas de TMA.

TMA - Técnico com curso de formação básica de acordo com o Regulamento (UE) n.º 1321/2014 - EASA parte 66, ou com formação equivalente a esta, reconhecida pela empresa, que lhe confere conhecimentos teó-

ricos e práticos de manutenção aeronáutica. Efetua a manutenção preventiva e corretiva do avião, estrutura, sistemas, reatores e componentes, procedendo à deteção e correção de avarias ou anomalias, bem como à operação, reparação, regulação e ensaio do avião, seus sistemas mecânicos, hidráulicos e pneumáticos, elétricos e eletrónicos, seus reatores e partes constituintes, sua estrutura e elementos estruturais, seus componentes e partes constituintes.

Formação base - Formação básica (teórica e prática) completa com aproveitamento, de acordo com o estipulado no regulamento EASA parte 66 (Categorias: A.1 e/ou B1.1 e/ou B2) ministrada por uma organização de formação aprovada de acordo com o regulamento EASA parte-147 ou com formação equivalente a esta, reconhecida pela empresa.

Formação tipo - Formação tipo em conformidade com os requisitos do regulamento EASA parte 66, envolvendo as componentes teórica e prática, subdividindo-se em:

– Cursos de formação avião para eletromecânicos, completos ou parciais, focados na obtenção de conhecimentos técnicos dos sistemas mecânicos e elétricos do avião, necessários ao desempenho da atividade de manutenção de avião;

– Cursos de formação avião para eletroaviónicos, completos ou parciais, focados na obtenção de conhecimentos técnicos dos sistemas aviónicos e elétricos do avião, necessários ao desempenho da atividade de manutenção de avião.

Formação técnica específica - Cursos de formação em manutenção de material aeronáutico, focados na obtenção de conhecimentos específicos em determinadas tarefas, sistemas e/ou componentes, tais como:

– Cursos de formação oficinal em reator e/ou *thrust reverser*, focados na obtenção de conhecimentos técnicos em manutenção de motores e/ou *thrust reverser*, necessários ao desempenho da atividade de manutenção oficinal;

– Cursos de formação oficinal em APU (*auxiliary power unit*), focados na obtenção de conhecimentos técnicos em manutenção de APU;

– Cursos de formação oficinal em componentes ou cursos de formação avião (num ATA específico) para eletromecânicos e/ou eletroaviónicos, focados na obtenção de conhecimentos técnicos em manutenção de componentes, necessários para o desempenho da atividade de manutenção oficinal de componentes;

– Cursos de formação em tarefas específicas, focados na obtenção de conhecimentos técnicos específicos para a realização de determinadas tarefas em avião, motores ou componentes inerentes às atividades de manutenção.

DII (*double inspection item*) - TMA com formação base e formação tipo (avião) ou formação técnica específica apto a efetuar a inspeção/verificação decorrente de ações de manutenção classificadas com críticas de acordo com os requisitos do sistema de gestão.

BOR - TMA com formação base e formação tipo (avião) ou formação técnica específica, apto a efetuar inspeções pelo método de boroscópio.

NDT (*non destructive tests*) - TMA com formação base apto a efetuar inspeções pelo métodos não destrutivos.

A.1 - TMA com formação base e licença EASA parte 66 válida, apto a emitir o certificado de aptidão para serviço na sequência de trabalhos de manutenção de linhar. Ao técnico de certificação da categoria A.1 é permitido executar tarefas de rotina e retificação de falhas simples em manutenção de linha, que não requeiram pesquisa de avarias nem investigação da causa, de acordo com o âmbito da sua autorização interna. Os privilégios de certificação de técnico de certificação da categoria A.1 referem-se às ações de manutenção realizadas pelo próprio.

B1/C ou B2/C - TMA com formação base e formação tipo, apto a proceder ao fecho de documentos de trabalho, comprovando que as tarefas foram total e corretamente executadas e comprovadas por técnicos qualificados.

B1.1 - TMA com formação base, formação tipo e licença aeronáutica EASA parte 66 válida, apto a emitir o certificado de aptidão para serviço na sequência de trabalhos de manutenção de linha. Ao técnico de certificação da categoria B1.1 é permitido certificar tarefas de manutenção complexas na estrutura, nos motores e nos sistemas mecânicos e elétricos. É permitido também realizar a certificação de trabalhos envolvendo sistemas aviónicos, desde que a operacionalidade do sistema em causa possa ser estabelecida através de testes simples e não requerendo pesquisa de avarias.

B2 - TMA com formação base, formação tipo e licença aeronáutica EASA parte 66 válida, apto a emitir o certificado de aptidão para serviço na sequência de trabalhos de manutenção de linha. Ao técnico de certificação da categoria B2 é permitido certificar tarefas de manutenção nos sistemas aviónicos e elétricos. É per-

mitido também certificar tarefas elétricas e aviónicas em motores e sistemas mecânicos, que requeiram testes simples para comprovar a sua operacionalidade.

C - TMA com formação base, formação tipo e licença aeronáutica EASA parte 66 válida, apto a emitir certificados de aptidão para serviço a aviões na sequência de trabalhos de manutenção de base.

D - TMA com formação base e formação técnica específica, apto a emitir o certificado de aptidão para serviço EASA *form* 1 ou equivalente, de motor, *thrust reverser/exhaust*, APU, peças e componentes, nas categorias D.

E - TMA com formação base e formação técnica específica, apto a emitir o certificado de aptidão para serviço EASA *form* 1 ou equivalente, de componentes em oficina, nas categorias E.

F - TMA com formação base, apto a emitir certificado de aptidão para serviço EASA *form* 1 ou equivalente a inspeções por métodos não destrutivos após uma ação de manutenção desta tipologia não integrada num conjunto de outras ações de manutenção.

G - TMA com formação base, apto a emitir certificado de aptidão para serviço EASA *form* 1 ou equivalente em inspeções por método de boroscópio após uma ação de manutenção desta tipologia não integrada num conjunto de ações de manutenção.

RNP3 - TMA com formação base e formação técnica específica, apto a emitir certificado de aptidão para serviço EASA *form* 1 ou equivalente, na sequência da realização de ensaio de motor/APU em banco e/ou realização de tarefas de preservação de motor/APU.

B1.1 + B2 - TMA que acumula as capacidades de certificação B1.1 e B2.

Tabela salarial

TMA

Nível	Permanência (meses)	Vencimento base	Avaliação desempenho	Posição relativa	Validação da direção
17		3 698,00 €			
16	30	3 352,00 €	Muito Bom		
15	30	2 978,00 €	Muito Bom + Avaliação de especificação técnica	90 %	Positivo
14	24	2 856,00 €	Muito Bom		
13	30	2 662,00 €	Muito Bom + Avaliação de especificação técnica	85 %	Positivo
12	24	2 602,00 €	Muito Bom		
11	30	2 446,00 €	Bom + Avaliação de especificação técnica	80 %	Positivo
10	24	2 376,00 €	Bom		
9	24	2 197,00 €	Bom		
8	24	2 074,00 €	Bom		
7	18	1 946,00 €	Bom		
6	18	1 816,00 €	Bom		
5	18	1 558,00 €	Bom		
4	24	1 429,00 €	Suficiente		
3	24	1 292,00 €	Suficiente		
2	9	1 232,00 €			
1	9	1 156,00 €			

ANEXO G

Técnico de máquinas-ferramentas de precisão

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de técnico de máquinas-ferramentas de precisão (TMFP), conforme previsto na cláusula 17.ª do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Caracterização da categoria profissional)

O técnico de máquinas-ferramentas de precisão é o profissional que opera, prepara, regula e conserva vários tipos de máquinas-ferramentas, quer convencionais, quer de comando numérico por computador (CNC), efetuando a programação destas, tendo por função e objetivo a realização de trabalhos de maquinagem de precisão, para modificação, reparação, ou manufatura de conjuntos ou peças de avião e restante material de voo, ferramentas ou outro equipamento com destino à manutenção aeronáutica ou com ela relacionado, interpretando desenhos e identificando materiais.

Cláusula 3.ª

(Condições de ingresso na categoria profissional)

1- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de TMFP é de 18 anos.

2- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TMFP são a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial.

3- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

4- A admissão para a categoria profissional de TMFP é feita por concurso, devendo a TAP publicar as datas de abertura e fecho do mesmo, os requisitos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir, as provas a efetuar e os critérios de seleção. A TAP disponibilizará aos sindicatos e aos candidatos envolvidos cópia dos requisitos de cada concurso e informará os mesmos sobre o seu resultado final. Em circunstâncias excecionais, devidamente justificadas aos sindicatos, a TAP pode efetuar admissões de TMFP com dispensa de concurso.

5- O recrutamento e a seleção de TMFP compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista de pré-seleção, avaliação das competências técnicas e dos conhecimentos requeridos, avaliação psicológica, entrevista final e avaliação médica.

6- O ingresso na categoria profissional de TMFP far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TMFP um grau de ingresso mais elevado.

Cláusula 4.ª

(Desempenho de funções)

1- Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais abrangente do que o grau de enquadramento imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2- Para além das tarefas e responsabilidades características do respetivo grau, os TMFP assumirão também, na linha técnica, as correspondentes aos graus de enquadramento inferior na evolução na carreira de TMFP, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3- Os TMFP de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas de grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão hierárquica e orientação de técnicos devidamente qualificados.

4- A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento, nas suas vertentes de conhecimento, perícia e atitude profissional, sem a qual a nenhum trabalhador pode ser exigido o seu desempenho, é adquirida através de aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação e/ou da boa prática no exercício efetivo da função.

5- Os TMFP de qualquer grau, no exercício das suas funções:

a) Utilizam a documentação técnica, aplicando os documentos de trabalho pré-definidos, e os equipamentos, ferramentas e materiais adequados para as tarefas que executam;

b) Zelam pelo bom estado de conservação dos equipamentos e ferramentas que utilizam e contribuem para a manutenção da sua operacionalidade, desde que capacitados para tal;

c) Zelam pela boa organização do seu espaço de trabalho;

d) Respeitam os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela TAP, visando os mais altos padrões de qualidade e segurança;

e) Cumprem as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Cláusula 5.ª

(Progressão na linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e

b) Os definidos na cláusula 19.ª do AE.

3- Verificados os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TMFP evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

Linha técnica	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2		
Sub-grau VIII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

4- Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:

– 15 % do total elegível dos TMFP do grau VI-2;
– 7,55 % do total elegível dos TMFP do grau VII-2.

Cláusula 6.ª

(Nomeação e exoneração na linha hierárquica)

1- É da competência da TAP a nomeação e exoneração dos titulares de funções na linha hierárquica, de acordo com as suas necessidades.

2- A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita com audição prévia dos TMFP envolvidos, sendo-lhes dado a conhecer o processo de nomeação que contemplará os seguintes critérios:

a) Apreciação positiva do currículo técnico;

b) Detenção do perfil definido para a função;

c) Avaliação do desempenho e potencial igual a Muito Bom;

d) Assiduidade dentro dos limites estabelecidos na cláusula 19.ª do AE;

e) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 19.ª do AE.

3- No final do processo de nomeação, a TAP informará os TMFP envolvidos sobre o resultado do processo.

4- As nomeações para o exercício de funções na linha hierárquica contemplarão as seguintes preferências:

a) Os TMFP chefe de grupo são nomeados preferencialmente de entre os TMFP grau VI;

b) Os TMFP chefe de secção são nomeados preferencialmente de entre os TMFP chefe de grupo.

5- O exercício temporário de funções previsto no número anterior não poderá ultrapassar os 90 dias, ou 180 dias se, ocorrendo aquele em substituição, o impedimento do TMFP substituído for devido a licença por maternidade, paternidade ou adoção, a doença, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

6- Decorridos os prazos estabelecidos no número anterior, a TAP deverá proceder à nomeação de chefia com enquadramento efetivo na linha hierárquica.

7- Por iniciativa da empresa ou do trabalhador podem ser cessadas as funções na linha hierárquica, sendo que se a iniciativa for:

a) Da empresa e o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração superior a dois anos, o TMFP é enquadrado da seguinte forma:

i) TMFP chefe de grupo em TMFP grau VII;

ii) TMFP chefe de secção em TMFP grau VIII.

b) Da empresa, o TMFP é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;

c) Do TMFP, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.

8- A cessação do exercício de funções, nos termos do número anterior, determina automaticamente a cessação das prestações inerentes ao exercício da função de chefia, nomeadamente o adicional de chefia.

Cláusula 7.ª

(Regime remuneratório na linha hierárquica)

Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional remuneratório:

	Euros
Chefe de secção	519,00 €
Chefe de grupo	484,00 €

Cláusula 8.ª

(Duração do trabalho normal)

1- O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2- O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

a) Em regime de laboração contínua;
b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;
c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:
– Junho, julho, agosto;
– Setembro, outubro, novembro;
– Dezembro, janeiro, fevereiro;
– Março, abril, maio.

5- O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6- A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7- Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea *b)* do número 1 da cláusula 68.ª

8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 9.ª

(Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:
– Insuficiente - < 45 %;
– 45 % ≤ Suficiente < 65 %;
– 65 % ≤ Bom < 80 %;
– Muito bom ≥ 80 %.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TMFP, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum TMFP avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TMFP, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cláusula 10.ª

(Formação profissional)

1- A formação *e-learning* será, por decisão da empresa, executada integralmente dentro ou fora do horário de trabalho.

2- A convocatória para a realização da formação *e-learning*, deverá ser comunicada, via *e-mail*, em simultâneo, ao TMFP e ao seu chefe de produção ou coordenador superior.

3- Cabe ao chefe de produção ou ao coordenador superior determinar se a formação *e-learning* se realiza dentro ou fora do horário de trabalho e informar, via *e-mail*, o TMFP, sendo que:

v) A decisão sobre qual o local de formação *e-learning* deverá ser determinada tendo em conta as necessidades de serviço;

*w)*Após passado 50 % do tempo desde a comunicação ao término do prazo para realização da formação e sem que esta tenha sido iniciada, considera-se a sua realização em *e-learning* fora do seu horário normal de trabalho, exceto quando diferente for acordado com o TMFP;

x) Preferencialmente o *e-learning*, quando realizado dentro do horário de trabalho, deve ser realizado fora do horário 0h00 - 8h00.

4- Sempre que a formação *e-learning* for executada fora do horário de trabalho do TMFP dará lugar ao pagamento do valor de 15,00 € por cada hora de formação estipulada para o curso.

Tabela salarial

TMFP

Linha técnica	Euros	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2	2 812,00 €		
Sub-grau VIII-1	2 693,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	2 591,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	2 510,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	2 461,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	2 418,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	2 337,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	2 261,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	2 222,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	2 055,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	1 975,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	1 850,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	1 725,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	1 477,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	1 339,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	1 164,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

ANEXO H

Técnico de reparação e tratamentos de material aeronáutico

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de técnico de reparação e tratamentos de material aeronáutico (TRTMA), conforme previsto na cláusula 17.ª do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Caracterização da categoria profissional)

1- O técnico de reparação e tratamentos de material aeronáutico é o profissional que executa trabalhos e processos tecnológicos para os quais esteja qualificado, no âmbito de análises e ensaios laboratoriais, soldadura, manufatura, ensaio, reparação, modificação, recuperação, tratamento e revestimento, por processos físicos ou químicos, de peças, componentes e materiais utilizados em aeronáutica, ou relacionados com a sua manutenção, de acordo com a sua especialização ou qualificação e conforme as especificações técnicas aplicáveis.

2- A CPTRTMA abrange as seguintes valências, descritas no apêndice ao presente anexo:
– Analista físico-químico;
– Carpinteiro de material de avião eletromecânico;
– Mecânico de equipamento de emergência de avião;
– Mecânico de estruturas coladas de avião;
– Mecânico de estruturas de avião;
– Mecânico de interiores de cabine;
– Mecânico de rodas de avião;
– Metalizador por deposição de materiais fundidos;
– Operador de máquinas industriais simples;
– Pintor de avião;
– Soldador de material de avião;
– Técnico de calibrações;
– Metalizador por eletrodeposição.

Cláusula 3.ª

(Condições de ingresso na categoria profissional)

1- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de TRTMA é de 18 anos.

2- As habilitações mínimas exigidas para admissão na categoria profissional de TRTMA terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

3- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TRTMA são a escolaridade mínima obrigatória de escolaridade ou equivalente oficial.

4- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

5- A admissão para a categoria profissional de TRTMA é feita por concurso, devendo a TAP publicar as datas de abertura e fecho do mesmo, os requisitos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir, as provas a efetuar e os critérios de seleção. A TAP disponibilizará aos sindicatos e aos candidatos envolvidos cópia dos requisitos de cada concurso e informará os mesmos sobre o seu resultado final. Em circunstâncias excecionais, devidamente justificadas aos sindicatos, a TAP pode efetuar admissões de TRTMA com dispensa de concurso.

6- O recrutamento e a seleção de TRTMA compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista de pré-seleção, avaliação das competências técnicas e dos conhecimentos requeridos, avaliação psicológica, entrevista final e avaliação médica.

7- O ingresso na categoria profissional de TRTMA far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TRTMA um grau de ingresso mais elevado.

Cláusula 4.ª

(Desempenho de funções)

1- Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais abrangente do que o grau de enquadramento imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2- Para além das tarefas e responsabilidades características do respetivo grau, os TRTMA assumirão também, na linha técnica, as correspondentes aos graus de enquadramento inferior na evolução na carreira de TRTMA, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3- Os TRTMA de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas de grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão hierárquica e orientação de técnicos devidamente qualificados.

4- A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento, nas suas vertentes de conhecimento, perícia e atitude profissional, sem a qual a nenhum trabalhador pode ser exigido o seu desempenho, é adquirida através de aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação e/ou da boa prática no exercício efetivo da função.

5- Os TRTMA de qualquer grau, no exercício das suas funções:

a) Utilizam a documentação técnica, aplicando os documentos de trabalho pré-definidos, e os equipamentos, ferramentas e materiais adequados para as tarefas que executam;

b) Zelam pelo bom estado de conservação dos equipamentos e ferramentas que utilizam e contribuem para a manutenção da sua operacionalidade, desde que capacitados para tal;

c) Zelam pela boa organização do seu espaço de trabalho;

d) Respeitam os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela TAP, visando os mais altos padrões de qualidade e segurança;

e) Cumprem as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Cláusula 5.ª

(Progressão na linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e

b) Os definidos na cláusula 19.ª do AE.

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TRTMA evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

Linha técnica	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2		
Sub-grau VIII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

2- Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:

– 15 % do total elegível dos TRTMA do grau VI-2;
– 7,5 % do total elegível dos TRTMA do grau VII-2.

Cláusula 6.ª

(Nomeação e exoneração na linha hierárquica)

1- É da competência da TAP a nomeação e exoneração dos titulares de funções na linha hierárquica, de acordo com as suas necessidades.

2- A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita com audição prévia dos TRTMA envolvidos, sendo-lhes dado a conhecer o processo de nomeação que contemplará os seguintes critérios:

a) Apreciação positiva do currículo técnico;

a) Detenção do perfil definido para a função;

b) Avaliação do desempenho e potencial igual a Muito Bom;

c) Assiduidade dentro dos limites estabelecidos na cláusula 19.ª do AE;

d) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 19.ª do AE.

3- No final do processo de nomeação, a TAP informará os TRTMA envolvidos sobre o resultado do processo.

4- As nomeações para o exercício de funções na linha hierárquica contemplarão as seguintes preferências:

a) Os TRTMA chefe de grupo são nomeados preferencialmente de entre os TRTMA grau VI;

b) Os TRTMA chefe de secção são nomeados preferencialmente de entre os TRTMA chefe de grupo.

5- O exercício temporário de funções previsto no número anterior não poderá ultrapassar os 90 dias, ou 180 dias se, ocorrendo aquele em substituição, o impedimento do TRTMA substituído for devido a licença por maternidade, paternidade ou adoção, a doença, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

6- Decorridos os prazos estabelecidos no número anterior, a TAP deverá proceder à nomeação e chefia com enquadramento efetivo na linha hierárquica.

7- Por iniciativa da empresa ou do trabalhador podem ser cessadas as funções na linha hierárquica, sendo que se a iniciativa for:

a) Da empresa e o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração superior a dois anos, o TRTMA é enquadrado da seguinte forma:

i) TRTMA chefe de grupo em TMFP grau VII;

ii) TRTMA chefe de secção em TMFP grau VIII.

b) Da empresa, o TRTMA é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;

c) Do TRTMA, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.

8- A cessação do exercício de funções, nos termos do número anterior, determina automaticamente a cessação das prestações inerentes ao exercício da função de chefia, nomeadamente o adicional de chefia.

Cláusula 7.ª

(Regime remuneratório na linha hierárquica)

Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional remuneratório:

	Euros
Chefe de secção	458,00 €
Chefe de grupo	420,00 €

Cláusula 8.ª

(Duração do trabalho normal)

1- O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2- O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:
a) Em regime de laboração contínua;
b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;
c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.
4- Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:
– Junho, julho, agosto;
– Setembro, outubro, novembro;
– Dezembro, janeiro, fevereiro;
– Março, abril, maio.
5- O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.
6- A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.
7- Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea *b)* do número 1 da cláusula 68.ª
8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 9.ª

(Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.
2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:
– Insuficiente - < 45 %;
– 45 % ≤ Suficiente < 65 %;
– 65 % ≤ Bom < 80 %;
– Muito bom ≥ 80 %.
3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.
4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TRTMA, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.
5- No caso de não existir nenhum TRTMA avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.
6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.
7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TRTMA, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cláusula 10.ª

(Formação profissional)

1- A formação *e-learning* será, por decisão da empresa, executada integralmente dentro ou fora do horário de trabalho.
2- A convocatória para a realização da formação *e-learning*, deverá ser comunicada, via *e-mail*, em simultâneo, ao TRTMA e ao seu chefe de produção ou coordenador superior.
3- Cabe ao chefe de produção ou ao coordenador superior determinar se a formação *e-learning* se realiza dentro ou fora do horário de trabalho e informar, via *e-mail*, o TRTMA, sendo que:
a) A decisão sobre qual o local de formação *e-learning* deverá ser determinada tendo em conta as necessidades de serviço;
b) Após passado 50 % do tempo desde a comunicação ao término do prazo para realização da formação e sem que esta tenha sido iniciada, considera-se a sua realização em *e-learning* fora do seu horário normal de trabalho, exceto quando diferente for acordado com o TRTMA;

c) Preferencialmente o *e-learning*, quando realizado dentro do horário de trabalho, deve ser realizado fora do horário 0h00 - 8h00.

4- Sempre que a formação *e-learning* for executada fora do horário de trabalho do TRTMA dará lugar ao pagamento do valor de 15,00 € por cada hora de formação estipulada para o curso.

Tabela salarial

TRTMA

Linha técnica	Euros	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2	2 487,00 €		
Sub-grau VIII-1	2 379,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	2 287,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	2 200,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	2 150,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	2 099,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	2 023,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	1 966,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	1 931,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	1 774,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	1 694,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	1 536,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	1 457,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	1 270,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	1 164,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	1 001,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

ANEXO I

Técnico de preparação, planeamento e compras

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de técnico de preparação, planeamento e compras (TPPC), conforme previsto na cláusula 17.ª do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Caracterização da categoria profissional)

O técnico de preparação, planeamento e compras (TPPC) é o profissional que: organiza, orienta e controla operações de receção, codificação, armazenagem, expedição e inventariação de componentes, materiais, produtos, ferramentas e equipamentos; executa tarefas inerentes aos processos de aquisição e venda de equipamento, material, produtos e serviços; executa o planeamento, preparação e controlo dos trabalhos de manutenção de aviões e seus componentes; executa ou modifica desenhos técnicos para manutenção aeronáutica; traduz e/ou retroverte documentos técnicos de e para línguas estrangeiras.

Cláusula 3.ª

(Condições de ingresso na categoria profissional)

1- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de TPPC é de 18 anos.

2- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TPPC terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

3- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TPPC são a escolaridade mínima obrigatória de escolaridade ou equivalente oficial.

4- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

3- A admissão para a categoria profissional de TPPC é feita por concurso, devendo a TAP publicar as datas de abertura e fecho do mesmo, os requisitos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir, as provas a efetuar e os critérios de seleção. A TAP disponibilizará ao sindicatos e aos candidatos envolvidos cópia dos requisitos de cada concurso e informará os mesmos sobre o seu resultado final. Em circunstâncias excecionais, devidamente justificadas aos sindicatos, a TAP pode efetuar admissões de TPPC com dispensa de concurso, desde que não existam na empresa TPPC em condições de preencher os lugares em aberto.

4- O recrutamento e a seleção de TPPC compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista de pré-seleção, avaliação das competências técnicas e dos conhecimentos requeridos, avaliação psicológica, entrevista final e avaliação médica.

5- O ingresso na categoria profissional de TPPC far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TPPC um grau de ingresso mais elevado.

Cláusula 4.ª

(Desempenho de funções)

1- Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais abrangente do que o grau de enquadramento imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2- Para além das tarefas e responsabilidades características do respetivo grau, os TPPC assumirão também, na linha técnica, as correspondentes aos graus de enquadramento inferior na evolução na carreira de TPPC, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3- Os TPPC de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas de grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão hierárquica e orientação de técnicos devidamente qualificados.

4- A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento, nas suas vertentes de conhecimento, perícia e atitude profissional, sem a qual a nenhum trabalhador pode ser exigido o seu desempenho, é adquirida através de aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação e/ou da boa prática no exercício efetivo da função.

5- Os TPPC de qualquer grau, no exercício das suas funções:

a) Utilizam a documentação técnica, aplicando os documentos de trabalho pré-definidos, e os equipamentos, ferramentas e materiais adequados para as tarefas que executam;

b) Zelam pelo bom estado de conservação dos equipamentos e ferramentas que utilizam e contribuem para a manutenção da sua operacionalidade, desde que capacitados para tal;

c) Zelam pela boa organização do seu espaço de trabalho;

d) Respeitam os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela TAP, visando os mais altos padrões de qualidade e segurança;

e) Cumprem as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Cláusula 5.ª

(Evolução na linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:
a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e
b) Os definidos na cláusula 19.ª do AE.
3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TPPC evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

Linha técnica	Tempo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2		
Sub-grau VIII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

4- Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:
– 15 % do total elegível dos TTPC do grau VI-2;
– 7,5 % do total elegível dos TTPC do grau VII-2.

Cláusula 6.ª

(Nomeação e exoneração na linha hierárquica)

1- É da competência da TAP a nomeação e exoneração dos titulares de funções na linha hierárquica, de acordo com as suas necessidades.
2- A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita com audição prévia dos TPPC envolvidos, sendo-lhes dado a conhecer o processo de nomeação que contemplará os seguintes critérios:
a) Apreciação positiva do currículo técnico;
b) Detenção do perfil definido para a função;
c) Avaliação do desempenho e potencial igual a Muito Bom;
d) Assiduidade dentro dos limites estabelecidos na cláusula 19.ª do AE;
e) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 19.ª do AE.
3- No final do processo de nomeação, a TAP informará os TPPC envolvidos sobre o resultado do processo.
4- As nomeações para o exercício de funções na linha hierárquica contemplarão as seguintes preferências:
a) Os TPPC chefe de grupo são nomeados preferencialmente de entre os TPPC grau VI;
b) Os TPPC chefe de secção são nomeados preferencialmente de entre os TPPC chefe de grupo.

5- O exercício temporário de funções previsto no número anterior não poderá ultrapassar os 90 dias, ou 180 dias se, ocorrendo aquele em substituição, o impedimento do TPPC substituído for devido a licença por maternidade, paternidade ou adoção, a doença, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

6- Decorridos os prazos estabelecidos no número anterior, a TAP deverá proceder à nomeação de chefia com enquadramento efetivo na linha hierárquica.

7- Por iniciativa da empresa ou do trabalhador podem ser cessadas as funções na linha hierárquica, sendo que se a iniciativa for:

a) Da empresa e o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração superior a dois anos, o TPPC é enquadrado da seguinte forma:

i) TPPC chefe de grupo em TPPC grau VII;

ii) TPPC chefe de secção em TPPC grau VIII.

b) Da empresa, o TPPC é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;

c) Do TPPC, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.

8- A cessação do exercício de funções, nos termos do número anterior, determina automaticamente a cessação das prestações inerentes ao exercício da função de chefia, nomeadamente o adicional de chefia.

Cláusula 7.ª

(Regime remuneratório na linha hierárquica)

Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional remuneratório:

	Euros
Chefe de secção	490,00 €
Chefe de grupo	454,00 €

Cláusula 8.ª

(Duração do trabalho normal)

1- O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2- O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

a) Em regime de laboração contínua;

b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;

c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

– Junho, julho, agosto;
– Setembro, outubro, novembro;
– Dezembro, janeiro, fevereiro;
– Março, abril, maio.

5- O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6- A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7- Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea *b)* do número 1 da cláusula 68.ª

8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 9.ª

(Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

– Insuficiente - < 45 %;
– 45 % ≤ Suficiente < 65 %;
– 65 % ≤ Bom < 80 %;
– Muito bom ≥ 80 %.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TPPC, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum TPPC avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TPPC, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cláusula 10.ª

(Formação profissional)

1- A formação *e-learning* será, por decisão da empresa, executada integralmente dentro ou fora do horário de trabalho.

2- A convocatória para a realização da formação *e-learning*, deverá ser comunicada, via *e-mail*, em simultâneo, ao TPPC e ao seu chefe de produção ou coordenador superior.

3- Cabe ao chefe de produção ou ao coordenador superior determinar se a formação *e-learning* se realiza dentro ou fora do horário de trabalho e informar, via *e-mail*, o TPPC, sendo que:

a) A decisão sobre qual o local de formação *e-learning* deverá ser determinada tendo em conta as necessidades de serviço;

b) Após passado 50 % do tempo desde a comunicação ao término do prazo para realização da formação e sem que esta tenha sido iniciada, considera-se a sua realização em *e-learning* fora do seu horário normal de trabalho, exceto quando diferente for acordado com o TPPC;

c) Preferencialmente o *e-learning*, quando realizado dentro do horário de trabalho, deve ser realizado fora do horário 0h00 - 8h00.

4- Sempre que a formação *e-learning* for executada fora do horário de trabalho do TPPC dará lugar ao pagamento do valor de 15,00 € por cada hora de formação estipulada para o curso.

Tabela salarial

TPPC

Linha técnica	Euros	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2	2 649,00 €		
Sub-grau VIII-1	2 541,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	2 448,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	2 379,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil

Sub-grau VII-1	2 314,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	2 268,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	2 178,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	2 116,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	2 079,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	1 915,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	1 832,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	1 676,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	1 587,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	1 413,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	1 203,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	1 026,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

ANEXO J

Técnico de apoio de manutenção

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de técnico de apoio de manutenção (TAM), conforme previsto na cláusula 17.ª do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Caracterização da categoria profissional)

O técnico de apoio de manutenção (TAM) é o técnico que executa tarefas auxiliares e de apoio às atividades técnicas e técnico-administrativas da manutenção aeronáutica relacionadas com os espaços de trabalho, material, equipamento e ferramentas. Executa tarefas de alguma complexidade tecnológica. Assegura o transporte de pessoas, carga, correio, bagagem e materiais, conduzindo diversos tipos de veículos motorizados, ligeiros e pesados, desde que habilitado para o efeito. Pode assegurar o reboque de aviões em placa ou em hangar, desde que qualificado e certificado para o efeito.

Cláusula 3.ª

(Condições de ingresso na categoria profissional)

1- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de TAM é de 18 anos.

2- As habilitações mínimas exigidas para admissão na categoria profissional de TAM terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

3- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TAM são a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial.

4- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

5- A admissão para a categoria profissional de TAM é feita por concurso, devendo a TAP publicar as datas de abertura e fecho do mesmo, os requisitos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir, as provas a efetuar e os critérios de seleção. A TAP disponibilizará aos sindicatos e aos candidatos envolvidos cópia dos

requisitos de cada concurso e informará os mesmos sobre o seu resultado final. Em circunstâncias excecionais, devidamente justificadas aos sindicatos, a TAP pode efetuar admissões de TAM com dispensa de concurso.

6- É condição obrigatória para ingresso na TAM ser detentor de licença de condução de veículos ligeiros.

7- O recrutamento e seleção de TAM compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista de pré-seleção, avaliação dos conhecimentos requeridos, avaliação psicológica, entrevista final e avaliação médica.

8- O ingresso na categoria profissional de TAM far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir TAM um grau de ingresso mais elevado.

Cláusula 4.ª

(Desempenho de funções)

1- Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais abrangente do que o grau de enquadramento imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2- Para além das tarefas e responsabilidades características do respetivo grau, os TAM assumirão também, na linha técnica, as correspondentes aos graus de enquadramento inferior na evolução na carreira de TAM, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3- Os TAM de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas de grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão hierárquica e orientação de técnicos devidamente qualificados.

4- A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento, nas suas vertentes de conhecimento, perícia e atitude profissional, é adquirida através de aprovação em cursos de especialização e qualificação e da boa prática no exercício efetivo da função.

5- Os TAM de qualquer grau, no exercício das suas funções:

a) Utilizam a documentação técnica, aplicando os documentos de trabalho pré-definidos, e os equipamentos, ferramentas e materiais adequados para as tarefas que executam;

b) Zelam pelo bom estado de conservação dos equipamentos e ferramentas que utilizam e contribuem para a manutenção da sua operacionalidade, desde que capacitados para tal;

c) Zelam pela boa organização do seu espaço de trabalho;

d) Respeitam os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela TAP, visando os mais altos padrões de qualidade e segurança;

e) Cumprem as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Cláusula 5.ª

(Progressão na linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e

b) Os definidos na cláusula 19.ª do AE.

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TAM evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

Linha técnica	Tempo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2		
Sub-grau VIII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom

Sub-grau VI-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

4- Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:

– 15 % do total elegível dos TAM do grau VI-2;
– 7,5 % do total elegível dos TAM do grau VII-2.

Cláusula 6.ª

(Nomeação e exoneração na linha hierárquica)

1- É da competência da TAP a nomeação e exoneração dos titulares de funções na linha hierárquica, de acordo com as suas necessidades.

2- A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita com audição prévia dos TAM envolvidos, sendo-lhes dado a conhecer o processo de nomeação que contemplará os seguintes critérios:

a) Apreciação positiva do currículo técnico;
b) Detenção do perfil definido para a função;
c) Avaliação de desempenho e potencial igual a Muito Bom;
d) Assiduidade dentro dos limites estabelecidos na cláusula 19.ª do AE;
i) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 19.ª do AE.

3- No final do processo de nomeação, a TAP informará os TAM envolvidos sobre o resultado do processo.

4- As nomeações para o exercício de funções de TAM chefe de grupo ocorrerão preferencialmente de entre os TAM grau VI e os TAM grau VII.

5- O exercício temporário de funções previsto no número anterior não poderá ultrapassar os 90 dias, ou 180 dias se, ocorrendo aquele em substituição, o impedimento do TAM substituído for devido a licença por maternidade, paternidade ou adoção, a doença, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

6- Decorridos os prazos estabelecidos no número anterior, a TAP deverá proceder à nomeação de chefia com enquadramento efetivo na linha hierárquica.

7- Por iniciativa da empresa ou do trabalhador podem ser cessadas as funções na linha hierárquica, sendo que se a iniciativa for:

a) Da empresa e o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração superior a dois anos, o TAM é enquadrado em TAM grau VII;
b) Da empresa, o TMFP é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;
c) Do TMFP, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.

8- A cessação do exercício de funções, nos termos do número anterior, determina automaticamente a cessação das prestações inerentes ao exercício da função de chefia, nomeadamente o adicional de chefia.

Cláusula 7.ª

(Regime remuneratório na linha hierárquica)

Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional remuneratório:

	Euros
Chefe de grupo	306,00 €

Cláusula 8.ª

(Duração do trabalho normal)

1- O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2- O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

a) Em regime de laboração contínua;

b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;

c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

– Junho, julho, agosto;
– Setembro, outubro, novembro;
– Dezembro, janeiro, fevereiro;
– Março, abril, maio.

5- O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6- A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7- Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea *b)* do número 1 da cláusula 68.ª

8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 9.ª

(Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

– Insuficiente - < 45 %;
– 45 % ≤ Suficiente < 65 %;
– 65 % ≤ Bom < 80 %;
– Muito bom ≥ 80 %.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TAM, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum TAM avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TAM, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cláusula 10.ª

(Formação profissional)

1- A formação *e-learning* será, por decisão da empresa, executada integralmente dentro ou fora do horário de trabalho.

2- A convocatória para a realização da formação *e-learning*, deverá ser comunicada, via *e-mail*, em simultâneo, ao TAM e ao seu chefe de produção ou coordenador superior.

3- Cabe ao chefe de produção ou ao coordenador superior determinar se a formação *e-learning* se realiza dentro ou fora do horário de trabalho e informar, via *e-mail*, o TAM, sendo que:

a) A decisão sobre qual o local de formação *e-learning* deverá ser determinada tendo em conta as necessidades de serviço;

b) Após passado 50 % do tempo desde a comunicação ao término do prazo para realização da formação e sem que esta tenha sido iniciada, considera-se a sua realização em *e-learning* fora do seu horário normal de trabalho, exceto quando diferente for acordado com o TAM;

c) Preferencialmente o *e-learning*, quando realizado dentro do horário de trabalho, deve ser realizado fora do horário 0h00 - 8h00.

4- Sempre que a formação *e-learning* for executada fora do horário de trabalho do TAM dará lugar ao pagamento do valor de 15,00 € por cada hora de formação estipulada para o curso.

Tabela salarial

TAM

Linha técnica	Euros	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2	1 730,00 €		
Sub-grau VIII-1	1 639,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	1 601,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	1 575,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	1 547,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	1 527,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	1 480,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	1 438,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	1 413,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	1 341,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	1 287,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	1 244,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	1 203,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	1 026,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	913,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	828,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

ANEXO K

Analista/programador

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de analista/programador (AP), conforme previsto na cláusula 17.ª do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Caracterização da categoria profissional)

1- A categoria de AP tem a seguinte caracterização:

Participa em projetos de desenvolvimento e/ou implementação dos sistemas de informação que suportam os processos de negócio do cliente, assegurando a sua coordenação de modo a garantir os serviços, prazos e custos acordados. Neste contexto, realiza atividades de gestão de projetos, coordenação de equipas, análise de requisitos, análise funcional, programação, documentação, testes e implementação.

Assegura a manutenção preventiva e corretiva de sistemas de informação, analisando, diagnosticando e resolvendo anomalias ocorridas na sua produção; garantindo o cumprimento dos contratos negociados com os clientes.

Analisa, interpreta e avalia as solicitações dos clientes, colaborando na definição de propostas de manutenção evolutiva, desenvolvimento ou implementação de sistemas.

Assegura a manutenção evolutiva de sistemas de informação efetuando alterações/melhorias funcionais, de acordo com propostas negociadas com os clientes.

Estuda, define e utiliza arquiteturas, metodologias, técnicas, standards, documentação técnica e software de suporte às suas atividades.

Integra sistemas de informação desenvolvidos em diferentes tecnologias.

Realiza planos estratégicos de sistemas de informação, de acordo com os processos de negócio do cliente e as respetivas necessidades de informação.

Participa em reengenharias dos processos de negócio do cliente. Pode coordenar outros trabalhadores e gerir projetos.

Realiza ações de formação de carácter técnico, podendo ministrá-las.

A evolução na carreira faz-se de acordo com o nível de experiência e da capacidade demonstrada a qual conduz à execução de tarefas de maior complexidade técnica em acumulação com as integradas nos graus anteriores, tendo em vista o alargamento da sua polivalência funcional.

2- A categoria profissional de AP abrange as seguintes valências, descritas no apêndice ao presente anexo:

– Programador - Informática;
– Programador analista - Informática;
– Analista de sistemas - Informática.

Cláusula 3.ª

(Condições de ingresso na categoria profissional)

1- As habilitações mínimas exigidas para admissão na categoria profissional de AP terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de AP são a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial.

3- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

4- O recrutamento e seleção do AP compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

5- O ingresso na categoria profissional de AP far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao AS um grau de ingresso mais elevado.

5- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de AP é de 18 anos.

Cláusula 4.ª

(Período experimental)

O período experimental em contratos de trabalho por tempo indeterminado de AP é de 180 dias.

Cláusula 5.ª

(Desempenho de funções)

1- Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e/ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2- Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os AP assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na cCarreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3- Os AP de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissional devidamente qualificados do grau superior em causa.

4- A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação, quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efetivo da função.

Cláusula 6.ª

(Progressão na linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e

b) Os definidos na cláusula 19.ª do AE.

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o AP evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

Linha técnica	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2		
Sub-grau VIII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	18 meses	Igual ou superior a Bom

Sub-grau IV-1	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

4- Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:
– 15 % do total elegível dos AP do grau VI-2;
– 7,5 % do total elegível dos AP do grau VII-2.

Cláusula 7.ª

(Duração do trabalho normal)

1- O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.
2- O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.
3- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:
a) Em regime de laboração contínua;
b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;
c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.
4- Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:
– Junho, julho, agosto;
– Setembro, outubro, novembro;
– Dezembro, janeiro, fevereiro;
– Março, abril, maio.
5- O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.
6- A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.
7- Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea *b)* do número 1 da cláusula 68.ª
8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 8.ª

(Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.
2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:
– Insuficiente - < 1,9;
– Suficiente - ≥ 1,9 < 2,5;
– Bom - ≥ 2,5 < 3,5;
– Muito bom - ≥ 3,5 a 4.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao AP, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum AP avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao AP, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Tabela salarial

AP

Linha técnica	Euros	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2	2 758,00 €		
Sub-grau VIII-1	2 649,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	2 560,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	2 494,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	2 433,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	2 374,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	2 271,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	2 201,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	2 125,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	2 023,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	1 937,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	1 839,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	1 751,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	1 563,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	1 439,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	1 263,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

ANEXO L

Técnico de operações informáticas

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de técnico de operações informáticas (TOI), conforme previsto na cláusula 17.ª do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Caracterização da categoria profissional)

5- A categoria de TOI tem a seguinte caracterização:

Fornece assessoria e suporte a utilizadores quanto a sistemas existentes ou na escolha das melhores soluções técnico-funcionais para a implementação de um novo sistema.

Assegura a operação de sistemas e redes atuando de modo a evitar interrupções ou indisponibilidade dos mesmos.

Assegura o controle do software e *hardware* existente no centro de processamento. Analisa e soluciona problemas técnicos dentro do seu âmbito de intervenção.

Assegura serviços de *help desk* de cliente.

Assegura o contacto com entidades externas no sentido de resolução de problemas. Realiza atividades de planeamento para a execução de processamentos.

Assegura o suporte a sistemas e plataformas tecnológicas na sua vertente de teste, instalação, configuração e manutenção dos sistemas, equipamentos e infraestruturas associados.

Analisa, diagnostica e soluciona anomalias associadas aos sistemas e plataformas tecnológicas da sua área de intervenção.

Participa nas atividades de conceção, planeamento, testes, implementação e gestão de sistemas e plataformas tecnológicas.

Assegura a receção, preparação e transporte de equipamentos técnicos da sua área de intervenção.

A evolução na carreira faz-se de acordo com o nível de experiência e da capacidade demonstrada a qual conduz à execução de tarefas de maior complexidade técnica em acumulação com as integradas nos graus anteriores, tendo em vista o alargamento da sua polivalência funcional.

2- A categoria profissional de TOI abrange as seguintes valências, descritas no apêndice ao presente anexo:

– Operador de sistemas;
– Operador de *help desk*;
– Planeador;
– Técnico de informática;
– Técnico de comunicações de sistemas telefónicos.

Cláusula 3.ª

(Condições de ingresso na categoria profissional)

1- As habilitações mínimas exigidas para admissão na categoria profissional de TOI terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TOI são a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial.

3- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

4- O recrutamento e seleção do TOI compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

5- O ingresso na categoria profissional de TOI far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TOI um grau de ingresso mais elevado.

5- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de TOI é de 18 anos.

Cláusula 4.ª

(Período experimental)

O período experimental em contratos de trabalho por tempo indeterminado de TOI é de 180 dias.

Cláusula 5.ª

(Desempenho de funções)

1- Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e/ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2- Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os TOI assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3- Os TOI de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissional devidamente qualificados do grau superior em causa.

4- A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação, quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efetivo da função.

Cláusula 6.ª

(Progressão na linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e

b) Os definidos na cláusula 19.ª do AE.

Linha técnica	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2		
Sub-grau VIII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TOI evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

4- Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:

– 15 % do total elegível dos TOI do grau VI-2;
– 7,5 % do total elegível dos TOI do grau VII-2.

Cláusula 7.ª

(Duração do trabalho normal)

1- O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2- O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

a) Em regime de laboração contínua;

b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;

c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

– Junho, julho, agosto;
– Setembro, outubro, novembro;
– Dezembro, janeiro, fevereiro;
– Março, abril, maio.

5- O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6- A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7- Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea *b)* do número 1 da cláusula 68.ª

8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 8.ª

(Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

– Insuficiente - < 1,9;
– Suficiente - ≥ 1,9 < 2,5;
– Bom - ≥ 2,5 < 3,5;
– Muito bom - ≥ 3,5 a 4.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TOI, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum TOI avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TOI, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Tabela salarial

TOI

Linha técnica	TOI	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
Sub-grau VIII-2	2 369,00 €		
Sub-grau VIII-1	2 271,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VIII	2 186,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VII-2	2 142,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VII-1	2 082,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Grau VII	2 025,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
Sub-grau VI-2	1 958,00 €	Necessidades de empresa	Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil
Sub-grau VI-1	1 887,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Grau VI	1 812,00 €	24 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau V-1	1 747,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom + Análise de perfil
Grau V	1 688,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Sub-grau IV-1	1 568,00 €	18 meses	Igual ou superior a Bom
Grau IV	1 501,00 €	18 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau III	1 339,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau II	1 188,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente
Grau I	1 064,00 €	24 meses	Igual ou superior a Suficiente

ANEXO M

Técnico especializado

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de técnico especializado (TE), conforme previsto na cláusula 17.ª do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.ª

(Caracterização da categoria profissional)

O TE é o técnico que executa tarefas que requerem conhecimento e especialização especifica para o tipo de atividade que desempenha. Pode gerir grupos de trabalhadores. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseadas.

Executa funções do âmbito da atividade comercial e administrativo-financeiro com elevado grau de complexidade e que requerem uma elevada autonomia, nomeadamente estudos, planeamento, negociação, gestão, controlo de valores da receita vendida e voada conducentes a otimização e rendibilidade do espaço aéreo, no respeitante ao transporte aéreo de passageiros.

Cláusula 3.ª

(Condições de ingresso na categoria profissional)

1- As habilitações mínimas exigidas para admissão na categoria profissional de TE terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TE são a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial.

3- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

4- O recrutamento e seleção do TE compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

5- O ingresso na categoria profissional de TE far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TE um grau de ingresso mais elevado, informando os sindicatos.

5- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de TE é de 18 anos.

Cláusula 4.ª

(Desempenho das funções)

Caracteriza-se pela iniciação e adaptação a empresa e as tarefas do seu âmbito de atuação.

Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função. Recebe formação de iniciação a atividade desenvolvida e a organização da empresa.

Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas especificas e de aquisição de experiência profissional.

Executa sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência de acordo com a sua especialização.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções. Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas, e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência estando ainda sob orientação. Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua atividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional, de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida, e pela procura constante de atualização.

Executa, com total autonomia, análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional.

Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação que pode desempenhar.

Apresenta propostas acerca da sua especialidade.

Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos.

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Cláusula 5.ª

(Evolução da linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e

b) Os definidos na cláusula 19.ª do AE.

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TE evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

Grau	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
VIII		
VII	72 meses	Igual ou superior a Muito Bom
VI	60 meses	Igual ou superior a Muito Bom
V	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
IV	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
III	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
II	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
I	12 meses	Igual ou superior a Muito Bom

Cláusula 6.ª

(Duração do trabalho normal)

1- O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2- O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

a) Em regime de laboração contínua;

b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;

c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

– Junho, julho, agosto;
– Setembro, outubro, novembro;
– Dezembro, janeiro, fevereiro;
– Março, abril, maio.

5- O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6- A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7- Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos

ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea *b)* do número 1 da cláusula 68.ª

8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 7.ª

(Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

– Insuficiente - < 1,9;
– Suficiente - ≥ 1,9 < 2,5;
– Bom - ≥ 2,5 < 3,5;
– Muito bom - ≥ 3,5 a 4.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum TE avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TE, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Tabela salarial

TE

Grau	Euros	Tempo de mínimo de permanência (meses)	Avaliação do desempenho e potencial
VIII	3 785,00 €		
VII	3 460,00 €	72 meses	Igual ou superior a Muito Bom
VI	3 136,00 €	60 meses	Igual ou superior a Muito Bom
V	2 812,00 €	30 meses	Igual ou superior a Muito Bom
IV	2 487,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
III	2 163,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
II	1 947,00 €	24 meses	Igual ou superior a Muito Bom
I	1 730,00 €	12 meses	Igual ou superior a Muito Bom

O presente acordo de empresa foi celebrado pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referidas:

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Luís Manuel da Silva Rodrigues, na qualidade de presidente do conselho de administração da Transportes Aéreos Portugueses, SA, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea *m)* do artigo 17.º dos estatutos da empresa, e vinculando a empresa nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Maria João Cardoso, na qualidade de vogal do conselho de administração da Transportes Aéreos Portugueses, SA, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea *m)* do artigo 17.º dos estatutos da empresa, e vinculando a empresa nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Paulo Alexandre Carvalho Duarte, na qualidade de dirigente.
José Manuel Santos Silva, na qualidade de dirigente.

Pelo STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos:

André Teives Henriques da Silva Mendonça, na qualidade de presidente de direção nacional.
Óscar de Campos Pereira, na qualidade de vogal da direção nacional.

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Luís Manuel da Silva Rodrigues, na qualidade de presidente do conselho de administração.
Maria João Cardoso, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Paulo Alexandre Carvalho Duarte, na qualidade de dirigente.
José Manuel Santos Silva, na qualidade de dirigente.

Pelo STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos:

André Teives Henriques da Silva Mendonça, na qualidade de presidente de direção nacional.
Óscar de Campos Pereira, na qualidade de vogal da direção nacional.

Depositado em 27 de fevereiro de 2024, a fl. 56 do livro n.º 13, com o n.º 56/2024, 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 Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE e o Sindicato dos Profissionais Administrativos da Saúde (SPAS)

I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (doravante, AE) aplica-se em todo o território continental da República Portuguesa.

2- O presente AE obriga a Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE, que o subscreve (doravante, entidade empregadora) bem como os trabalhadores, nesta, integrados (a 1 de janeiro de 2024) por via do Decreto-Lei n.º 102/2023, de 7 de novembro, pertencentes ao então Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE, que desenvolvam funções correspondentes às estabelecidas para as carreiras de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, a ela vinculados por contrato de trabalho, celebrado nos termos do Código do Trabalho, representados pelas associações sindicais outorgantes.

3- Para os efeitos do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva 1217 trabalhadores integrados com prévio vínculo laboral ao Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE.

Cláusula 2.ª

Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

1- O AE entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos.

2- Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o AE renova-se por períodos sucessivos de um ano.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de seis meses, e deve ser acompanhada de proposta de revisão total, bem como da respetiva fundamentação.

4- Havendo denúncia, o AE mantém-se em regime de sobrevigência durante um período de dezoito meses.

5- As negociações devem ter início nos quinze dias úteis posteriores à receção da contraproposta, e não podem durar mais de doze meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de seis meses, no caso de revisão parcial.

6- Decorrido o prazo de doze meses previsto no número anterior, inicia-se a conciliação ou a mediação.

7- Decorrido o prazo de três meses desde o início da conciliação ou mediação e no caso destes mecanismos de resolução se terem frustrado, as partes acordam em submeter as questões em diferendo a arbitragem voluntária, nos termos da lei.

II

Carreiras profissionais e definição de funções

Cláusula 3.ª

Definição das carreiras abrangidas

As carreiras dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são as seguintes:

a) Técnico superior;

b) Assistente técnico;

c) Assistente operacional.

Cláusula 4.ª

Enquadramento profissional

Todos os trabalhadores abrangidos por este AE serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente exercidas, nas carreiras constantes da cláusula anterior.

Cláusula 5.ª

Estrutura das carreiras e categorias profissionais

A caracterização das carreiras referidas na cláusula 3.ª, em função do número e designação das categorias em que se desdobram e respetivos conteúdos funcionais, constam do anexo I ao presente AE, de que é parte integrante.

III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 6.ª

Princípio geral

1- A entidade empregadora e os trabalhadores, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, eficácia e eficiência, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 7.ª

Deveres da entidade empregadora e dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, a entidade empregadora deve:

a) Proporcionar todos os anos, nos termos previstos para os trabalhadores com vínculo de emprego público, ações de formação e aperfeiçoamento profissional inseridas no respetivo conteúdo funcional em que exercem funções, assegurando, em particular, o financiamento da frequência de ações de formação quando o trabalhador não tenha podido receber formação para a qual já estava previamente designado por interesse do serviço;

b) Abster-se de impedir a frequência de ações de formação, em regime de autoformação, nos termos previstos em lei ou regulamento;

c) Dar publicidade às deliberações que diretamente respeitem aos trabalhadores, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio eletrónico interno, de modo a possibilitar o seu efetivo conhecimento pelos trabalhadores interessados, ressalvados os limites e restrições impostos por lei;

d) Incentivar a afirmação da autonomia, flexibilidade, capacidade, competitividade e criatividade do trabalhador;

e) Cumprir a lei e o AE.

2- Sem prejuízo dos deveres previstos na lei, o trabalhador deve:

a) Frequentar as ações de formação profissional que o empregador promova ou financie;

b) Cumprir a lei e o AE.

IV

Admissão e período experimental

Cláusula 8.ª

Procedimento concursal

1- O recrutamento para os postos de trabalho correspondentes às carreiras referidas na cláusula 3.ª do presente AE, incluindo mudança de categoria, é feito mediante procedimento concursal.

2- O procedimento concursal referido no número anterior deve obedecer a um processo de seleção sujeito aos seguintes princípios:

a) Publicitação da oferta de trabalho;

b) Garantia de igualdade de condições e oportunidades;

c) Decisão de contratação fundamentada em critérios objetivos de seleção.

3- A publicitação da oferta de trabalho deve ser feita em jornal de expansão regional e nacional, bem como na respetiva página eletrónica da entidade empregadora, incluindo obrigatoriamente informação sobre a atividade para a qual o trabalhador é contratado, os requisitos exigidos e os métodos e critérios objetivos de seleção.

4- A aplicação dos métodos e critérios de seleção é efetuada por uma comissão, preferencialmente constituída por trabalhadores com formação específica na área do recrutamento e seleção.

5- A decisão deve ser fundamentada por escrito e comunicada aos candidatos.

6- As habilitações académicas e profissionais exigidas para o recrutamento dos trabalhadores a que se refere o número 1 são as que vigorarem para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

Cláusula 9.ª

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do mesmo período.

2- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pela entidade empregadora ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade da duração daquele período.

3- Para efeitos da contagem do período experimental são considerados os dias de descanso semanal e feriados, mas não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4- Para efeitos de duração do período experimental consideram-se funções de complexidade técnica apenas as correspondentes ao exercício de funções análogas às de técnico superior.

V

Da avaliação do desempenho

Cláusula 10.ª

Avaliação de desempenho

A avaliação do desempenho dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE fica sujeita, para todos os efeitos legais, incluindo a alteração do posicionamento remuneratório, ao regime vigente para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais, com as devidas adaptações.

VI

Prestação de trabalho

Cláusula 11.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é o previsto na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aplicável a trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

2- Os horários específicos e flexíveis devem ser adaptados ao período normal de trabalho de referência referido no número anterior.

Cláusula 12.ª

Horário de trabalho

1- Cabe à entidade empregadora a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2- Os horários de trabalho deverão ser organizados da seguinte forma:

a) Horário rígido;

b) Horário flexível;

c) Horário desfasado;

d) Isenção de horário;

e) Horário por turnos;

f) Horário específico;

g) Jornada contínua.

3- Na determinação do horário de trabalho do trabalhador pode ser adotada, em simultâneo, mais do que uma modalidade.

4- A matéria prevista na presente cláusula será objeto de desenvolvimento em regulamento interno, precedido de consulta às estruturas sindicais subscritoras do presente AE.

5- Associadas às modalidades de trabalho previstas no número 2 da presente cláusula, podem ser criados regimes especiais de prevenção, nos termos definidos para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 13.ª

Horário rígido

Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saídas fixas, separados por um intervalo de descanso.

Cláusula 14.ª

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento da entidade empregadora.

3- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;

c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de um mês, sendo os créditos atribuídos gozados no mês imediatamente a seguir.

4- No final de cada período de referência, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho, gozados no mês imediatamente a seguir.

5- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

6- Para efeitos do disposto no número 4 a duração média do trabalho é de sete horas e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do respetivo regulamento.

7- A marcação de faltas prevista na alínea *a)* do número 4 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

8- A atribuição de créditos prevista na alínea *b)* do número 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

9- O disposto na presente cláusula fica prejudicado se, em sede de IRCT aplicável a trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais, esta matéria vier a ser regulada em sentido mais favorável.

Cláusula 15.ª

Horário desfasado

Horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinados grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e ou de saída ao longo do dia, ou durante a semana.

Cláusula 16.ª

Isenção de horário

1- Podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a entidade empregadora pública, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico superior;

b) Coordenador técnico;

c) Encarregado geral operacional.

2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea *c)* do número 1 do artigo 219.º do Código de Trabalho.

3- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

4- As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

Cláusula 17.ª

Turnos

1- No regime de trabalho por turnos considera-se ciclo de horário o módulo da respetiva escala que se repete no tempo.

2- As escalas de turnos serão estabelecidas para que, no respetivo ciclo de horário, a jornada diária e a duração semanal não excedam os respetivos limites.

3- A prestação de trabalho em regime de turnos deve ser ininterrupta, salvo um intervalo, destinado a repouso, ou refeição, que não deve ser superior a trinta minutos, considerando-se este incluído no período de trabalho.

4- A organização dos turnos prevê, sempre que a natureza do trabalho o justifique, um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte não inferior a quinze minutos, que é considerado como serviço efetivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho.

5- Os trabalhadores de cada turno devem ter, em cada semana, dois dias de descanso, nunca precedidos por mais do que cinco dias de trabalho consecutivos.

6- Os horários serão organizados de forma a consagrar dois dias consecutivos de descanso semanal, de modo a, em regra, coincidir com o sábado e o domingo, de quatro em quatro semanas.

Cláusula 18.ª

Horário específico

1- A requerimento do trabalhador, e por despacho do dirigente máximo da entidade empregadora, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nos seguintes casos:

a) Em todas as situações previstas na lei, aplicáveis à proteção da parentalidade;

b) Quando se trate de trabalhadores com deficiência ou doença crónica medicamente comprovada;

c) Quando se trate de trabalhadores-estudantes;

d) Quando outras circunstâncias de relevo, devidamente fundamentadas, o justifiquem.

2- Poderão ainda ser fixados horários específicos para fazer face a necessidades dos serviços, por iniciativa da entidade empregadora e acordo do trabalhador.

Cláusula 19.ª

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora, a fixar no respetivo regulamento, nele se incluindo o período de descanso referido no número 1.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 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 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;

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 20.ª

Trabalho noturno

São aplicáveis aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, para efeitos de trabalho noturno, designadamente a sua definição, as regras estabelecidas para os trabalhadores com vínculo de emprego público que, no âmbito do Serviço Nacional de Saúde, ocupem postos de trabalho com idêntica caracterização.

VII

Do trabalho suplementar

Cláusula 21.ª

Limite máximo do trabalho suplementar

1- O limite anual da duração de trabalho suplementar é de duzentas horas.

2- Para os trabalhadores sujeitos ao regime de tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao trabalho parcial, podendo o limite anual ser superior, até às duzentas horas, mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador.

VIII

Das férias

Cláusula 22.ª

Férias

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é aplicável o regime de férias dos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados nas carreiras gerais.

IX

Da retribuição

Cláusula 23.ª

Retribuição e grelha salarial

A retribuição base mensal, incluindo os subsídios de férias e de Natal é determinada pela posição retributiva, pela qual o trabalhador está contratado, de harmonia com a tabela remuneratória aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados nas carreiras gerais.

Cláusula 24.ª

Componentes da retribuição

1- A retribuição dos trabalhadores é composta por:
a) Retribuição base;
b) Suplementos remuneratórios;
c) Prémios de desempenho.
2- Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se aplicáveis as regras que definem os requisitos e as condições da sua atribuição, no regime dos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

Cláusula 25.ª

Desenvolvimento profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um desenvolvimento profissional, o qual se efetua mediante alteração de posicionamento remuneratório ou, sendo o caso, provimento, por concurso, em categoria superior, nos mesmos termos em que estes institutos se encontram regulados para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

X

Das garantias de imparcialidade

Cláusula 26.ª

Incompatibilidades e impedimentos

Em matéria de incompatibilidades e impedimentos é aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE o regime aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público integrados em carreiras gerais.

XI

Atividade sindical

Cláusula 27.ª

Atividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver, nos termos legalmente previstos, atividade sindical nos serviços da entidade empregadora, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.
2- O exercício do direito referido no número anterior não pode comprometer a realização do interesse público e o normal funcionamento dos serviços.

XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 28.ª

Princípios gerais

1- Os trabalhadores, nos termos da lei, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade empregadora.

2- A entidade empregadora é obrigada a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a permanente avaliação e prevenção de riscos profissionais e a promoção e vigilância da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as vertentes da atividade da entidade empregadora, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4- A entidade empregadora obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a vinte dias úteis, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pelas associações sindicais.

XIII

Disposições finais

Cláusula 29.ª

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituem uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo, a qual funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária é composta por quatro membros, sendo repartidos da seguinte forma:

a) Dois representantes da entidade empregadora; e

b) Dois representantes dos trabalhadores designados pela associação sindical outorgante.

3- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por um assessor, sem direito a voto.

4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), no prazo de 30 dias após a publicação do presente acordo, a identificação dos seus representantes.

5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes, mediante comunicação à outra parte e à DGERT, com antecedência mínima de quinze dias sobre a data em que a substituição venha a produzir efeitos.

6- A comissão paritária que pode funcionar a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da ordem de trabalhos, local, dia e hora da reunião, só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos membros representantes de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária são vinculativas, constituindo parte integrante deste acordo, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

Cláusula 30.ª

Comissão arbitral

1- As partes outorgantes poderão constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou coletivo, entre a entidade empregadora e os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, desde que não versem sobre direitos indisponíveis.

2- O funcionamento da comissão arbitral será definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes outorgantes.

3- As deliberações da comissão são suscetíveis de recurso para o tribunal competente.

Cláusula 31.ª

Resolução de conflitos coletivos

1- As partes outorgantes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente AE, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes outorgantes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

XIV

Regras de transição

Cláusula 32.ª

Integração na carreira e categoria

1- Os trabalhadores filiados na estrutura sindical outorgante do presente AE, contratados pela entidade empregadora igualmente outorgante, em regime de contrato de trabalho, para o exercício de funções correspondentes ao conteúdo funcional das carreiras reguladas no presente AE, com contrato de trabalho celebrado antes da publicação do presente AE, são integrados na categoria e carreira correspondente, ficando por ele abrangidos, nos seguintes termos:

a) Os técnicos superiores serão integrados, independente da categoria detida, na carreira geral de técnico superior;

b) Os profissionais da área administrativa serão integrados na carreira geral de assistente técnico, na categoria de:

a. Coordenador técnico, os detentores da categoria de chefe administrativo;

b. Assistente técnico, os demais trabalhadores.

c) Os fiéis de armazém, auxiliares de ação médica, auxiliares de saúde, auxiliares de alimentação, auxiliares administrativos, telefonistas e motoristas serão integrados, independentemente da categoria detida, na carreira geral de assistente operacional.

2- A integração na carreira e categoria, nos termos previstos no número anterior, depende de declaração do trabalhador para adesão integral ao presente AE, a dirigir ao conselho de administração da entidade empregadora, no prazo máximo de 60 dias após a sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, abdicando, assim, da aplicação do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 2003 com as alterações que constam dos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2008 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de juno de 2009.

3- Os efeitos da transição reportam-se ao primeiro dia útil do mês seguinte à data da apresentação da declaração referida no número anterior, aplicando-se, de forma exclusiva, a totalidade das cláusulas do presente AE, renunciando o trabalhador, em definitivo, à aplicação do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 2003 com as alterações que constam dos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2008 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2009.

4- Para efeitos de reposicionamento remuneratório, aos trabalhadores abrangidos pela cláusula anterior, aplica-se, com as necessárias adaptações, o regime previsto no artigo 104.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mantido em vigor pela alínea *c)* do número 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, nos casos em que, pelo exercício de determinadas funções, a retribuição auferida pelo trabalhador integre uma parte certa e outra variável, não se incluindo nesta última as componentes associadas ao exercício de funções de carácter transitório e específico, designadamente, relativas à isenção de horário, coordenação e/ou gratificações para a execução de determinadas tarefas, deve atender-se ao somatório das duas componentes, para efeitos de integração na respetiva posição remuneratória da correspondente categoria.

6- No caso previsto no número anterior, quando, em momento ulterior, o trabalhador deva alterar a sua posição remuneratória na categoria, e da alteração para a posição seguinte resultasse um acréscimo remuneratório inferior a 28,00 €, aquela alteração tem lugar para a posição que se siga a esta, quando a haja.

7- O disposto no número 1, em conjugação com o número 4, não pode implicar o posicionamento do trabalhador correspondente, em posição remuneratória, incluindo em posição intermédia a criar para o efeito, inferior àquela em que se encontra posicionado idêntico trabalhador contratado em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (CTFP), com a mesma antiguidade, devendo o trabalhador

ser reposicionado na posição remuneratória a que teria direito em resultado da reconstituição da sua situação remuneratória como se tivesse sido contratado desde o início em CTFP.

8- Para os efeitos previstos no número anterior, releva todo o tempo de serviço prestado na carreira e categorias, anteriormente detidas, em regime de contrato de trabalho, incluindo na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo e suas renovações.

9- No que respeita à avaliação do desempenho a considerar para a reconstituição da situação, nos termos previstos no número 7, sem prejuízo das regras de progressão que vigoraram até à entrada em vigor da Lei n.º 43/2005, de 29 de agosto, deve ser atribuído um ponto por ano, desde 2004, ou data posterior, no caso de, entretanto, terem os correspondentes trabalhadores progredido ou sido promovidos, até à transição para o presente AE.

Cláusula 33.ª

Disposição final e transitória

O disposto no número 1 da alínea *c)* da cláusula anterior, não prejudica a aplicação de regras mais favoráveis que constem do decreto-lei que aprovou a carreira especial de técnico auxiliar de saúde.

Cláusula 34.ª

Entrada em vigor

O presente AE entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, com exceção da matéria atinente aos efeitos remuneratórios, a qual produz efeitos a 1 de janeiro de 2024 (inclusive).

Amadora, 31 de janeiro de 2024.

Pela Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE:

Luís Miguel Ferreira Rodrigues Gouveia, na qualidade de presidente do conselho de administração.
Julieta Dias Ribeiro do Carmo Ribeiro, na qualidade de vogal executiva do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Profissionais Administrativos da Saúde (SPAS):

Luís Manuel Noura Grabulho, na qualidade de presidente.
Manuel Alberto Almeida Silva, na qualidade de tesoureiro.

ANEXO I

Carreira	Categorias	Conteúdo funcional
Técnico superior	Técnico superior	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Assistente técnico	Coordenador técnico	Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.
	Assistente técnico	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.
Assistente operacional	Encarregado geral operacional	Funções de chefia do pessoal da carreira de assistente operacional. Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos sectores de atividade sob sua supervisão.
	Encarregado operacional	Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu sector de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.
	Assistente operacional	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Depositado em 27 de fevereiro de 2024, a fl. 57 do livro n.º 13, com o n.º 60/2024, 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 Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (doravante, AE) aplica-se em todo o território continental da República Portuguesa.

2- O presente AE obriga a Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE, que o subscreve (doravante, entidade empregadora) bem como os trabalhadores, nesta, integrados (a 1 de janeiro de 2024) por via do Decreto-Lei n.º 102/2023, de 7 de novembro, pertencentes ao então Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE, que desenvolvam funções correspondentes às estabelecidas para as carreiras de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, a ela vinculados por contrato de trabalho, celebrado nos termos do Código do Trabalho, representados pelas associações sindicais outorgantes.

3- Para os efeitos do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva 1217 trabalhadores integrados com prévio vínculo laboral ao Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE.

Cláusula 2.ª

Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

1- O AE entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos.

2- Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o AE renova-se por períodos sucessivos de um ano.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de seis meses, e deve ser acompanhada de proposta de revisão total, bem como da respetiva fundamentação.

4- Havendo denúncia, o AE mantém-se em regime de sobrevigência durante um período de dezoito meses.

5- As negociações devem ter início nos quinze dias úteis posteriores à receção da contraproposta, e não podem durar mais de doze meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de seis meses, no caso de revisão parcial.

6- Decorrido o prazo de doze meses previsto no número anterior, inicia-se a conciliação ou a mediação.

7- Decorrido o prazo de três meses desde o início da conciliação ou mediação e no caso destes mecanismos de resolução se terem frustrado, as partes acordam em submeter as questões em diferendo a arbitragem voluntária, nos termos da lei.

II

Carreiras profissionais e definição de funções

Cláusula 3.ª

Definição das carreiras abrangidas

As carreiras dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são as seguintes:

a) Técnico superior;

b) Assistente técnico;

c) Assistente operacional.

Cláusula 4.ª

Enquadramento profissional

Todos os trabalhadores abrangidos por este AE serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente exercidas, nas carreiras constantes da cláusula anterior.

Cláusula 5.ª

Estrutura das carreiras e categorias profissionais

A caracterização das carreiras referidas na cláusula 3.ª, em função do número e designação das categorias em que se desdobram e respetivos conteúdos funcionais, constam do anexo I ao presente AE, de que é parte integrante.

III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 6.ª

Princípio geral

1- A entidade empregadora e os trabalhadores, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, eficácia e eficiência, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 7.ª

Deveres da entidade empregadora e dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, a entidade empregadora deve:

a) Proporcionar todos os anos, nos termos previstos para os trabalhadores com vínculo de emprego público, ações de formação e aperfeiçoamento profissional inseridas no respetivo conteúdo funcional em que exercem funções, assegurando, em particular, o financiamento da frequência de ações de formação quando o trabalhador não tenha podido receber formação para a qual já estava previamente designado por interesse do serviço;

b) Abster-se de impedir a frequência de ações de formação, em regime de autoformação, nos termos previstos em lei ou regulamento;

c) Dar publicidade às deliberações que diretamente respeitem aos trabalhadores, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio eletrónico interno, de modo a possibilitar o seu efetivo conhecimento pelos trabalhadores interessados, ressalvados os limites e restrições impostos por lei;

d) Incentivar a afirmação da autonomia, flexibilidade, capacidade, competitividade e criatividade do trabalhador;

e) Cumprir a lei e o AE.

2- Sem prejuízo dos deveres previstos na lei, o trabalhador deve:

a) Frequentar as ações de formação profissional que o empregador promova ou financie;

b) Cumprir a lei e o AE.

IV

Admissão e período experimental

Cláusula 8.ª

Procedimento concursal

1- O recrutamento para os postos de trabalho correspondentes às carreiras referidas na cláusula 3.ª do presente AE, incluindo mudança de categoria, é feito mediante procedimento concursal.

2- O procedimento concursal referido no número anterior deve obedecer a um processo de seleção sujeito aos seguintes princípios:

a) Publicitação da oferta de trabalho;

b) Garantia de igualdade de condições e oportunidades;

c) Decisão de contratação fundamentada em critérios objetivos de seleção.

3- A publicitação da oferta de trabalho deve ser feita em jornal de expansão regional e nacional, bem como na respetiva página eletrónica da entidade empregadora, incluindo obrigatoriamente informação sobre a atividade para a qual o trabalhador é contratado, os requisitos exigidos e os métodos e critérios objetivos de seleção.

4- A aplicação dos métodos e critérios de seleção é efetuada por uma comissão, preferencialmente constituída por trabalhadores com formação específica na área do recrutamento e seleção.

5- A decisão deve ser fundamentada por escrito e comunicada aos candidatos.

6- As habilitações académicas e profissionais exigidas para o recrutamento dos trabalhadores a que se refere o número 1 são as que vigorarem para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

Cláusula 9.ª

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do mesmo período.

2- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pela entidade empregadora ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade da duração daquele período.

3- Para efeitos da contagem do período experimental são considerados os dias de descanso semanal e feriados, mas não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4- Para efeitos de duração do período experimental consideram-se funções de complexidade técnica apenas as correspondentes ao exercício de funções análogas às de técnico superior.

V

Da avaliação do desempenho

Cláusula 10.ª

Avaliação de desempenho

A avaliação do desempenho dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE fica sujeita, para todos os efeitos legais, incluindo a alteração do posicionamento remuneratório, ao regime vigente para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais, com as devidas adaptações.

VI

Prestação de trabalho

Cláusula 11.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é o previsto na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aplicável a trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

2- Os horários específicos e flexíveis devem ser adaptados ao período normal de trabalho de referência referido no número anterior.

Cláusula 12.ª

Horário de trabalho

1- Cabe à entidade empregadora a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2- Os horários de trabalho deverão ser organizados da seguinte forma:

a) Horário rígido;

b) Horário flexível;

c) Horário desfasado;

d) Isenção de horário;

e) Horário por turnos;

f) Horário específico;

g) Jornada contínua.

3- Na determinação do horário de trabalho do trabalhador pode ser adotada, em simultâneo, mais do que uma modalidade.

4- A matéria prevista na presente cláusula será objeto de desenvolvimento em regulamento interno, precedido de consulta às estruturas sindicais subscritoras do presente AE.

5- Associadas às modalidades de trabalho previstas no número 2 da presente cláusula, podem ser criados regimes especiais de prevenção, nos termos definidos para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 13.ª

Horário rígido

Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saídas fixas, separados por um intervalo de descanso.

Cláusula 14.ª

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento da entidade empregadora.

3- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;

c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de um mês, sendo os créditos atribuídos gozados no mês imediatamente a seguir.

4- No final de cada período de referência, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho, gozados no mês imediatamente a seguir.

5- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

6- Para efeitos do disposto no número 4 a duração média do trabalho é de sete horas e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do respetivo regulamento.

7- A marcação de faltas prevista na alínea *a)* do número 4 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

8- A atribuição de créditos prevista na alínea *b)* do número 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

9- O disposto na presente cláusula fica prejudicado se, em sede de IRCT aplicável a trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais, esta matéria vier a ser regulada em sentido mais favorável.

Cláusula 15.ª

Horário desfasado

Horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinados grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e ou de saída ao longo do dia, ou durante a semana.

Cláusula 16.ª

Isenção de horário

1- Podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a entidade empregadora pública, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico superior;

b) Coordenador técnico;

c) Encarregado geral operacional.

2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea *c)* do número 1 do artigo 219.º do Código de Trabalho.

3- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

4- As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

Cláusula 17.ª

Turnos

1- No regime de trabalho por turnos considera-se ciclo de horário o módulo da respetiva escala que se repete no tempo.

2- As escalas de turnos serão estabelecidas para que, no respetivo ciclo de horário, a jornada diária e a duração semanal não excedam os respetivos limites.

3- A prestação de trabalho em regime de turnos deve ser ininterrupta, salvo um intervalo, destinado a repouso, ou refeição, que não deve ser superior a trinta minutos, considerando-se este incluído no período de trabalho.

4- A organização dos turnos prevê, sempre que a natureza do trabalho o justifique, um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte não inferior a quinze minutos, que é considerado como serviço efetivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho.

5- Os trabalhadores de cada turno devem ter, em cada semana, dois dias de descanso, nunca precedidos por mais do que cinco dias de trabalho consecutivos.

6- Os horários serão organizados de forma a consagrar dois dias consecutivos de descanso semanal, de modo a, em regra, coincidir com o sábado e o domingo, de quatro em quatro semanas.

Cláusula 18.ª

Horário específico

1- A requerimento do trabalhador, e por despacho do dirigente máximo da entidade empregadora, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nos seguintes casos:

a) Em todas as situações previstas na lei, aplicáveis à proteção da parentalidade;

b) Quando se trate de trabalhadores com deficiência ou doença crónica medicamente comprovada;

c) Quando se trate de trabalhadores-estudantes;

d) Quando outras circunstâncias de relevo, devidamente fundamentadas, o justifiquem.

2- Poderão ainda ser fixados horários específicos para fazer face a necessidades dos serviços, por iniciativa da entidade empregadora e acordo do trabalhador.

Cláusula 19.ª

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora, a fixar no respetivo regulamento, nele se incluindo o período de descanso referido no número 1.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 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 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;

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 20.ª

Trabalho noturno

São aplicáveis aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, para efeitos de trabalho noturno, designadamente a sua definição, as regras estabelecidas para os trabalhadores com vínculo de emprego público que, no âmbito do Serviço Nacional de Saúde, ocupem postos de trabalho com idêntica caracterização.

VII

Do trabalho suplementar

Cláusula 21.ª

Limite máximo do trabalho suplementar

1- O limite anual da duração de trabalho suplementar é de duzentas horas.

2- Para os trabalhadores sujeitos ao regime de tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao trabalho parcial, podendo o limite anual ser superior, até às duzentas horas, mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador.

VIII

Das férias

Cláusula 22.ª

Férias

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é aplicável o regime de férias dos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados nas carreiras gerais.

IX

Da retribuição

Cláusula 23.ª

Retribuição e grelha salarial

A retribuição base mensal, incluindo os subsídios de férias e de Natal é determinada pela posição retributiva, pela qual o trabalhador está contratado, de harmonia com a tabela remuneratória aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados nas carreiras gerais.

Cláusula 24.ª

Componentes da retribuição

1- A retribuição dos trabalhadores é composta por:
a) Retribuição base;
b) Suplementos remuneratórios;
c) Prémios de desempenho.
2- Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se aplicáveis as regras que definem os requisitos e as condições da sua atribuição, no regime dos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

Cláusula 25.ª

Desenvolvimento profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um desenvolvimento profissional, o qual se efetua mediante alteração de posicionamento remuneratório ou, sendo o caso, provimento, por concurso, em categoria superior, nos mesmos termos em que estes institutos se encontram regulados para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

X

Das garantias de imparcialidade

Cláusula 26.ª

Incompatibilidades e impedimentos

Em matéria de incompatibilidades e impedimentos é aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE o regime aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público integrados em carreiras gerais.

XI

Atividade sindical

Cláusula 27.ª

Atividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver, nos termos legalmente previstos, atividade sindical nos serviços da entidade empregadora, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.
2- O exercício do direito referido no número anterior não pode comprometer a realização do interesse público e o normal funcionamento dos serviços.

XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 28.ª

Princípios gerais

1- Os trabalhadores, nos termos da lei, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade empregadora.

2- A entidade empregadora é obrigada a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a permanente avaliação e prevenção de riscos profissionais e a promoção e vigilância da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as vertentes da atividade da entidade empregadora, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4- A entidade empregadora obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a vinte dias úteis, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pelas associações sindicais.

XIII

Disposições finais

Cláusula 29.ª

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituem uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, a qual funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária é composta por quatro membros, sendo repartidos da seguinte forma:

a) Dois representantes da entidade empregadora; e

b) Dois representantes dos trabalhadores designados pela associação sindical outorgante.

3- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por um assessor, sem direito a voto.

4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), no prazo de 30 dias após a publicação do presente acordo, a identificação dos seus representantes.

5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes, mediante comunicação à outra parte e à DGERT, com antecedência mínima de quinze dias sobre a data em que a substituição venha a produzir efeitos.

6- A comissão paritária que pode funcionar a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da ordem de trabalhos, local, dia e hora da reunião, só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos membros representantes de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária são vinculativas, constituindo parte integrante deste acordo, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

Cláusula 30.ª

Comissão arbitral

1- As partes outorgantes poderão constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou coletivo, entre a entidade empregadora e os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, desde que não versem sobre direitos indisponíveis.

2- O funcionamento da comissão arbitral será definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes outorgantes.

3- As deliberações da comissão são suscetíveis de recurso para o tribunal competente.

Cláusula 31.ª

Resolução de conflitos coletivos

1- As partes outorgantes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente AE, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes outorgantes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

XIV

Regras de transição

Cláusula 32.ª

Integração na carreira e categoria

1- Os trabalhadores filiados na estrutura sindical outorgante do presente AE, contratados pela entidade empregadora igualmente outorgante, em regime de contrato de trabalho, para o exercício de funções correspondentes ao conteúdo funcional das carreiras reguladas no presente AE, com contrato de trabalho celebrado antes da publicação do presente AE, são integrados na categoria e carreira correspondente, ficando por ele abrangidos, nos seguintes termos:

a) Os técnicos superiores serão integrados, independente da categoria detida, na carreira geral de técnico superior;

b) Os profissionais da área administrativa serão integrados na carreira geral de assistente técnico, na categoria de:

a. Coordenador técnico, os detentores da categoria de chefe administrativo;

b. Assistente técnico, os demais trabalhadores.

c) Os fiéis de armazém, auxiliares de ação médica, auxiliares de saúde, auxiliares de alimentação, auxiliares administrativos, telefonistas e motoristas serão integrados, independentemente da categoria detida, na carreira geral de assistente operacional.

2- A integração na carreira e categoria, nos termos previstos no número anterior, depende de declaração do trabalhador para adesão integral ao presente AE, a dirigir ao conselho de administração da entidade empregadora, no prazo máximo de 60 dias após a sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, abdicando, assim, da aplicação do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 2003 com as alterações que constam dos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2008 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de juno de 2009.

3- Os efeitos da transição reportam-se ao primeiro dia útil do mês seguinte à data da apresentação da declaração referida no número anterior, aplicando-se, de forma exclusiva, a totalidade das cláusulas do presente AE, renunciando o trabalhador, em definitivo, à aplicação do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 2003 com as alterações que constam dos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2008 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de juno de 2009.

4- Para efeitos de reposicionamento remuneratório, aos trabalhadores abrangidos pela cláusula anterior, aplica-se, com as necessárias adaptações, o regime previsto no artigo 104.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mantido em vigor pela alínea *c)* do número 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, nos casos em que, pelo exercício de determinadas funções, a retribuição auferida pelo trabalhador integre uma parte certa e outra variável, não se incluindo nesta última as componentes associadas ao exercício de funções de carácter transitório e específico, designadamente, relativas à isenção de horário, coordenação e/ou gratificações para a execução de determinadas tarefas, deve atender-se ao somatório das duas componentes, para efeitos de integração na respetiva posição remuneratória da correspondente categoria.

6- No caso previsto no número anterior, quando, em momento ulterior, o trabalhador deva alterar a sua posição remuneratória na categoria, e da alteração para a posição seguinte resultasse um acréscimo remuneratório inferior a 28,00 €, aquela alteração tem lugar para a posição que se siga a esta, quando a haja.

7- O disposto no número 1, em conjugação com o número 4, não pode implicar o posicionamento do trabalhador correspondente, em posição remuneratória, incluindo em posição intermédia a criar para o efeito, inferior àquela em que se encontra posicionado idêntico trabalhador contratado em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (CTFP), com a mesma antiguidade, devendo o trabalhador

ser reposicionado na posição remuneratória a que teria direito em resultado da reconstituição da sua situação remuneratória como se tivesse sido contratado desde o início em CTFP.

8- Para os efeitos previstos no número anterior, releva todo o tempo de serviço prestado na carreira e categorias, anteriormente detidas, em regime de contrato de trabalho, incluindo na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo e suas renovações.

9- No que respeita à avaliação do desempenho a considerar para a reconstituição da situação, nos termos previstos no número 7, sem prejuízo das regras de progressão que vigoraram até à entrada em vigor da Lei n.º 43/2005, de 29 de agosto, deve ser atribuído um ponto por ano, desde 2004, ou data posterior, no caso de, entretanto, terem os correspondentes trabalhadores progredido ou sido promovidos, até à transição para o presente AE.

Cláusula 33.ª

Disposição final e transitória

O disposto no número 1 da alínea *c)* da cláusula anterior, não prejudica a aplicação de regras mais favoráveis que constem do decreto-lei que aprovou a carreira especial de técnico auxiliar de saúde.

Cláusula 34.ª

Entrada em vigor

O presente AE entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, com exceção da matéria atinente aos efeitos remuneratórios, a qual produz efeitos a 1 de janeiro de 2024 (inclusive).

Amadora, 31 de janeiro de 2024.

Pela Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE:

Luís Miguel Ferreira Rodrigues Gouveia, na qualidade de presidente do conselho de administração.
Julieta Dias Ribeiro do Carmo Ribeiro, na qualidade de vogal executiva do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

Pedro Manuel Dias Salvado, mandatário.

ANEXO I

Carreira	Categorias	Conteúdo funcional
Técnico superior	Técnico superior	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Assistente técnico	Coordenador técnico	Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.
	Assistente técnico	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.
Assistente operacional	Encarregado geral operacional	Funções de chefia do pessoal da carreira de assistente operacional. Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos sectores de atividade sob sua supervisão.
	Encarregado operacional	Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu sector de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.
	Assistente operacional	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Depositado em 27 de fevereiro de 2024, a fl. 57 do livro n.º 13, com o n.º 61/2024, 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 Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (doravante, AE) aplica-se em todo o território continental da República Portuguesa.

2- O presente AE obriga a Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE, que o subscreve (doravante, entidade empregadora) bem como os trabalhadores, nesta, integrados (a 1 de janeiro de 2024) por via do Decreto-Lei n.º 102/2023, de 7 de novembro, pertencentes ao então Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE, que desenvolvam funções correspondentes às estabelecidas para as carreiras de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, a ela vinculados por contrato de trabalho, celebrado nos termos do Código do Trabalho, representados pelas associações sindicais outorgantes.

3- Para os efeitos do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva 1217 trabalhadores integrados com prévio vínculo laboral ao Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE.

Cláusula 2.ª

Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

1- O AE entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos.

2- Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o AE renova-se por períodos sucessivos de um ano.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de seis meses, e deve ser acompanhada de proposta de revisão total, bem como da respetiva fundamentação.

4- Havendo denúncia, o AE mantém-se em regime de sobrevigência durante um período de dezoito meses.

5- As negociações devem ter início nos quinze dias úteis posteriores à receção da contraproposta, e não podem durar mais de doze meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de seis meses, no caso de revisão parcial.

6- Decorrido o prazo de doze meses previsto no número anterior, inicia-se a conciliação ou a mediação.

7- Decorrido o prazo de três meses desde o início da conciliação ou mediação e no caso destes mecanismos de resolução se terem frustrado, as partes acordam em submeter as questões em diferendo a arbitragem voluntária, nos termos da lei.

II

Carreiras profissionais e definição de funções

Cláusula 3.ª

Definição das carreiras abrangidas

As carreiras dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são as seguintes:

a) Técnico superior;

b) Assistente técnico;

c) Assistente operacional.

Cláusula 4.ª

Enquadramento profissional

Todos os trabalhadores abrangidos por este AE serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente exercidas, nas carreiras constantes da cláusula anterior.

Cláusula 5.ª

Estrutura das carreiras e categorias profissionais

A caracterização das carreiras referidas na cláusula 3.ª, em função do número e designação das categorias em que se desdobram e respetivos conteúdos funcionais, constam do anexo I ao presente AE, de que é parte integrante.

III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 6.ª

Princípio geral

1- A entidade empregadora e os trabalhadores, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, eficácia e eficiência, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 7.ª

Deveres da entidade empregadora e dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, a entidade empregadora deve:

a) Proporcionar todos os anos, nos termos previstos para os trabalhadores com vínculo de emprego público, ações de formação e aperfeiçoamento profissional inseridas no respetivo conteúdo funcional em que exercem funções, assegurando, em particular, o financiamento da frequência de ações de formação quando o trabalhador não tenha podido receber formação para a qual já estava previamente designado por interesse do serviço;

b) Abster-se de impedir a frequência de ações de formação, em regime de autoformação, nos termos previstos em lei ou regulamento;

c) Dar publicidade às deliberações que diretamente respeitem aos trabalhadores, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio eletrónico interno, de modo a possibilitar o seu efetivo conhecimento pelos trabalhadores interessados, ressalvados os limites e restrições impostos por lei;

d) Incentivar a afirmação da autonomia, flexibilidade, capacidade, competitividade e criatividade do trabalhador;

e) Cumprir a lei e o AE.

2- Sem prejuízo dos deveres previstos na lei, o trabalhador deve:

a) Frequentar as ações de formação profissional que o empregador promova ou financie;

b) Cumprir a lei e o AE.

IV

Admissão e período experimental

Cláusula 8.ª

Procedimento concursal

1- O recrutamento para os postos de trabalho correspondentes às carreiras referidas na cláusula 3.ª do presente AE, incluindo mudança de categoria, é feito mediante procedimento concursal.

2- O procedimento concursal referido no número anterior deve obedecer a um processo de seleção sujeito aos seguintes princípios:

a) Publicitação da oferta de trabalho;

b) Garantia de igualdade de condições e oportunidades;

c) Decisão de contratação fundamentada em critérios objetivos de seleção.

3- A publicitação da oferta de trabalho deve ser feita em jornal de expansão regional e nacional, bem como na respetiva página eletrónica da entidade empregadora, incluindo obrigatoriamente informação sobre a atividade para a qual o trabalhador é contratado, os requisitos exigidos e os métodos e critérios objetivos de seleção.

4- A aplicação dos métodos e critérios de seleção é efetuada por uma comissão, preferencialmente constituída por trabalhadores com formação específica na área do recrutamento e seleção.

5- A decisão deve ser fundamentada por escrito e comunicada aos candidatos.

6- As habilitações académicas e profissionais exigidas para o recrutamento dos trabalhadores a que se refere o número 1 são as que vigorarem para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

Cláusula 9.ª

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do mesmo período.

2- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pela entidade empregadora ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade da duração daquele período.

3- Para efeitos da contagem do período experimental são considerados os dias de descanso semanal e feriados, mas não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4- Para efeitos de duração do período experimental consideram-se funções de complexidade técnica apenas as correspondentes ao exercício de funções análogas às de técnico superior.

V

Da avaliação do desempenho

Cláusula 10.ª

Avaliação de desempenho

A avaliação do desempenho dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE fica sujeita, para todos os efeitos legais, incluindo a alteração do posicionamento remuneratório, ao regime vigente para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais, com as devidas adaptações.

VI

Prestação de trabalho

Cláusula 11.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é o previsto na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aplicável a trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

2- Os horários específicos e flexíveis devem ser adaptados ao período normal de trabalho de referência referido no número anterior.

Cláusula 12.ª

Horário de trabalho

1- Cabe à entidade empregadora a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2- Os horários de trabalho deverão ser organizados da seguinte forma:

a) Horário rígido;

b) Horário flexível;

c) Horário desfasado;

d) Isenção de horário;

e) Horário por turnos;

f) Horário específico;

g) Jornada contínua.

3- Na determinação do horário de trabalho do trabalhador pode ser adotada, em simultâneo, mais do que uma modalidade.

4- A matéria prevista na presente cláusula será objeto de desenvolvimento em regulamento interno, precedido de consulta às estruturas sindicais subscritoras do presente AE.

5- Associadas às modalidades de trabalho previstas no número 2 da presente cláusula, podem ser criados regimes especiais de prevenção, nos termos definidos para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 13.ª

Horário rígido

Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saídas fixas, separados por um intervalo de descanso.

Cláusula 14.ª

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento da entidade empregadora.

3- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;

c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de um mês, sendo os créditos atribuídos gozados no mês imediatamente a seguir.

4- No final de cada período de referência, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho, gozados no mês imediatamente a seguir.

5- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

6- Para efeitos do disposto no número 4 a duração média do trabalho é de sete horas e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do respetivo regulamento.

7- A marcação de faltas prevista na alínea *a)* do número 4 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

8- A atribuição de créditos prevista na alínea *b)* do número 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

9- O disposto na presente cláusula fica prejudicado se, em sede de IRCT aplicável a trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais, esta matéria vier a ser regulada em sentido mais favorável.

Cláusula 15.ª

Horário desfasado

Horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinados grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e ou de saída ao longo do dia, ou durante a semana.

Cláusula 16.ª

Isenção de horário

1- Podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a entidade empregadora pública, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico superior;

b) Coordenador técnico;

c) Encarregado geral operacional.

2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea *c)* do número 1 do artigo 219.º do Código de Trabalho.

3- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

4- As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

Cláusula 17.ª

Turnos

1- No regime de trabalho por turnos considera-se ciclo de horário o módulo da respetiva escala que se repete no tempo.

2- As escalas de turnos serão estabelecidas para que, no respetivo ciclo de horário, a jornada diária e a duração semanal não excedam os respetivos limites.

3- A prestação de trabalho em regime de turnos deve ser ininterrupta, salvo um intervalo, destinado a repouso, ou refeição, que não deve ser superior a trinta minutos, considerando-se este incluído no período de trabalho.

4- A organização dos turnos prevê, sempre que a natureza do trabalho o justifique, um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte não inferior a quinze minutos, que é considerado como serviço efetivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho.

5- Os trabalhadores de cada turno devem ter, em cada semana, dois dias de descanso, nunca precedidos por mais do que cinco dias de trabalho consecutivos.

6- Os horários serão organizados de forma a consagrar dois dias consecutivos de descanso semanal, de modo a, em regra, coincidir com o sábado e o domingo, de quatro em quatro semanas.

Cláusula 18.ª

Horário específico

1- A requerimento do trabalhador, e por despacho do dirigente máximo da entidade empregadora, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nos seguintes casos:

a) Em todas as situações previstas na lei, aplicáveis à proteção da parentalidade;

b) Quando se trate de trabalhadores com deficiência ou doença crónica medicamente comprovada;

c) Quando se trate de trabalhadores-estudantes;

d) Quando outras circunstâncias de relevo, devidamente fundamentadas, o justifiquem.

2- Poderão ainda ser fixados horários específicos para fazer face a necessidades dos serviços, por iniciativa da entidade empregadora e acordo do trabalhador.

Cláusula 19.ª

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora, a fixar no respetivo regulamento, nele se incluindo o período de descanso referido no número 1.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 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 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;

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 20.ª

Trabalho noturno

São aplicáveis aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, para efeitos de trabalho noturno, designadamente a sua definição, as regras estabelecidas para os trabalhadores com vínculo de emprego público que, no âmbito do Serviço Nacional de Saúde, ocupem postos de trabalho com idêntica caracterização.

VII

Do trabalho suplementar

Cláusula 21.ª

Limite máximo do trabalho suplementar

1- O limite anual da duração de trabalho suplementar é de duzentas horas.

2- Para os trabalhadores sujeitos ao regime de tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao trabalho parcial, podendo o limite anual ser superior, até às duzentas horas, mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador.

VIII

Das férias

Cláusula 22.ª

Férias

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é aplicável o regime de férias dos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados nas carreiras gerais.

IX

Da retribuição

Cláusula 23.ª

Retribuição e grelha salarial

A retribuição base mensal, incluindo os subsídios de férias e de Natal é determinada pela posição retributiva, pela qual o trabalhador está contratado, de harmonia com a tabela remuneratória aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados nas carreiras gerais.

Cláusula 24.ª

Componentes da retribuição

1- A retribuição dos trabalhadores é composta por:
a) Retribuição base;
b) Suplementos remuneratórios;
c) Prémios de desempenho.
2- Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se aplicáveis as regras que definem os requisitos e as condições da sua atribuição, no regime dos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

Cláusula 25.ª

Desenvolvimento profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um desenvolvimento profissional, o qual se efetua mediante alteração de posicionamento remuneratório ou, sendo o caso, provimento, por concurso, em categoria superior, nos mesmos termos em que estes institutos se encontram regulados para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

X

Das garantias de imparcialidade

Cláusula 26.ª

Incompatibilidades e impedimentos

Em matéria de incompatibilidades e impedimentos é aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE o regime aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público integrados em carreiras gerais.

XI

Atividade sindical

Cláusula 27.ª

Atividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver, nos termos legalmente previstos, atividade sindical nos serviços da entidade empregadora, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.
2- O exercício do direito referido no número anterior não pode comprometer a realização do interesse público e o normal funcionamento dos serviços.

XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 28.ª

Princípios gerais

1- Os trabalhadores, nos termos da lei, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade empregadora.

2- A entidade empregadora é obrigada a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a permanente avaliação e prevenção de riscos profissionais e a promoção e vigilância da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as vertentes da atividade da entidade empregadora, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4- A entidade empregadora obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a vinte dias úteis, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pelas associações sindicais.

XIII

Disposições finais

Cláusula 29.ª

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituem uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, a qual funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária é composta por quatro membros, sendo repartidos da seguinte forma:

a) Dois representantes da entidade empregadora; e

b) Dois representantes dos trabalhadores designados pela associação sindical outorgante.

3- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por um assessor, sem direito a voto.

4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), no prazo de 30 dias após a publicação do presente acordo, a identificação dos seus representantes.

5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes, mediante comunicação à outra parte e à DGERT, com antecedência mínima de quinze dias sobre a data em que a substituição venha a produzir efeitos.

6- A comissão paritária que pode funcionar a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da ordem de trabalhos, local, dia e hora da reunião, só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos membros representantes de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária são vinculativas, constituindo parte integrante deste acordo, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

Cláusula 30.ª

Comissão arbitral

1- As partes outorgantes poderão constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou coletivo, entre a entidade empregadora e os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, desde que não versem sobre direitos indisponíveis.

2- O funcionamento da comissão arbitral será definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes outorgantes.

3- As deliberações da comissão são suscetíveis de recurso para o tribunal competente.

Cláusula 31.ª

Resolução de conflitos coletivos

1- As partes outorgantes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente AE, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes outorgantes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

XIV

Regras de transição

Cláusula 32.ª

Integração na carreira e categoria

1- Os trabalhadores filiados na estrutura sindical outorgante do presente AE, contratados pela entidade empregadora igualmente outorgante, em regime de contrato de trabalho, para o exercício de funções correspondentes ao conteúdo funcional das carreiras reguladas no presente AE, com contrato de trabalho celebrado antes da publicação do presente AE, são integrados na categoria e carreira correspondente, ficando por ele abrangidos, nos seguintes termos:

a) Os técnicos superiores serão integrados, independente da categoria detida, na carreira geral de técnico superior;

b) Os profissionais da área administrativa serão integrados na carreira geral de assistente técnico, na categoria de:

a. Coordenador técnico, os detentores da categoria de chefe administrativo;

b. Assistente técnico, os demais trabalhadores.

c) Os fiéis de armazém, auxiliares de ação médica, auxiliares de saúde, auxiliares de alimentação, auxiliares administrativos, telefonistas e motoristas serão integrados, independentemente da categoria detida, na carreira geral de assistente operacional.

2- A integração na carreira e categoria, nos termos previstos no número anterior, depende de declaração do trabalhador para adesão integral ao presente AE, a dirigir ao conselho de administração da entidade empregadora, no prazo máximo de 60 dias após a sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, abdicando, assim, da aplicação do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 2003 com as alterações que constam dos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2008 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2009.

3- Os efeitos da transição reportam-se ao primeiro dia útil do mês seguinte à data da apresentação da declaração referida no número anterior, aplicando-se, de forma exclusiva, a totalidade das cláusulas do presente AE, renunciando o trabalhador, em definitivo, à aplicação do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 2003 com as alterações que constam dos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2008 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2009.

4- Para efeitos de reposicionamento remuneratório, aos trabalhadores abrangidos pela cláusula anterior, aplica-se, com as necessárias adaptações, o regime previsto no artigo 104.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mantido em vigor pela alínea *c)* do número 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, nos casos em que, pelo exercício de determinadas funções, a retribuição auferida pelo trabalhador integre uma parte certa e outra variável, não se incluindo nesta última as componentes associadas ao exercício de funções de carácter transitório e específico, designadamente, relativas à isenção de horário, coordenação e/ou gratificações para a execução de determinadas tarefas, deve atender-se ao somatório das duas componentes, para efeitos de integração na respetiva posição remuneratória da correspondente categoria.

6- No caso previsto no número anterior, quando, em momento ulterior, o trabalhador deva alterar a sua posição remuneratória na categoria, e da alteração para a posição seguinte resultasse um acréscimo remuneratório inferior a 28,00 €, aquela alteração tem lugar para a posição que se siga a esta, quando a haja.

7- O disposto no número 1, em conjugação com o número 4, não pode implicar o posicionamento do trabalhador correspondente, em posição remuneratória, incluindo em posição intermédia a criar para o efeito, inferior àquela em que se encontra posicionado idêntico trabalhador contratado em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (CTFP), com a mesma antiguidade, devendo o trabalhador

ser reposicionado na posição remuneratória a que teria direito em resultado da reconstituição da sua situação remuneratória como se tivesse sido contratado desde o início em CTFP.

8- Para os efeitos previstos no número anterior, releva todo o tempo de serviço prestado na carreira e categorias, anteriormente detidas, em regime de contrato de trabalho, incluindo na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo e suas renovações.

9- No que respeita à avaliação do desempenho a considerar para a reconstituição da situação, nos termos previstos no número 7, sem prejuízo das regras de progressão que vigoraram até à entrada em vigor da Lei n.º 43/2005, de 29 de agosto, deve ser atribuído um ponto por ano, desde 2004, ou data posterior, no caso de, entretanto, terem os correspondentes trabalhadores progredido ou sido promovidos, até à transição para o presente AE.

Cláusula 33.ª

Disposição final e transitória

O disposto no número 1 da alínea *c)* da cláusula anterior, não prejudica a aplicação de regras mais favoráveis que constem do decreto-lei que aprovou a carreira especial de técnico auxiliar de saúde.

Cláusula 34.ª

Entrada em vigor

O presente AE entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, com exceção da matéria atinente aos efeitos remuneratórios, a qual produz efeitos a 1 de janeiro de 2024 (inclusive).

Amadora, 30 de janeiro de 2024.

Pela Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE:

Luís Miguel Ferreira Rodrigues Gouveia, na qualidade de presidente do conselho de administração.
Julieta Dias Ribeiro do Carmo Ribeiro, na qualidade de vogal executiva do conselho de administração.

Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA:

Ana Maria Chelo de Amaral, mandatária.
Ana Maria Soares Pais, mandatária.

ANEXO I

Carreira	Categorias	Conteúdo funcional
Técnico superior	Técnico superior	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Assistente técnico	Coordenador técnico	Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.
	Assistente técnico	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.
Assistente operacional	Encarregado geral operacional	Funções de chefia do pessoal da carreira de assistente operacional. Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos sectores de atividade sob sua supervisão.
	Encarregado operacional	Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu sector de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.
	Assistente operacional	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Depositado em 27 de fevereiro de 2024, a fl. 57 do livro n.º 13, com o n.º 62/2024, 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 Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE e o Sindicato Independente dos Técnicos Auxiliares de Saúde - SITAS

I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (doravante, AE) aplica-se em todo o território continental da República Portuguesa.

2- O presente AE obriga a Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE, que o subscreve (doravante, entidade empregadora) bem como os trabalhadores, nesta, integrados (a 1 de janeiro de 2024) por via do Decreto-Lei n.º 102/2023, de 7 de novembro, pertencentes ao então Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE, que desenvolvam funções correspondentes às estabelecidas para as carreiras de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, a ela vinculados por contrato de trabalho, celebrado nos termos do Código do Trabalho, representados pelas associações sindicais outorgantes.

3- Para os efeitos do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva 1217 trabalhadores integrados com prévio vínculo laboral ao Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE.

Cláusula 2.ª

Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

1- O AE entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos.

2- Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o AE renova-se por períodos sucessivos de um ano.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de seis meses, e deve ser acompanhada de proposta de revisão total, bem como da respetiva fundamentação.

4- Havendo denúncia, o AE mantém-se em regime de sobrevigência durante um período de dezoito meses.

5- As negociações devem ter início nos quinze dias úteis posteriores à receção da contraproposta, e não podem durar mais de doze meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de seis meses, no caso de revisão parcial.

6- Decorrido o prazo de doze meses previsto no número anterior, inicia-se a conciliação ou a mediação.

7- Decorrido o prazo de três meses desde o início da conciliação ou mediação e no caso destes mecanismos de resolução se terem frustrado, as partes acordam em submeter as questões em diferendo a arbitragem voluntária, nos termos da lei.

II

Carreiras profissionais e definição de funções

Cláusula 3.ª

Definição das carreiras abrangidas

As carreiras dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são as seguintes:

a) Técnico superior;

b) Assistente técnico;

c) Assistente operacional.

Cláusula 4.ª

Enquadramento profissional

Todos os trabalhadores abrangidos por este AE serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente exercidas, nas carreiras constantes da cláusula anterior.

Cláusula 5.ª

Estrutura das carreiras e categorias profissionais

A caracterização das carreiras referidas na cláusula 3.ª, em função do número e designação das categorias em que se desdobram e respetivos conteúdos funcionais, constam do anexo I ao presente AE, de que é parte integrante.

III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 6.ª

Princípio geral

1- A entidade empregadora e os trabalhadores, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, eficácia e eficiência, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 7.ª

Deveres da entidade empregadora e dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, a entidade empregadora deve:

a) Proporcionar todos os anos, nos termos previstos para os trabalhadores com vínculo de emprego público, ações de formação e aperfeiçoamento profissional inseridas no respetivo conteúdo funcional em que exercem funções, assegurando, em particular, o financiamento da frequência de ações de formação quando o trabalhador não tenha podido receber formação para a qual já estava previamente designado por interesse do serviço;

b) Abster-se de impedir a frequência de ações de formação, em regime de autoformação, nos termos previstos em lei ou regulamento;

c) Dar publicidade às deliberações que diretamente respeitem aos trabalhadores, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio eletrónico interno, de modo a possibilitar o seu efetivo conhecimento pelos trabalhadores interessados, ressalvados os limites e restrições impostos por lei;

d) Incentivar a afirmação da autonomia, flexibilidade, capacidade, competitividade e criatividade do trabalhador;

e) Cumprir a lei e o AE.

2- Sem prejuízo dos deveres previstos na lei, o trabalhador deve:

a) Frequentar as ações de formação profissional que o empregador promova ou financie;

b) Cumprir a lei e o AE.

IV

Admissão e período experimental

Cláusula 8.ª

Procedimento concursal

1- O recrutamento para os postos de trabalho correspondentes às carreiras referidas na cláusula 3.ª do presente AE, incluindo mudança de categoria, é feito mediante procedimento concursal.

2- O procedimento concursal referido no número anterior deve obedecer a um processo de seleção sujeito aos seguintes princípios:

a) Publicitação da oferta de trabalho;

b) Garantia de igualdade de condições e oportunidades;

c) Decisão de contratação fundamentada em critérios objetivos de seleção.

3- A publicitação da oferta de trabalho deve ser feita em jornal de expansão regional e nacional, bem como na respetiva página eletrónica da entidade empregadora, incluindo obrigatoriamente informação sobre a atividade para a qual o trabalhador é contratado, os requisitos exigidos e os métodos e critérios objetivos de seleção.

4- A aplicação dos métodos e critérios de seleção é efetuada por uma comissão, preferencialmente constituída por trabalhadores com formação específica na área do recrutamento e seleção.

5- A decisão deve ser fundamentada por escrito e comunicada aos candidatos.

6- As habilitações académicas e profissionais exigidas para o recrutamento dos trabalhadores a que se refere o número 1 são as que vigorarem para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

Cláusula 9.ª

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do mesmo período.

2- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pela entidade empregadora ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade da duração daquele período.

3- Para efeitos da contagem do período experimental são considerados os dias de descanso semanal e feriados, mas não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4- Para efeitos de duração do período experimental consideram-se funções de complexidade técnica apenas as correspondentes ao exercício de funções análogas às de técnico superior.

V

Da avaliação do desempenho

Cláusula 10.ª

Avaliação de desempenho

A avaliação do desempenho dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE fica sujeita, para todos os efeitos legais, incluindo a alteração do posicionamento remuneratório, ao regime vigente para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais, com as devidas adaptações.

VI

Prestação de trabalho

Cláusula 11.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é o previsto na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aplicável a trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

2- Os horários específicos e flexíveis devem ser adaptados ao período normal de trabalho de referência referido no número anterior.

Cláusula 12.ª

Horário de trabalho

1- Cabe à entidade empregadora a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2- Os horários de trabalho deverão ser organizados da seguinte forma:

a) Horário rígido;

b) Horário flexível;

c) Horário desfasado;

d) Isenção de horário;

e) Horário por turnos;

f) Horário específico;

g) Jornada contínua.

3- Na determinação do horário de trabalho do trabalhador pode ser adotada, em simultâneo, mais do que uma modalidade.

4- A matéria prevista na presente cláusula será objeto de desenvolvimento em regulamento interno, precedido de consulta às estruturas sindicais subscritoras do presente AE.

5- Associadas às modalidades de trabalho previstas no número 2 da presente cláusula, podem ser criados regimes especiais de prevenção, nos termos definidos para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 13.ª

Horário rígido

Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saídas fixas, separados por um intervalo de descanso.

Cláusula 14.ª

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento da entidade empregadora.

3- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;

c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de um mês, sendo os créditos atribuídos gozados no mês imediatamente a seguir.

4- No final de cada período de referência, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho, gozados no mês imediatamente a seguir.

5- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

6- Para efeitos do disposto no número 4 a duração média do trabalho é de sete horas e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do respetivo regulamento.

7- A marcação de faltas prevista na alínea *a)* do número 4 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

8- A atribuição de créditos prevista na alínea *b)* do número 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

9- O disposto na presente cláusula fica prejudicado se, em sede de IRCT aplicável a trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais, esta matéria vier a ser regulada em sentido mais favorável.

Cláusula 15.ª

Horário desfasado

Horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinados grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e ou de saída ao longo do dia, ou durante a semana.

Cláusula 16.ª

Isenção de horário

1- Podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a entidade empregadora pública, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico superior;

b) Coordenador técnico;

c) Encarregado geral operacional.

2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea *c)* do número 1 do artigo 219.º do Código de Trabalho.

3- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

4- As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

Cláusula 17.ª

Turnos

1- No regime de trabalho por turnos considera-se ciclo de horário o módulo da respetiva escala que se repete no tempo.

2- As escalas de turnos serão estabelecidas para que, no respetivo ciclo de horário, a jornada diária e a duração semanal não excedam os respetivos limites.

3- A prestação de trabalho em regime de turnos deve ser ininterrupta, salvo um intervalo, destinado a repouso, ou refeição, que não deve ser superior a trinta minutos, considerando-se este incluído no período de trabalho.

4- A organização dos turnos prevê, sempre que a natureza do trabalho o justifique, um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte não inferior a quinze minutos, que é considerado como serviço efetivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho.

5- Os trabalhadores de cada turno devem ter, em cada semana, dois dias de descanso, nunca precedidos por mais do que cinco dias de trabalho consecutivos.

6- Os horários serão organizados de forma a consagrar dois dias consecutivos de descanso semanal, de modo a, em regra, coincidir com o sábado e o domingo, de quatro em quatro semanas.

Cláusula 18.ª

Horário específico

1- A requerimento do trabalhador, e por despacho do dirigente máximo da entidade empregadora, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nos seguintes casos:

a) Em todas as situações previstas na lei, aplicáveis à proteção da parentalidade;

b) Quando se trate de trabalhadores com deficiência ou doença crónica medicamente comprovada;

c) Quando se trate de trabalhadores-estudantes;

d) Quando outras circunstâncias de relevo, devidamente fundamentadas, o justifiquem.

2- Poderão ainda ser fixados horários específicos para fazer face a necessidades dos serviços, por iniciativa da entidade empregadora e acordo do trabalhador.

Cláusula 19.ª

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora, a fixar no respetivo regulamento, nele se incluindo o período de descanso referido no número 1.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 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 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;

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 20.ª

Trabalho noturno

São aplicáveis aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, para efeitos de trabalho noturno, designadamente a sua definição, as regras estabelecidas para os trabalhadores com vínculo de emprego público que, no âmbito do Serviço Nacional de Saúde, ocupem postos de trabalho com idêntica caracterização.

VII

Do trabalho suplementar

Cláusula 21.ª

Limite máximo do trabalho suplementar

1- O limite anual da duração de trabalho suplementar é de duzentas horas.

2- Para os trabalhadores sujeitos ao regime de tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao trabalho parcial, podendo o limite anual ser superior, até às duzentas horas, mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador.

VIII

Das férias

Cláusula 22.ª

Férias

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é aplicável o regime de férias dos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados nas carreiras gerais.

IX

Da retribuição

Cláusula 23.ª

Retribuição e grelha salarial

A retribuição base mensal, incluindo os subsídios de férias e de Natal é determinada pela posição retributiva, pela qual o trabalhador está contratado, de harmonia com a tabela remuneratória aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados nas carreiras gerais.

Cláusula 24.ª

Componentes da retribuição

1- A retribuição dos trabalhadores é composta por:
a) Retribuição base;
b) Suplementos remuneratórios;
c) Prémios de desempenho.
2- Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se aplicáveis as regras que definem os requisitos e as condições da sua atribuição, no regime dos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

Cláusula 25.ª

Desenvolvimento profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um desenvolvimento profissional, o qual se efetua mediante alteração de posicionamento remuneratório ou, sendo o caso, provimento, por concurso, em categoria superior, nos mesmos termos em que estes institutos se encontram regulados para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

X

Das garantias de imparcialidade

Cláusula 26.ª

Incompatibilidades e impedimentos

Em matéria de incompatibilidades e impedimentos é aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE o regime aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público integrados em carreiras gerais.

XI

Atividade sindical

Cláusula 27.ª

Atividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver, nos termos legalmente previstos, atividade sindical nos serviços da entidade empregadora, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.
2- O exercício do direito referido no número anterior não pode comprometer a realização do interesse público e o normal funcionamento dos serviços.

XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 28.ª

Princípios gerais

1- Os trabalhadores, nos termos da lei, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade empregadora.

2- A entidade empregadora é obrigada a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a permanente avaliação e prevenção de riscos profissionais e a promoção e vigilância da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as vertentes da atividade da entidade empregadora, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4- A entidade empregadora obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a vinte dias úteis, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pelas associações sindicais.

XIII

Disposições finais

Cláusula 29.ª

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituem uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo, a qual funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária é composta por quatro membros, sendo repartidos da seguinte forma:

a) Dois representantes da entidade empregadora; e

b) Dois representantes dos trabalhadores designados pela associação sindical outorgante.

3- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por um assessor, sem direito a voto.

4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), no prazo de 30 dias após a publicação do presente Acordo, a identificação dos seus representantes.

5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes, mediante comunicação à outra parte e à DGERT, com antecedência mínima de quinze dias sobre a data em que a substituição venha a produzir efeitos.

6- A comissão paritária que pode funcionar a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da ordem de trabalhos, local, dia e hora da reunião, só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos membros representantes de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária são vinculativas, constituindo parte integrante deste Acordo, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

Cláusula 30.ª

Comissão arbitral

1- As partes outorgantes poderão constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou coletivo, entre a entidade empregadora e os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, desde que não versem sobre direitos indisponíveis.

2- O funcionamento da comissão arbitral será definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes outorgantes.

3- As deliberações da comissão são suscetíveis de recurso para o tribunal competente.

Cláusula 31.ª

Resolução de conflitos coletivos

1- As partes outorgantes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente AE, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes outorgantes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

XIV

Regras de transição

Cláusula 32.ª

Integração na carreira e categoria

1- Os trabalhadores filiados na estrutura sindical outorgante do presente AE, contratados pela entidade empregadora igualmente outorgante, em regime de contrato de trabalho, para o exercício de funções correspondentes ao conteúdo funcional das carreiras reguladas no presente AE, com contrato de trabalho celebrado antes da publicação do presente AE, são integrados na categoria e carreira correspondente, ficando por ele abrangidos, nos seguintes termos:

a) Os técnicos superiores serão integrados, independente da categoria detida, na carreira geral de técnico superior;

b) Os profissionais da área administrativa serão integrados na carreira geral de assistente técnico, na categoria de:

a. Coordenador técnico, os detentores da categoria de chefe administrativo;

b. Assistente técnico, os demais trabalhadores.

c) Os fiéis de armazém, auxiliares de ação médica, auxiliares de saúde, auxiliares de alimentação, auxiliares administrativos, telefonistas e motoristas serão integrados, independentemente da categoria detida, na carreira geral de assistente operacional.

2- A integração na carreira e categoria, nos termos previstos no número anterior, depende de declaração do trabalhador para adesão integral ao presente AE, a dirigir ao conselho de administração da entidade empregadora, no prazo máximo de 60 dias após a sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, abdicando, assim, da aplicação do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 2003 com as alterações que constam dos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2008 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2009.

3- Os efeitos da transição reportam-se ao primeiro dia útil do mês seguinte à data da apresentação da declaração referida no número anterior, aplicando-se, de forma exclusiva, a totalidade das cláusulas do presente AE, renunciando o trabalhador, em definitivo, à aplicação do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 2003 com as alterações que constam dos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2008 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2009.

4- Para efeitos de reposicionamento remuneratório, aos trabalhadores abrangidos pela cláusula anterior, aplica-se, com as necessárias adaptações, o regime previsto no artigo 104.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mantido em vigor pela alínea *c)* do número 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, nos casos em que, pelo exercício de determinadas funções, a retribuição auferida pelo trabalhador integre uma parte certa e outra variável, não se incluindo nesta última as componentes associadas ao exercício de funções de carácter transitório e específico, designadamente, relativas à isenção de horário, coordenação e/ou gratificações para a execução de determinadas tarefas, deve atender-se ao somatório das duas componentes, para efeitos de integração na respetiva posição remuneratória da correspondente categoria.

6- No caso previsto no número anterior, quando, em momento ulterior, o trabalhador deva alterar a sua posição remuneratória na categoria, e da alteração para a posição seguinte resultasse um acréscimo remuneratório inferior a 28,00 €, aquela alteração tem lugar para a posição que se siga a esta, quando a haja.

7- O disposto no número 1, em conjugação com o número 4, não pode implicar o posicionamento do trabalhador correspondente, em posição remuneratória, incluindo em posição intermédia a criar para o efeito, inferior àquela em que se encontra posicionado idêntico trabalhador contratado em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (CTFP), com a mesma antiguidade, devendo o trabalhador

ser reposicionado na posição remuneratória a que teria direito em resultado da reconstituição da sua situação remuneratória como se tivesse sido contratado desde o início em CTFP.

8- Para os efeitos previstos no número anterior, releva todo o tempo de serviço prestado na carreira e categorias, anteriormente detidas, em regime de contrato de trabalho, incluindo na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo e suas renovações.

9- No que respeita à avaliação do desempenho a considerar para a reconstituição da situação, nos termos previstos no número 7, sem prejuízo das regras de progressão que vigoraram até à entrada em vigor da Lei n.º 43/2005, de 29 de agosto, deve ser atribuído um ponto por ano, desde 2004, ou data posterior, no caso de, entretanto, terem os correspondentes trabalhadores progredido ou sido promovidos, até à transição para o presente AE.

Cláusula 33.ª

Disposição final e transitória

O disposto no número 1 da alínea *c)* da cláusula anterior, não prejudica a aplicação de regras mais favoráveis que constem do decreto-lei que aprovou a carreira especial de técnico auxiliar de saúde.

Cláusula 34.ª

Entrada em vigor

O presente AE entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, com exceção da matéria atinente aos efeitos remuneratórios, a qual produz efeitos a 1 de janeiro de 2024 (inclusive).

Amadora, 30 de janeiro de 2024.

Pela Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE:

Luís Miguel Ferreira Rodrigues Gouveia, na qualidade de presidente do conselho de administração.
Julieta Dias Ribeiro do Carmo Ribeiro, na qualidade de vogal executiva do conselho de administração.

Sindicato Independente dos Técnicos Auxiliares de Saúde - SITAS:

Paulo Carlos Alves de Carvalho, mandatário.
Rogério André Canas Miguel Pedro, mandatário.

ANEXO I

Carreira	Categorias	Conteúdo funcional
Assistente operacional	Encarregado geral operacional	Funções de chefia do pessoal da carreira de assistente operacional. Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos sectores de atividade sob sua supervisão.
	Encarregado operacional	Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu sector de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.
	Assistente operacional	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Depositado em 27 de fevereiro de 2024, a fl. 56 do livro n.º 13, com o n.º 59/2024, 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 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o Sindicato Independente da Banca - Alteração salarial e outras

A 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o Sindicato Independente da Banca, outorgante do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2018, e com revisões publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2021 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2022, acordam alterar o referido acordo de empresa nos termos seguintes:

Artigo 1.º

Os anexos I, II e III do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2018 e respetivas revisões, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2018, e com revisões publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2021 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2022, passam a ter a redação seguinte, com efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2022 e 2023, nos termos previstos no número 4 da cláusula 3.ª do acordo de empresa:

ANEXO I

Categorias e respetivos níveis mínimos

Grupo	Subgrupo	Grupo funcional	Categorías	Nível
A	A1	Direção	Diretor	13
	A2	Serviços	Responsável de serviços	9
B	B1	Operacional	Gestor de clientes	7
	B2	Técnico	Técnico especialista	8
C	C1	Operacional	Técnico	7
			Administrativo operacional	6
	C2	Administrativo	Técnico	7
			Administrativo	6
			Assistente	5

Categorias profissionais do grupo A

Subgrupo A1

Área diretiva

Diretores - Reportando ao presidente executivo, tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objetivos da entidade empregadora e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a

tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das atividades deles dependentes.

Categorias profissionais do grupo A

Subgrupo A2

Área serviços

Responsáveis de serviço - reportando a um diretor tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objetivos da entidade empregadora, na esfera dos serviços pelos quais são responsáveis; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do comité executivo; superintendem no planeamento, organização e coordenação das atividades deles dependentes. Quando em representação da entidade empregadora, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Categorias profissionais do grupo B

Subgrupo B1

Área comercial

Gestor de cliente - Reportando ao diretor responsável pela área comercial, exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, contactar, representar e negociar com as entidades que integram a carteira de clientes que acompanha, por forma promover e vender os produtos e serviços da empresa. Angaria novo negócio, podendo assumir a responsabilidade de monitorizar todo o processo de contratação de novas operações bem como de efetuar prospeções de mercado.

Categorias profissionais do grupo B

Subgrupo B1

Área técnica

Técnico especialista - Reportando ao responsável do serviço respetivo e podendo supervisionar outros técnicos, participa na conceção, preparação ou controlo da estratégia e objetivos da entidade empregadora; elabora estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade, quando mandatado para o efeito.

Categorias profissionais do grupo C

Subgrupo C1

Área operacional

Técnico - Executa, individualmente ou em equipa, as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio, manuais e processos aplicáveis ao trabalho a executar; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico especialista; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade, quando mandatado para o efeito.

Administrativo operacional - Aplica os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade empregadora e executa as suas tarefas de acordo com os manuais e processos operacionais em vigor na empresa; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é diretamente responsável perante a respetiva chefia; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade, quando mandatado para o efeito.

Categorias profissionais do grupo C

Subgrupo C2

Área Administrativa

Técnico - Executa, individualmente ou em equipa, as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio, manuais e processos aplicáveis ao trabalho a executar; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico especialista; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Administrativo - Aplica os seus conhecimentos e experiência à prática quotidiana da entidade empregadora e executa as suas tarefas de acordo com os manuais e processos administrativos em vigor na empresa; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é diretamente responsável perante a respetiva chefia; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Assistente - Realiza operações de carácter essencialmente administrativo, sob orientação superior.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.ª, número 2):
a) Grupo A (nível 9) - A correspondente ao nível 9;
b) Grupo B (nível 7) - A correspondente ao nível 7;
c) Grupo C (nível 5) - A correspondente ao nível 5.
2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.ª, número 3):

Nivel	Tabela 2022	Tabela 2023
18	2 846,55 €	2 974,64 €
17	2 573,90 €	2 689,73 €
16	2 394,67 €	2 502,43 €
15	2 206,12 €	2 305,40 €
14	2 018,44 €	2 109,27 €
13	1 831,90 €	1 914,34 €
12	1 681,77 €	1 757,45 €
11	1 549,16 €	1 618,87 €
10	1 385,63 €	1 447,98 €
9	1 274,41 €	1 331,76 €
8	1 154,50 €	1 206,45 €
7	1 068,39 €	1 116,47 €
6	1 015,25 €	1 060,94 €
5	898,33 €	938,75 €

	2022	2023
3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 56.ª, números 3 e 4):	20,21 €	21,12 €
4- Diuturnidades (cláusula 66.ª)	42,87 €	44,80 €
5- Subsídio de refeição (cláusula 67.ª, número 1)	10,50 €	10,97 €
6- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 68.ª, número 2)	155 203,16 €	162 187,30 €
7- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 72.ª, número 2)	155 203,16 €	162 187,30 €
8- Subsídio infantil (cláusula 88.ª, número 1)	26,35 €	27,54 €

9- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 89.ª, número 1)		
a) 1.º ciclo do ensino básico	29,28 €	30,60 €
b) 2.º ciclo do ensino básico	41,38 € €	43,24 €
c) 3.º ciclo do ensino básico	51,42 €	53,73 €
d) Ensino secundário	62,46 €	65,27 €
e) Ensino superior	71,56 €	74,78 €

ANEXO III

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 92.ª (valores em euros):

	2022	2023
Por cada trabalhador no ativo	131,20 €	137,10 €
Por cada reformado	90,72 €	94,80 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido	39,26 €	41,03 €

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

Artigo 2.º

Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 50 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

Lisboa, 8 de janeiro de 2024.

Pela 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA:

Hugo Flávio Rebouço Marinho, na qualidade de mandatário.
Sandra Isabel Teixeira Campos, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

Fernando Monteiro Fonseca, na qualidade de presidente.
Paulo Jorge Marques Carreira, na qualidade de vice-presidente.

Depositado em 27 de fevereiro de 2024, a fl. 57 do livro n.º 13, com o n.º 64/2024, 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 adesão entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE ao contrato coletivo entre a mesma associação empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA

Entre Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE é celebrado o presente acordo de adesão, nos termos do disposto no artigo 504.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, ao CCT celebrado entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transpores - SITRA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de novembro de 2022.

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea *g)*, do Código do Trabalho, declara-se que pelo presente acordo de adesão são abrangidos aproximadamente 110 empregadores e 12 000 trabalhadores.

Lisboa, 25 de janeiro de 2024.

Pela Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP:

Luís Manuel Delicado Cabaço Martins, na qualidade de presidente do conselho diretivo.
Paulo Jorge Batista Pires, na qualidade de vice-presidente do conselho diretivo.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE.

António José Silva Santos, na qualidade de mandatário.

Depositado em 27 de fevereiro de 2024, a fl. 57 do livro n.º 13, com o n.º 63/2024, 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 FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) n.º 45, de 8 de dezembro de 2023, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção. Assim:

Na página 112, onde se lê:

«Pessoal não docente - Região Autónoma da Madeira

A vigorar a partir de 1 de janeiro de 2024

Anos	Q - Assistentes educativos		R - Técnicos		S - Técnicos superiores		T - Especialistas	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	Q8	(...)	R8	(...)	S8	(...)	T8	(...)
1								
2								
3								
4								
5	Q7	(...)	R7	(...)	S7	(...)	T7	(...)
6								
7								
8								
9								
10	Q6	(...)	R6	(...)	S6	(...)	T6	(...)
11								
12								
13								
14								

15	Q5	(...)	R5	(...)	S5	(...)	T5	(...)
16								
17								
18								
19								
20	Q4	(...)	R4	(...)	S4	(...)	T4	(...)
21								
22								
23								
24								
25	Q3	860,00 €	R3	…	S3	…	T3	(...)
26								
27								
28								
29								
30	Q2	(...)	R2	(...)	S2	(...)	T2	(...)
31								
32								
33								
34								
35	Q1	(...)	R1	(...)	S1	(...)	T1	(...)

»

Deve ler-se:

«Pessoal não docente - Região Autónoma da Madeira

A vigorar a partir de 1 de janeiro de 2024

Anos	Q - Assistentes educativos		R - Técnicos		S - Técnicos superiores		T - Especialistas	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	Q8	(...)	R8	(...)	S8	(...)	T8	(...)
1								
2								
3								
4								
5	Q7	(...)	R7	(...)	S7	(...)	T7	(...)
6								
7								
8								
9								

10	Q6	(...)	R6	(...)	S6	(...)	T6	(...)
11								
12								
13								
14								
15	Q5	(...)	R5	(...)	S5	(...)	T5	(...)
16								
17								
18								
19								
20	Q4	(...)	R4	(...)	S4	(...)	T4	(...)
21								
22								
23								
24								
25	Q3	Valor de Q4 acrescido de 5,00 €	R3	(...)	S3	(...)	T3	(...)
26								
27								
28								
29								
30	Q2	(...)	R2	(...)	S2	(...)	T2	(...)
31								
32								
33								
34								
35	Q1	(...)	R1	(...)	S1	(...)	T1	(...)

»

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Compañia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024, encontra-se publicado o acordo coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidões, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 69, onde se lê:

«Cláusula 51.ª

Apoio infantil e escolar

1- (...)
2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do estabelecimento ou ano escolar em que o educando está matriculado/inscrito:
3- Até ao 2.º ciclo do ensino básico ..... 55,00 €;
4- 2.º ciclo do ensino básico (5.º ano e 6.º ano) ..... 85,00 €;
5- 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário (do 7.º ano ao 12.º ano) ..... 125,00 €;
6- Ensino superior, politécnico ou universitário (até aos 25 anos de idade) ..... 130,00 €.
7- (...)
8- (...)
a) (...);
b) (...);
c) (...);
d) (...)
9- (...)
10- (...)
11- (...)»

Deve ler-se:

«Cláusula 51.ª

Apoio infantil e escolar

1- (...)
2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do estabelecimento ou ano escolar em que o educando está matriculado/inscrito:
a) Até ao 2.º ciclo do ensino básico ..... 55,00 €;
b) 2.º ciclo do ensino básico (5.º ano e 6.º ano) ..... 85,00 €;
c) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário (do 7.º ano ao 12.º ano) ..... 125,00 €;
d) Ensino superior, politécnico ou universitário (até aos 25 anos de idade) ..... 130,00 €.
3- (...).
4- (...)

a) (...);
b) (...);
c) (...);
d) (...)
5- (...)
6- (...)
7- (...)»

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato coletivo entre a ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE

Por sentença transitada em julgado, em 29 de maio de 2023, no âmbito do Processo n.º 1734/16-BEBRG, que correu termos no Tribunal Administrativo e Fiscal de Braga, promove-se a publicação do seguinte aviso, ao abrigo do disposto no número 9 do artigo do artigo 502.º do Código do Trabalho:

O contrato coletivo entre a ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, «publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 42, de 15 de novembro de 2006 e das suas diversas alterações» [publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de fevereiro, de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2011], cessou a sua vigência «a partir de 1 de dezembro de 2015».

26 de fevereiro de 2024 - A Diretora-Geral da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, *Ana Couto de Olim*.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Independente de Motoristas de Matérias Perigosas - SIMMPER que passa a denominar-se Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas e Mercadorias - SIMMPER - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 6 maio de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2021.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito, sede

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas e Mercadorias - SIMMPER, abreviadamente designado por SIMMPER ou associação sindical, associa e representa os trabalhadores que exerçam funções de transporte rodoviário de mercadorias, incluindo-se neste o transporte de mercadorias de matérias perigosas ou de outras mercadorias, de forma individual ou concertada, perante os órgãos públicos e privados, incluindo entidades ou associações patronais.

Artigo 2.º

Âmbito

A associação sindical reger-se-á por estes estatutos, pelos seus regulamentos internos e pela lei.

Artigo 3.º

Sede

1- A associação sindical tem a sua sede na Avenida 25 de Abril, n.º 12, na freguesia de Castanheira do Ribatejo, concelho de Vila Franca de Xira e distrito de Lisboa, 2600-705 Castanheira do Ribatejo e exerce a sua atividade em todo o território nacional.

2- Poderá criar, por simples deliberação da sua direção, secções ou delegações onde se justifiquem a necessidade de uma participação mais direta dos associados sindicais e uma melhor defesa dos seus interesses.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 4.º

Princípios

A associação sindical orienta a sua ação dentro dos princípios da liberdade, do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os associados, guardando a total independência ao Estado, ao patronato e a quaisquer agrupamentos de natureza política, religiosa e de natureza não sindical.

Artigo 5.º

Liberdades e garantias

1- A associação sindical defende a unidade e a solidariedade entre todos os trabalhadores, em especial os que representa, pugnando pela elevação e pelo respeito da sua condição socioprofissional.

2- A associação sindical reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-ideológica cuja organização é exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade das mesmas.

3- A regulação do direito de tendência encontra-se tipificada no capítulo XVIII dos presentes estatutos.

CAPÍTULO III

Objetivos

Artigo 6.º

Objetivos principais

A associação sindical tem por objetivos principais:

a) Representar e defender os interesses socioprofissionais dos seus associados;

b) Promover e exercer a defesa dos princípios de deontologia profissional;

c) Defender a estabilidade de emprego dos seus associados;

d) Participar, pela forma e conforme os meios julgados mais convenientes, na fixação de melhores condições de trabalho;

e) Promover, organizar e orientar as ações conducentes à satisfação das pretensões e reivindicações dos seus associados, democraticamente deliberadas;

f) Defender a justiça e a legalidade das respetivas contratações dos trabalhadores seus associados;

g) Apoiar e auxiliar os associados em caso de diferendo entre eles e a entidade patronal, nomeadamente em inquéritos disciplinares e ações judiciais;

h) Prestar auxílio aos associados, nas condições previstas nos regulamentos internos, através de todos os seus órgãos;

i) Promover a análise crítica e a livre discussão das questões sindicais e de trabalho;

j) Fomentar iniciativas conducentes à valorização social, cultural e sindical dos seus associados.

Artigo 7.º

Prossecução dos objetivos

Para a prossecução dos objetivos enunciados no artigo anterior, compete à associação sindical, em especial:

a) Negociar convenções coletivas de trabalho e outros acordos de interesse ou quaisquer outros instrumentos de regulamentação colectiva para os associados;

b) Declarar a greve e promover outras formas de luta, nos termos e nas condições na lei;

c) Fiscalizar e exigir a correta aplicação das leis do trabalho, das convenções coletivas e de outros instrumentos de regulamentação do trabalho e investigar e dar seguimento a todas as queixas sobre estas matérias, que cheguem ao seu conhecimento;

d) Tomar as iniciativas julgadas mais convenientes à defesa de todos os interesses profissionais dos associados, nomeadamente defendendo a justiça e a legalidade das admissões, nomeações e promoções, e à melhoria das condições de exercício da profissão, assegurando ainda o respeito dos princípios de deontologia profissional;

e) Assegurar os apoios técnicos necessários aos seus associados nos conflitos resultantes das relações de trabalho;

f) Promover o estudo e dar parecer sobre assuntos que respeitem à atividade e à especificidade profissional dos seus associados;

g) Criar órgãos e instituições e promover e apoiar iniciativas tendo em vista a valorização social, cultural, profissional, económica e sindical dos associados;

h) Gerir instituições próprias de carácter social ou outras de igual ou idêntica natureza em colaboração com outros sindicatos e/ou associações;

i) Criar secções e delegações de harmonia com as necessidades dos associados e as de funcionamento da associação, dentro do espírito e dos princípios deste estatuto;

j) Assegurar aos associados uma permanente informação da sua atividade e das organizações em que estiver integrado, utilizando os meios e os processos julgados mais convenientes;

k) Participar em organizações sindicais nacionais ou internacionais em que esteja filiado;

l) Assegurar o respeito e a prática dos princípios democráticos na vida da associação;

m) Cobrar as quotizações dos seus associados e outras receitas assegurando a sua boa gestão;

n) Promover, divulgar e dar pareceres sobre as normas de higiene, saúde, segurança, alimentação, trabalho e bem-estar;

o) Executar outras atribuições que lhe venham a ser atribuídas por lei.

CAPÍTULO IV

Dos associados

Artigo 8.º

Admissão de associados

1- A admissão na associação sindical faz-se mediante pedido de inscrição, em modelo próprio, apresentado à direção, que o apreciará e sobre ele decidirá no prazo de 15 dias.

2- Podem fazer parte da associação sindical as pessoas singulares que:

a) Exerçam a atividade de motorista de transporte rodoviário de mercadorias, incluindo-se neste o transporte de mercadorias de matérias perigosas ou de outras mercadorias;

b) Tenham exercido a atividade de motorista de transporte rodoviário de mercadorias, incluindo-se neste o transporte de mercadorias de matérias perigosas ou de outras mercadorias, e que pela prática de atos relevantes, contribuam para o prestígio e desenvolvimento da associação, não podendo exercer outra atividade não representada pelo sindicato, nem ter perdido a condição de trabalhador subordinado.

Artigo 9.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) Participar em toda a atividade da associação sindical;

b) Eleger e ser eleito para membro dos órgãos da associação sindical;

c) Candidatar-se a membro dos órgãos da associação sindical desde que se encontre no pleno gozo dos seus direitos;

d) Beneficiar de todos os serviços direta ou indiretamente prestados à associação sindical;

e) Recorrer para a comissão de recursos das sanções aplicadas pela direção;

f) Exigir dos órgãos gerentes da associação sindical o esclarecimento sobre a sua atividade, nos termos previstos nestes estatutos;

g) Examinar na sede da associação sindical todos os documentos de contabilidade e as atas das reuniões dos órgãos da associação sindical nos 15 dias que precedem qualquer sessão ordinária da assembleia geral;

h) Deixar de ser sócio da associação sindical, mediante prévia comunicação escrita à direção;

i) Apresentar estudos, pareceres ou outros contributos que julguem ser do interesse coletivo;

j) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos nos presentes estatutos;

k) Destituir os órgãos da associação sindical nas condições fixadas nos presentes estatutos.

Artigo 10.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral, o estabelecido nestes estatutos e nos regulamentos internos que vierem a ser aprovados;

b) Participar nas atividades da associação sindical;

c) Agir solidariamente na defesa dos interesses coletivos dos associados;

d) Comunicar à associação sindical, no prazo de 20 dias consecutivos, qualquer alteração da sua situação profissional, nomeadamente que impliquem mudança de local de trabalho ou categoria profissional;

e) Pagar as quotas mensais ou outras contribuições estabelecidas com vista à concessão de benefícios aos associados;

f) Fornecer à direção da associação sindical as informações sindicais, técnicas e sociais que forem solicitadas para a realização de quaisquer estudos considerados necessários pelos seus membros;

g) Difundir as ideias, os objetivos e publicações da associação sindical, com vista ao alargamento da sua influência unitária;

h) Desenvolver a sua educação sindical, profissional e cultural, bem como a dos demais trabalhadores;

i) Alertar a direção da associação sindical para todos os casos de violação da legislação do trabalho de que tenham conhecimento.

Artigo 11.º

Quotas

1- A quota mensal é fixada em 1 % do salário base de cada associado, mas de valor nunca inferior a 10,00 € (dez euros). À qual acresce no mês de inscrição o valor equivalente a uma quota a título de joia.

2- A cobrança da quota de cada associado é mensal.

3- O pagamento da respetiva quota far-se-á por transferência bancária para a conta do sindicato, pelo próprio associado ou pela sua entidade patronal, mediante autorização expressa do mesmo, ou por qualquer outro meio permitido na lei.

4- Ficam isentos do pagamento de quotas os sócios em situação de baixa médica, e durante o tempo em que esta incapacidade vigorar, nos meses em que a mesma se verifique por períodos de 30 dias.

5- Ficam ainda isentos do pagamento de quotas os sócios que se encontrem comprovadamente em situação de desemprego, e durante o período de tempo em que aquela situação durar.

6- Beneficiam duma redução de 50 % do valor das quotas, os sócios que passem a situação de pré-reforma.

7- Os sócios que passem definitivamente a uma situação de reforma, poderão ficar vinculados ao sindicato mediante o pagamento de uma quota no valor correspondente a 50 % do valor mínimo da quota, passando à condição de sócio honorário mantendo os demais direitos consagrados, com excepção dos direitos de participação nos órgãos do sindicato, de eleger e de ser eleito.

Artigo 12.º

Exclusão, demissão e suspensão de associado

1- Perdem a qualidade de associados por exclusão aqueles que:

a) Não cumpram, de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 10.º dos presentes estatutos;

b) Não efetuarem o pagamento da quota mensal no máximo de 3 meses durante o período de um ano civil, desde que exista deliberação da direção neste sentido, comunicada ao sócio em causa;

c) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos dos demais associados, após o respectivo contraditório;

d) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos da associação sindical, após o respectivo contraditório;

e) Forem punidos com a pena de expulsão.

2- Perdem a qualidade de associados por demissão aqueles que voluntariamente se retirarem, desde que comunicado por escrito à direção, não ficando desonerados do pagamento das quotas entretanto vencidas.

3- Podem ser suspensos, perdendo os direitos conferidos pelos presentes estatutos, os sócios que, depois de notificados, por escrito, não efetuarem o pagamento das quotas mensais em dívida no prazo de 2 meses após o aviso.

4- A suspensão da qualidade de sócio implica a perda dos direitos consagrados no presente estatuto e a insusceptibilidade de serem cobradas quotas enquanto a mesma durar mas não desonera o sócios dos demais deveres para com o sindicato.

Artigo 13.º

Readmissão de associado

A readmissão de um associado processar-se-á, cumprindo-se os seguintes requisitos cumulativos:

a) Prévia liquidação dos débitos vencidos à associação sindical à data da perda da qualidade de associado;

b) Decurso mínimo do prazo de 12 meses consecutivos sobre a data da deliberação de expulsão;

c) Parecer favorável da comissão de recursos para a sua readmissão e deliberação da direcção por maioria de 2/3 dos presentes.

CAPÍTULO V

Estrutura organizativa

Artigo 14.º

Órgãos da associação

1- A estrutura da associação sindical, a sua organização e atividade assentam na participação ativa e direta dos seus associados.

2- Os órgãos sociais da associação sindical compreendem:

a) A assembleia geral;

b) A mesa da assembleia;

c) A direção;

d) O conselho fiscal;

e) A comissão de recursos.

3- Os órgãos gerentes da associação são:

a) A mesa da assembleia;

b) A direção;

c) O conselho fiscal.

4- O exercício dos mandatos dos órgãos sociais é tendencialmente gratuito, salvaguardando-se a possibilidade de serem remunerados, quando tal for decidido em assembleia geral ou pela maioria absoluta de todos os membros dos órgãos sociais.

Artigo 15.º

Eleição dos órgãos da associação e duração de mandato

1- Os membros dos órgãos gerentes da associação são eleitos em assembleia geral eleitoral.

2- A duração dos mandatos dos membros dos órgãos gerentes da associação é de quatro anos, não existindo limite máximo de mandatos.

3- Os membros dos órgãos da associação mantêm-se em exercício efetivo até serem empossados os seus sucessores, exceto se ocorrer o estatuído no artigo 20.º, alínea *f)*.

CAPÍTULO VI

Da mesa da assembleia

Artigo 16.º

Composição

1- A mesa da assembleia é constituída por 3 membros: um presidente, um vice-presidente e um secretário;

2- A mesa da assembleia delibera validamente, na presença de, pelo menos 2/3 dos seus membros tendo o presidente da mesa da assembleia voto de qualidade ou na sua ausência o vice-presidente da mesa da assembleia.

3- Das reuniões da mesa da assembleia é lavrada ata no livro de atas da mesa da assembleia geral.

Artigo 17.º

Competências do presidente da mesa da assembleia

1- São competências do presidente da mesa da assembleia:

a) Convocar a assembleia geral (ordinária, extraordinária ou eleitoral) nos termos previstos nos presentes estatutos;

b) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas do livro de atas da assembleia geral;

c) Dar posse aos membros dos órgãos da associação eleitos ou nomeados;

d) Redigir as convocatórias da assembleia geral;

e) Assinar o expediente respeitante á mesa da assembleia geral;

f) Dirigir os trabalhos da assembleia geral, orientando os debates e resolvendo dúvidas;

g) Advertir, na assembleia geral, os associados quando se repitam ou desviem da ordem de trabalhos e retirar-lhes a palavra se as suas advertências não forem acatadas;

h) Manter a disciplina e obediência dos estatutos;

i) Assistir às reuniões da direção, quando convocado, sem direito a voto deliberativo;

j) Colaborar com a direção na divulgação aos associados das decisões tomadas em assembleia geral.

2- Compete ao vice-presidente da mesa da assembleia coadjuvar e substituir o presidente da mesa da assembleia nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 18.º

Competências do secretário da mesa da assembleia

São competências do secretário da mesa da assembleia:

a) Redigir as atas da assembleia geral ordinária e extraordinária;

b) Gerir e despachar o expediente respeitante á mesa da assembleia;

c) Coadjuvar e substituir o vice-presidente da mesa da assembleia nas suas faltas e impedimentos.

CAPÍTULO VII

Da assembleia geral

Artigo 19.º

Constituição

A assembleia geral da associação sindical é o órgão deliberativo máximo da associação e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham pagas as suas quotas até ao mês anterior à da realização da assembleia geral, e reunirá em sessões ordinárias, extraordinárias ou eleitoral.

Artigo 20.º

Competências da assembleia geral

Compete à assembleia geral da associação:

a) Eleger, em assembleia geral eleitoral, a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal;

b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;

c) Aprovar os regulamentos internos e a sua revogação total ou parcial;

d) Deliberar quanto à associação ou filiação com outros sindicatos, bem como com organizações internacionais de trabalhadores;

e) Deliberar sobre a fusão, extinção, dissolução da associação e, neste caso, também quanto à liquidação e destino do seu património;

f) Apreciar os atos dos membros dos órgãos gerentes da associação sindical e, sendo caso disso, deliberar sobre a cessação dos respetivos mandatos, pelo que, neste caso, será nomeada uma comissão de gestão, que assegurará o regular funcionamento da associação até entrada em funções dos novos membros dos órgãos gerentes;

g) Apreciar e deliberar sobre o orçamento anual proposto pela direção;

h) Apreciar anualmente o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal sobre os mesmos;

i) Fixar o montante das quotizações mensais e das contribuições pecuniárias referidas na alínea *e)* do artigo 10.º;

j) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos de interesse da associação sindical e dos associados, e que constem da respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 21.º

Convocação, realização e funcionamento

1- A assembleia geral reunirá anualmente até 31 de março, em sessão ordinária, para exercer as atribuições consignadas nas alíneas *g)* e *h)* do artigo 20.º

2- A convocação de uma assembleia geral extraordinária compete:

a) Ao presidente da mesa da assembleia por sua iniciativa, ou;

b) A requerimento da direção da associação, ou;

c) A requerimento do conselho fiscal, ou;

d) A requerimento de pelo menos 20 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral serão dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia e dele constarão obrigatoriamente os fundamentos do pedido e uma proposta da ordem de trabalhos.

4- A convocatória da assembleia geral será feita com a antecedência mínima de 30 dias consecutivos, por anúncio afixado nos locais de trabalho ou enviada aos associados, nela se indicando a hora, o dia e o local onde se realiza e a ordem de trabalhos respetiva.

5- A assembleia geral iniciar-se-á à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou em segunda convocatória com qualquer número de associados, ressalvando o disposto no número 11 deste artigo.

6- A assembleia geral não funcionara além das 24h00, salvo deliberação em contrário tomada pela maioria dos presentes até ao termo da primeira hora da sessão.

7- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria simples de votos dos associados participantes, salvo nos casos em que estatutariamente outra coisa esteja fixada.

8- Em caso de empate, fica a deliberação adiada para nova assembleia geral.

9- Para efeitos de discussão e deliberação sobre as matérias referidas nas alíneas *d)* e *f)* do artigo 20.º, é exigida uma maioria qualificada de 2/3 dos associados participantes, sendo exigida a participação de pelos menos 30 % do total dos associados.

10- Para efeitos de discussão e deliberação sobre as matérias referidas nas alíneas *b)* e *e)* do artigo 20.º é exigida uma maioria qualificada de 3/4 de todos os associados, em todo o caso, não pode ser decidido que, em caso de extinção, os bens podem ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO VIII

Da direção

Artigo 22.º

Composição

1- A direção da associação é composta por 7 membros, sendo que destes serão 5 efetivos, a saber: um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um 1.º vogal e um 2.º vogal; 2 suplentes: 1.º suplente e 2.º suplente.

2- No caso de impedimento permanente de qualquer membro efetivo, este será substituído, prioritariamente, pelo 1.º e pelo 2.º suplente.

3- O tesoureiro da direção da associação acumula as funções de secretariado da associação sindical podendo delegar parte dessas funções nos vogais da direção.

Artigo 23.º

Competências do presidente da direção

1- São competências do presidente da direção:

a) Representar a associação dentro e fora dela;

b) Convocar as reuniões de direção;

c) Presidir a todas as reuniões e dirigir os trabalhos;

d) Assegurar-se das deliberações tomadas;

e) Rubricar os livros de atas das reuniões da direção;

f) Assinar toda a correspondência oficial.

2- Compete ao vice-presidente da direção coadjuvar e substituir o presidente da direção nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 24.º

Competências do tesoureiro da direção

1- São competências do tesoureiro da direção:
a) Zelar pelo património da associação;
b) Receber, guardar e depositar as receitas;
c) Proceder ao pagamento de despesas autorizadas;
d) Coordenar a contabilidade e a tesouraria da associação;
e) Assinar cheques;
f) Visar todos os documentos de receitas e despesas;
g) Organizar o balanço e proceder ao fecho de contas;
h) Elaborar mensalmente o resumo de contas;
i) Secretariar a direção;
2- O tesoureiro pode delegar parte das suas competências nos vogais da direção.

Artigo 25.º

Competências dos vogais da direção

São competências dos vogais da direção:
a) Coordenar a atividade do pelouro de que foi incumbido;
b) Dar contas da sua atividade a toda a direção;
c) Elaborar os relatórios anuais das atividades dos pelouros que foram incumbidos;
d) Executar com disciplina e clareza as competências que lhes forem delegadas pelo tesoureiro da direção.

Artigo 26.º

Competências da direção

Compete em especial à direção:
a) Dirigir e coordenar as atividades da associação sindical, de acordo com os princípios definidos nestes estatutos;
b) Executar e fazer executar as deliberações da assembleia geral;
c) Organizar e dirigir os serviços administrativos da associação sindical;
d) Elaborar e apresentar anualmente o relatório de atividades, o relatório de contas do exercício e o orçamento para o ano imediato;
e) Negociar e assinar convenções coletivas de trabalho e outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho de acordo com a vontade expressa pelos trabalhadores que por elas vão ser abrangidos;
f) Representar a associação sindical em juízo e fora dele;
g) Gerir e administrar o património da associação sindical e transmiti-lo por inventário à direção que lhe suceder, no prazo de quinze dias consecutivos após a sua tomada de posse;
h) Aceitar ou rejeitar os pedidos de inscrição de associados;
i) Solicitar reuniões com os outros órgãos gerentes da associação sindical sempre que entenda dever fazê-lo;
j) Promover a criação de comissões técnicas e de grupos de trabalho convenientes à solução de questões de interesse da associação sindical e dos seus associados ou com finalidade de coadjuvar nos seus trabalhos, tendo a duração do seu mandato ou podendo ser dissolvidas pela mesma;
k) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;
l) Contratar empregados para a associação sindical, fixar-lhes a remuneração e exercer quanto a eles os poderes de direção e disciplinar;
m) Executar os demais atos necessários à realização dos objetivos da associação e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência específica de outros órgãos;
n) Credenciar qualquer associado para a representar em situações concretas;
o) Indicar os delegados sindicais a serem eleitos;
p) Apresentar quadrimestralmente a documentação necessária ao conselho fiscal para que este possa emitir o seu relatório quadrimestral;
q) Propor à assembleia geral as alterações aos estatutos;
r) Organizar e manter atualizado o ficheiro de todos os associados;
s) Rececionar dos associados os estudos, pareceres e outros contributos que os mesmos julguem ser do interesse coletivo;

t) Deliberar sobre os estudos, pareceres e outros contributos que os associados elaborem, apresentá-los em assembleia geral e divulgá-los aos restantes associados;

u) Reconhecer as tendências político-sindicais que se organizem nos termos do capítulo xvii destes estatutos.

Artigo 27.º

Funcionamento

1- A direção reunirá pelo menos uma vez a cada quatro meses, lavrando-se ata de cada reunião em livro próprio.

2- A direção delibera validamente, na presença de, pelo menos, três dos seus membros sendo um deles o seu presidente ou o vice-presidente e são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade, e na ausência deste o seu vice-presidente, com exclusão da decisão de readmissão de sócio, cuja maioria é de 2/3 dos presentes.

3- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício das suas funções, salvo se tiverem manifestado por forma inequívoca e por escrito a sua discordância.

4- Obrigam a associação sindical, para com terceiros, as assinaturas de dois membros da sua direção.

5- Para atos de mero expediente é suficiente a assinatura do presidente da direção ou a de outro membro da direção.

CAPÍTULO IX

Do conselho fiscal

Artigo 28.º

Composição

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

Artigo 29.º

Competências

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar quadrimestralmente a contabilidade da associação, apresentando o relatório resumido de tal exame, no prazo de 30 dias, a fixar na sede da associação ou enviando aos associados;

b) Apreciar e dar parecer sobre o relatório de contas apresentado pela direção, bem como sobre o seu orçamento anual ou sobre orçamentos suplementares;

c) Assistir às reuniões da direção para as quais tenha sido convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença;

d) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direção;

e) Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira da associação sempre que isto lhe seja solicitado;

f) Solicitar ao presidente da mesa da assembleia a convocação desta sempre que tome conhecimento de qualquer irregularidade grave na gestão financeira da associação.

Artigo 30.º

Funcionamento

1- O conselho fiscal delibera validamente, na presença de, pelo menos, 2/3 dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos seus membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

2- Os seus membros respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício das suas funções, salvo se tiverem manifestado por forma inequívoca a sua discordância.

3- De cada reunião lavrar-se-á a respetiva ata em livro próprio.

CAPÍTULO X

Da comissão de recursos

Artigo 31.º

Composição

1- A comissão de recursos é constituída por um presidente e dois vogais.

2- Os membros serão nomeados em assembleia geral no prazo de 60 dias consecutivos após a data de posse da direção da associação.

3- A comissão de recurso tem quórum constitutivo e deliberativo sempre que participem o presidente e um dos vogais, podendo decidir por maioria simples.

Artigo 32.º

Competências

1- A comissão de recursos aprecia os recursos interpostos de deliberação da direção que recusem a admissão na associação sindical ou apliquem sanções.

2- A comissão de recursos tem também como competência emitir parecer sobre a readmissão de sócio que tenha sido expulso, devendo para o efeito tomar em linha de conta o motivo da decisão de expulsão e o comportamento do associado.

3- A comissão de recursos responderá a todos os recursos apresentados no prazo máximo de 30 dias consecutivos após receção dos mesmos, posto o que se consideram tacitamente indeferidos.

CAPÍTULO XI

Do regime eleitoral

Artigo 33.º

Constituição

1- A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham pagas as suas quotas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2- A mesa da assembleia geral eleitoral é constituída pelo presidente da mesa da assembleia, pelo vice-presidente da mesa da assembleia e por um membro por cada lista candidata ao órgão ou órgãos da associação sindical.

Artigo 34.º

Candidaturas

Poderão candidatar-se como membros aos órgãos gerentes da associação sindical os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos e cada associado só pode candidatar-se numa lista de candidatura.

Artigo 35.º

Convocação

A assembleia geral eleitoral reunirá nos seguintes termos:

a) De 4 em 4 anos quando haja término de mandato dos membros dos órgãos gerentes da associação sindical;

b) Quando haja demissão de toda a direção da associação sindical que equivale à demissão de todos os membros dos órgãos gerentes da associação;

c) Sempre que se verificar o estatuído na alínea *f)* do artigo 20.º

Artigo 36.º

Organização do processo eleitoral

Cabe à mesa da assembleia geral, ou à comissão de gestão, a organização de todo o processo eleitoral:

a) Marcar a data das eleições nos 30 dias consecutivos anteriores, e até 6 dias consecutivos antes do termo efetivo do mandato dos órgãos gerentes associação sindical;

b) Marcar a data das eleições, no prazo máximo de 60 dias consecutivos, caso ocorra o estatuído na alínea *b)* do artigo 35.º;

c) Marcar a data das eleições, no prazo máximo de 60 dias consecutivos, caso ocorra o estatuído na alínea *f)* do artigo 20.º;

d) Comunicar aos associados, com a antecedência mínima de 60 dias consecutivos, a data da realização da assembleia geral eleitoral;

e) Apreciar e decidir as reclamações;

f) Comunicar aos associados as listas candidatas.

Artigo 37.º

Apresentação das candidaturas

1- A apresentação das candidaturas faz-se mediante a entrega à mesa da assembleia geral ou à comissão de gestão, até 30 dias consecutivos da data do ato eleitoral, das listas com a identidade dos membros a eleger e respetivos cargos, acompanhadas de um termo individual ou coletivo de aceitação de candidaturas, e dos respetivos programas de ação.

2- As listas candidatas devem abranger obrigatoriamente os lugares dos órgãos gerentes da associação sindical à eleição, e terão de ser subscritos por, pelo menos, 10 % dos associados não candidatos.

3- Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, categoria profissional e local de trabalho e os associados subscritos pelo seu nome completo e o número de associado antecedidos na respetiva assinatura.

4- O presidente da mesa da assembleia geral, ou da comissão de gestão, providenciará a comunicação das listas de candidatura aos associados, no prazo de 08 dias consecutivos após a sua apresentação.

Artigo 38.º

Votação

1- A votação é efetuada de forma presencial, ou por correspondência.

2- O processo de votação deverá, obrigatoriamente, garantir o secretismo do voto e a não adulteração do mesmo.

3- ma vez garantida a fidedignidade de um sistema, incluindo o secretismo e a sua não adulteração, a direcção poderá deliberar pela implementação do voto electrónico.

CAPÍTULO XII

Dos delegados sindicais

Artigo 39.º

Representatividade

Quando em empresa que exerça a sua atividade em um ou mais estabelecimentos, serão eleitos um ou mais delegados sindicais por cada estabelecimento a definir em assembleia geral.

Artigo 40.º

Eleição

1- A eleição dos delegados sindicais será feita por meio de voto direto e secreto, e realizar-se-á no local ou nos locais indicados e nos termos constantes do pedido de convocatória feita pela direção ao presidente da mesa da assembleia geral.

2- A eleição, substituição ou exoneração dos delegados sindicais será feita pela assembleia geral, por meio de voto direto e secreto.

3- Haverá sempre eleições para delegados sindicais quando ocorrer mudança de direção, a realizarem-se no prazo de 60 dias consecutivos após a data da posse daquela.

4- A exoneração dos delegados sindicais pode ocorrer por:

a) Perda de confiança na manutenção dos cargos ou;

b) Perda de confiança por parte dos associados ou;

c) Perda de confiança por parte da direção ou;

d) A seu pedido ou;

e) Pela verificação de alguma condição de inelegibilidade.

Artigo 41.º

Atribuições e deveres

1- Compete aos delegados sindicais:

a) Defender os interesses dos associados nos respetivos serviços e na empresa;

b) Estabelecer e manter contacto permanente entre associados e a associação sindical e entre esta e aqueles;

c) Informar a direção dos problemas específicos dos associados que representa;

d) Assistir às reuniões da direção da associação sindical quando convocados;

e) Proceder à cobrança das quotas e ao seu envio ao tesoureiro da associação, quando de tal forem incumbidos;

f) Representar a associação sindical dentro dos limites dos poderes que lhes forem conferidos;

g) Cooperar com a direção no estudo, negociação ou revisão de convenções coletivas ou outros instrumentos regulamentadores de trabalho;

h) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

i) Assegurar a sua substituição nos períodos de ausência comunicando à direção;

j) Comunicar à direção da associação sindical a sua demissão.

2- Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na lei e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Do regime disciplinar

Artigo 42.º

Recurso

1- O poder disciplinar pertence à direção e é só por ela exercido.

2- Das suas deliberações em matéria disciplinar cabe recurso para a comissão de recursos, a interpor no prazo de 30 dias contados do conhecimento da deliberação recorrida.

3- Das deliberações desta, em matéria disciplinar, não é admissível recurso.

Artigo 43.º

Defesa

Aos associados sujeitos a procedimento disciplinar serão dadas todas as garantias de defesa e, designadamente:

a) O arguido terá sempre direito a defesa por escrito, a apresentar no prazo de 10 dias úteis contados da comunicação da nota de culpa, podendo juntar elementos de prova;

b) A comunicação da nota de culpa poderá ser feita pessoalmente ou por carta registada com aviso de receção.

Artigo 44.º

Sanções disciplinares

1- Podem ser aplicadas aos associados as seguintes sanções disciplinares:

a) Advertência por escrito;

b) Suspensão até um ano;

c) Expulsão.

2- A pena de suspensão quando superior a 6 meses implica a inelegibilidade para membro dos órgãos gerentes da associação por período igual ao da suspensão.

3- A pena de expulsão será aplicada aos associados que infrinjam gravemente e com reincidência os preceitos estatutários, sendo que, ainda que o sócio em causa venha a ser readmitido, não poderá ser eleito para qualquer cargo no período de três anos subsequente à readmissão.

CAPÍTULO XIV

Do regime e gestão financeira

Artigo 45.º

Exercício financeiro

O exercício financeiro anual corresponde ao ano civil.

Artigo 46.º

Receitas da associação sindical

1- São receitas da associação:
a) O produto das quotas dos associados;
b) As doações, heranças e/ou legados que venham a ser constituídos em seu benefício;
c) Quaisquer outras que lhe possam ser atribuídas ou venham a ser criadas;
d) Os juros obtidos de contas bancárias e ou aplicações financeiras.
2- As receitas serão obrigatoriamente destinadas ao pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade da associação sindical.

Artigo 47.º

Gestão financeira

1- Os valores em numerário serão sempre depositados em instituição bancária.
2- Os levantamentos serão efetuados unicamente por meio de cheques assinados pelo tesoureiro e por outro membro da direção, o seu presidente ou o seu vice-presidente.
3- Os pagamentos de serviços ou de despesas correntes para o funcionamento quotidiano da associação sindical serão sempre feitos pelo tesoureiro através do endosso de cheques ou de transferência bancária.

Artigo 48.º

Despesas

As despesas da associação sindical são as que resultam do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos e todas as que sejam indispensáveis à realização dos seus fins.

Artigo 49.º

Passivo

Só o património da associação sindical responde pelo seu passivo e pelos compromissos assumidos em seu nome.

CAPÍTULO XV

Do fundo de greve

Artigo 50.º

Fundo de greve

1- A associação sindical pode promover a constituição de um fundo de greve, destinado ao suporte das iniciativas de greve e dos trabalhadores que recorram a este instrumento de atividade sindical.
2- A assembleia geral em sessão ordinária, referida no artigo 20.º alínea *i)*, decidirá sobre a percentagem da quotização dos associados que reverterá para o fundo de greve da associação sindical.

CAPÍTULO XVI

Da comissão de gestão

Artigo 51.º

Composição

1- A composição da comissão de gestão será eleita pela assembleia destituída entre associados com capacidade eleitoral activa, escolhendo entre eles um presidente, um vice-presidente e um vogal.

2- Em todo o caso, a comissão de gestão não pode exercer funções por período superior a 60 dias, renováveis por idêntico período, caso não se tenha revelado possível a realização de eleições, findos os quais caduca o respectivo mandato.

Artigo 52.º

Competências

Compete à comissão de gestão:

a) Assegurar o regular funcionamento da associação sindical até que seja eleita uma nova direção da associação;

b) Convocar a assembleia geral eleitoral nos prazos estatutários estabelecidos.

Artigo 53.º

Funcionamento

1- A comissão de gestão toma posse imediatamente sempre que ocorra o estatuído no artigo 20.º alínea *f)*.

2- A comissão de gestão cessa as suas funções imediatamente à tomada de posse dos novos membros dos órgãos gerentes da associação sindical.

3- Mantém-se em funções, nos termos do previsto no artigo 51.º, número 2, sendo que, caso não se mostrem reunidas as condições para a assembleia eleitoral, será convocada assembleia com o fito de eleger nova comissão de gestão, a qual terá o seu mandato limitado a 60 dias, devendo ser convocadas eleições nesse prazo.

4- Sempre que houver tomada de posse da comissão de gestão a mesma será comunicada aos associados, à empresa e à instituição bancária.

5- As assinaturas do presidente da comissão de gestão ou a do vice-presidente da comissão de gestão substituirão a de outro membro da direção, além da do tesoureiro, sendo tal facto comunicado à instituição bancária.

6- Durante o funcionamento da comissão de gestão obrigam a associação sindical as assinaturas de dois membros da mesma.

CAPÍTULO XVII

Das disposições finais

Artigo 54.º

Aplicação

1- O apoio jurídico é gratuito aos associados nos seguintes pressupostos:

a) A situações ocorridas após a sua entrada como associado na associação;

b) Com o mínimo de 18 meses de quotas regularizadas ou a regularizar no momento.

2- Pese embora a gratuitidade do apoio jurídico, encontra-se salvaguardada a possibilidade de ser fixado um valor suplementar pela complexidade, dificuldade e urgência do assunto, grau de criatividade intelectual da sua prestação, resultado obtido, tempo despendido, ou responsabilidades assumidas, o que será comunicado previamente ao associado.

Artigo 55.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com os princípios destes estatutos, a lei e os princípios gerais de direito.

Artigo 56.º

Eficácia

A associação sindical adquire personalidade jurídica após o competente registo junto dos serviços competentes responsáveis pela área laboral e inicia o exercício das respectivas atribuições após a publicação dos seus estatutos no *Boletim do Trabalho e do Emprego*.

CAPÍTULO XVIII

Do direito de tendência

Artigo 57.º

Direito de organização

1- Aos trabalhadores filiados no SIMMPER, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais, sendo este reconhecimento da competência exclusiva da direção.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da direção.

Artigo 58.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos.

Artigo. 59.º

Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante do SIMMPER, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências, exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários desta.

Artigo 60.º

Poderes e competências

1- Os poderes e competências das tendências organizadas no seio do SIMMPER são:

a) Indicar quem em seu nome se dirigirá aos presentes em cada região dos órgãos do sindicato;

b) Solicitar reuniões com outras tendências reconhecidas no sindicato;

c) Solicitar uma interrupção dos trabalhos por um tempo não superior a quinze minutos no sentido de construir soluções consensuais para os assuntos em debate;

d) Usar da palavra, em acumulação, cujo tempo seja cedido por participantes inscritos, desde que estes aceitem e que sejam dessa tendência sindical;

e) O que a direção reconhecer.

Artigo 61.º

Constituição

1- A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da direção, assinada pelos sócios que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2- A comunicação referida no número anterior, deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, traduzidos pelo número das organizações e trabalhadores e aos delegados eleitos com o seu apoio.

Artigo 62.º

Reconhecimento

1- Só serão reconhecidas as tendências que hajam feito eleger com o seu apoio, pelo menos (5 %) cinco por cento dos candidatos aos órgãos do SIMMPER.

2- Os trabalhadores podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

Artigo 63.º

Representatividade

1- A representatividade das tendências é que resulta da sua expressão eleitoral em assembleia geral eleitoral.

2- Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários do simmper não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

Artigo 64.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário.

Artigo 65.º

Deveres

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários do SIMMPER;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

CAPÍTULO XIX

Das disposições transitórias

Artigo 66.º

Órgãos sociais

Para o primeiro mandato ficam desde já designados os seguintes órgãos sociais:

Registado em 26 de fevereiro de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 5 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Serviços e de Entidades com Fins Públicos - STTS - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de fevereiro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Mário Rui Alves Domingos Cunha	Presidente
Cândido Freire da Cruz	Vice-presidente
Maria Matilde Silva Pereira	Secretária-geral
Barbara Daniela Freitas de Castro	Tesoureira
Sofia Alexandra Dias de Sousa Botelho	Vogal
Raul Oliveira Nunes Ferreira	Membro efetivo
António da Silva Moreira	Membro efetivo
Rosa Maria Tomás Ferreira Sá	Membro efetivo
Ricardo Joel Nunes Pedrosa	Membro efetivo
Lúcio André Sousa Mota	Membro efetivo
Ana Luísa Machado Tavares de Pinho	Membro efetivo
Catarina Vanessa Moreira da Silva de Magalhães	Membro suplente
Barbara Margarida Fernanda Ribeiro	Membro suplente
Silvia Maria Almeida Fernandes	Membro suplente

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 11 de dezembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2022.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e fins

Artigo 1.º

É constituída uma associação com personalidade jurídica, que se regerá pelos presentes estatutos e pela lei aplicável denominada «Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo», para durar ilimitadamente podendo a todo o tempo ser dissolvida.

Artigo 2.º

A associação tem a sua sede na Rua Antiga Estrada da Vidigueira, Vivenda da Meteorologia, S/N em Beja, 7800-298 Beja, na freguesia de Beja (Santiago Maior e S. João Baptista), concelho de Beja.

Artigo 3.º

1- A associação terá âmbito territorial correspondente ao baixo alentejo e é formada pelas pessoas singulares ou coletivas que exerçam a indústria agrícola, florestal ou pecuária que voluntariamente nela se inscrevam.
2- Sem prejuízo da unidade da pessoa jurídica, a assembleia geral da associação poderá criar, nos termos dos estatutos, seções distintas, as quais terão regulamentos internos e organização contabilística próprios por forma a evidenciar os resultados de cada uma delas.
3- É criada a seção de serviços de gestão que apoiará a execução da contabilidade de gestão das explorações agrícolas suas associadas.

Artigo 4.º

A asssociação é apartidária e tem como fins:
a) Defender e promover a salvaguarda dos interesses comuns dos associados;
b) Contribuir, por todos os meios, para o desenvolvimento económico, social e técnico dos agricultores seus associados;
c) Representar os agricultores seus associados junto das entidades e instituições oficiais;
d) Representar os agricultores seus associados nas negociações de contratos coletivos de trabalho que abranjam a área do Baixo Alentejo;
e) Criar, se necessário, seções representativas dos interesses específicos nomeadamente senhorios e rendeiros;
f) Criar seções especializadas e seções de âmbito territorial mais restrito;

g) Dar assistência jurídica aos seus associados;
h) Associar-se, federar-se ou confederar-se em associações ou organismos similares, nomeadamente na Federação dos Agricultores do Alentejo e na Confederação dos Agricultores de Portugal - CAP;
i) Proceder à concentração da oferta dos produtos dos associados, podendo para tal praticar todos os atos tendentes à realização deste serviço.
j) Seção autónoma especializada na prestação de serviços às agro-ambientais, nomeadamente:
– Proteção/produção integradas de milho, arroz e cereais outono/inverno;
– Proteção/produção integrada de olival;
– Redução da lixiviação de agro-químicos para os aquíferos.
k) Prestação de serviços no âmbito da assistência técnica em proteção e produção integrada das culturas, bem como proceder à realização de ações de formação profissional, isoladamente ou em parceria com outras entidades públicas ou privadas, serviços estes condicionados, nos termos da lei, aos inerentes ao escopo societário.

CAPÍTULO II

Aquisição e perda de qualidade de sócio, seus direitos e deveres

Artigo 5.º

1- Podem ser membros da associação as pessoas singulares ou coletivas que exerçam na área do baixo alentejo, a atividade definida no artigo 3.º destes estatutos.
2- Toda a entidade patronal tem direito de se inscrever na associação, podendo a direção desta exigir aos candidatos a prova dos requisitos legais e estatutário.
3- O requerimento para admissão de sócio envolve plena adesão aos estatutos da associação, aos regulamentos internos e às deliberações dos órgãos sociais.

Artigo 6.º

São direitos dos associados
a) Participar na atividade da associação e votar por si ou em representação de outro, ou outros associados, nas reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nestes estatutos;
b) Eleger e ser eleito para cargos associativos;
c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos dos presentes estatutos;
d) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
e) Frequentar a sede da associação e utilizar os seus serviços, nos termos que forem estabelecidos em regulamento;
f) Reclamar perante os órgãos da associação de atos que considerem lesivos dos direitos dos associados e da associação;
g) Usufruir, nos termos em que forem estabelecidos, de todos os demais benefícios ou regalias da associação,
h) Receber da associação as informações que solicitarem sobre a actividade desta e, designadamente, examinar as contas e os livros de atas.

Artigo 7.º

São deveres dos associados

a) Pagar pontualmente as quotas e jóia que vierem a ser fixadas pela assembleia geral;
b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência, os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
c) Cumprir pontualmente as deliberações dos corpos sociais proferidas no uso da sua competência e observar os estatutos da associação;
d) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;
e) Realizar os atos de colaboração com todas as iniciativas que concorram para o prestígio da associação;
f) Participar ativamente no funcionamento da associação contribuindo para a realização dos seus fins.

Artigo 8.º

Perdem a qualidade de sócios

1- Perdem a qualidade de sócios:

a) Os que tenham praticado atos contrários aos objetivos da associação suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio e bom nome;

b) Os que deixem de pagar as suas quotas durante seis anos consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for notificado.

c) Os que não cumpram as deliberações da assembleia geral ou da direção;

d) Os que violem qualquer dos deveres de associado;

e) Aqueles que se dissolverem ou extinguirem a sua atividade, nos termos da lei aplicável.

2- A exclusão de associado faltoso pertence à direção, podendo o excluído recorrer dessa decisão para a assembleia geral, no prazo de trinta dias a partir da notificação de exclusão, mediante requerimento fundamentado dirigido ao presidente da mesa.

Artigo 9.º

1- A todo o tempo qualquer associado poderá demitir-se da associação.

2- A demissão deve ser comunicada pelo associado à direção com a antecedência mínima de trinta dias.

3- Sob proposta da direção, devidamente fundamentada, qualquer associado pode ser excluído da associação, por deliberação da assembleia geral votada por maioria de três quartos do número legal de votos que a façam funcionar, observado que seja o disposto no artigo 12.º destes estatutos.

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

Artigo 10.º

Toda a conduta ofensiva destes estatutos, dos regulamentos internos ou deliberação dos corpos gerentes da associação, constituem infração disciplinar.

Artigo 11.º

1- Ás infrações disciplinares são aplicáveis as seguintes penalidades:

a) Advertência simples;

b) Advertência registada;

c) Exclusão de sócio.

2- As penalidades aplicadas terão em conta a gravidade da infração e o seu número.

Artigo 12.º

Nenhuma penalidade será aplicada sem que o associado seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa e as provas que por bem entender, dentro de um prazo de quinze dias, e sem que desta defesa, e das provas produzidas, se haja tomado conhecimento.

Artigo 13.º

1- A aplicação de sanções disciplinares compete a direção com recurso nos termos do artigo 8.º número 2 para a assembleia geral.

2- Da decisão sobre o recurso para aplicação da penalidade referida na alínea *c)* do artigo 11.º, proferida pela assembleia geral, cabe também recurso nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO IV

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 14.º

Os órgãos da associação são, a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 15.º

1- Os membros dos órgãos da associação serão eleitos por um período não superior a quatro anos.
2- A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas nas quais se indicarão os cargos a desempenhar.
3- É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo.
4- Os membros dos órgãos da associação serão eleitos pela totalidade dos votos, na assembleia geral presente.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 16.º

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos.
2- Cada associado terá direito a um voto.

Artigo 17.º

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários

Artigo 18.º

Compete ao presidente

a) Convocar as assembleias gerais;
b) Dar posse aos associados eleitos para os corpos gerentes e aceitar as demissões que lhe forem apresentadas por escrito;
c) Assinar as atas e o expediente da mesa.

Artigo 19.º

Os secretários da mesa da assembleia geral serão um primeiro secretário e um segundo secretário, aos quais cabe pela ordem designada substituir o presidente nos seus impedimentos e, em conjunto, as atribuições destes estatutos.

Artigo 20.º

Compete aos secretários

a) Preparar, expedir e publicar as convocações da assembleia geral;
b) Redigir as atas da assembleia geral;
c) Substituir o presidente da mesa;
d) Servir de escrutinadores nas votações.

Artigo 21.º

A assembleia geral pode deliberar sobre todos os assuntos submetidos à sua apreciação, competindo-lhe nomeadamente:
a) Eleger a respetiva mesa, a direção e a comissão revisora de contas;
b) Destituir a todo o tempo os corpos gerentes por motivos devidamente fundamentados e pertinentes, elegendo na mesma assembleia geral, por maioria absoluta de associados e votos presentes, os novos corpos gerentes, os quais entrarão de imediato em exercício. A «convocatória» emitida para a assembleia geral cor-

respondente, designará na «ordem de trabalhos» que, no caso da mesma se pronunciar maioritariamente pela destituição dos corpos gerentes (em causa) se procederá, de seguida, à eleição de novos corpos gerentes, os quais uma vez eleitos por maioria absoluta de votos presentes entrarão imediatamente em exercício;

c) Fixar as quotas a pagar pelos associados;

d) Apreciar e aprovar o relatório e contas da direção;

e) Deliberar sobre a alteração de estatutos e aprovar e alterar os regulamentos internos;

f) Apreciar e aprovar o orçamento apresentado anualmente, até trinta e um de dezembro, pela direção;

g) Deliberar sobre a extinção da associação, bem como pronunciar-se pela autorização para demandar os administradores por factos praticados no exercício do seu cargo.

Artigo 22.º

A assembleia geral reunirá em sessão ordinária até 31 de março de cada ano para apreciar o relatório e contas da direção relativos à gerência do ano anterior da associação e da seção de serviços de gestão e para proceder, quando seja caso disso, à eleição dos membros dos órgãos da associação.

Artigo 23.º

Em sessões extraordinárias a assembleia geral reunirá por iniciativa do presidente, sempre que a direção ou conselho fiscal o julgue necessário, mediante pedido fundamentado e subscrito por um grupo de, pelo menos 10 % (dez por cento) ou duzentos associados e ainda no caso previsto do artigo 8.º, número 2, destes estatutos.

Artigo 24.º

A convocação de qualquer assembleia geral indicará a hora, local e objeto, devendo ser comunicada aos associados por correio eletrónico, ou outros meios de comunicação digital, caso o associado não tenha correio eletrónico ou outros meios, a mesma será enviada por carta, com oito dias de antecedência, e será publicada com a antecedência mínima de três dias em um dos jornais da localidade da sede da associação ou, não havendo, em um dos jornais mais lidos.

Artigo 25.º

1- Convocada a assembleia, esta funcionará no dia e hora marcados se estiverem presentes, pela menos, metade dos votos totais dos associados.

2- Se a essa hora o número legal de votos referidos no número anterior não se encontrar presente, a assembleia geral funcionará com qualquer número de associados e votos presentes, meia hora depois.

Artigo 26.º

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas pela maioria absoluta dos votos presentes.

2- As deliberações sobre alterações aos estatutos da associação exigem o voto de acordo de três quartas partes dos votos dos associados presentes ou representados.

3- O presidente tem, em caso de empate na votação voto de qualidade.

Artigo 27.º

1- De cada reunião é lavrada ata dos trabalhos, indicando-se o número de votos presentes e o resultado das votações e as deliberações tomadas.

2- A ata é assinada pelos membros da mesa presentes.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 28.º

A direção será composta de 3 (três) diretores efetivos e três substitutos, eleitos entre os associados.

Artigo 29.º

1- Os lugares a preencher, quer efetivos quer substitutos, serão designados na própria eleição para presidente, secretário, tesoureiro e vogais.

2- Os diretores substitutos são chamados a substituir os efetivos na falta ou impedimento destes, pela ordem de número de votos para que foram eleitos e, em igualdade de circunstâncias, preferem os mais velhos.

Artigo 30.º

A gestão da associação é da responsabilidade da direção a quem competem todos os poderes que por estes estatutos não sejam reservados à assembleia geral ou ao conselho fiscal.

Artigo 31.º

Compete especialmente à direção

a) Representar a associação em juízo e fora dele em todos os atos e contratos.
b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação e contratar o pessoal técnico, de chefia, administrativo e auxiliar, fixando os respetivos vencimentos e condições de trabalho;
c) Cumprir e fazer cumprir as disposições estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
d) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas da gerência juntamente com o parecer do conselho fiscal;
e) Negociar, concluir e fazer cumprir contratos coletivos de trabalho para o sector e dentro da área de jurisdição da associação;
f) Nomear delegados junto dos órgãos sociais da Federação das Associações dos Agricultores do Alentejo e da Confederação dos Agricultores de Portugal - CAP;
g) A direção poderá nomear e demitir um conselho assessor que será um órgão consultivo da mesma.

Artigo 32.º

1- A direção reunirá pelo menos uma vez por mês, exarando-se em livro próprio as suas deliberações.
2- A convocação pertencerá ao presidente.
3- A direção só pode deliberar desde que a maioria dos seus membros esteja presente, e as deliberações são tomadas por maioria dos votos dos titulares presentes, o presidente tem, em caso de empate em qualquer deliberação voto qualitativo.

Artigo 33.º

Para obrigar a associação são necessárias e bastantes 2 (duas) assinaturas dos membros da direção.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 34.º

O conselho fiscal é constituído por 3 (três) associados eleitos em assembleia geral e compete-lhe:
a) Examinar, sempre que entenda, a escrita da associação e os serviços de tesouraria;
b) Dar parecer sobre o relatório de contas anual da direção;
c) As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos titulares presentes, tendo o presidente além do seu voto, voto de desempate.

Artigo 35.º

A comissão escolherá entre os membros eleitos um presidente.

SECÇÃO V

Das eleições

Artigo 36.º

As eleições serão efectuadas par escrutínio secreto, o qual deverá ser efetuado imediatamente a seguir á votação, sendo proclamados os eleitos logo a seguir à contagem dos votos. Os associados eleitos tomarão posse nos 8 (oito) dias imediatos à eleição.

CAPÍTULO V

Administracão financeira e contas

Artigo 37.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 38.º

Constituem receitas da associação:
a) As quotas e as jóias dos associados;
b) Quaisquer fundos ou donativos;
c) Os juros dos fundos capitalizados se os houver;
d) Prestação de serviços aos associados.

Artigo 39.º

Quando houver necessidade de orçamentos suplementares, a assembleia geral que os aprovarem, votará também as contribuições a pagar pelos associados.

Artigo 40.º

Os valores monetários depositados em estabelecimentos bancários serão levantados nos termos do artigo 33.º

CAPÍTULO VI

Alterações de estatutos

Artigo 41.º

A assembleia que votar e aprovar as alterações de estatutos será convocada expressamente para esse fim. Da convocação constarão sumariamente os assuntos que irão ser apreciados.

Artigo 42.º

O formalismo do registo das alterações que forem introduzidas nos estatutos será o que estiver definido na lei.

CAPÍTULO VII

Dissolução e liquidação

Artigo 43.º

1- A associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral que envolve o voto favorável de três quartas partes do número de votos dos associados.
2- Esta assembleia geral decidirá qual o destino a dar aos bens da associação que constituírem remanescente da liquidação, não podendo estes serem distribuídos pelos seus associados.

Artigo 44.º

1- A mesma Assembleia geral nomeará 3 (três) liquidatários.
2- A forma de liquidação será a final decidida pela assembleia geral.
3- A liquidação será efectuada 6 (seis) meses após ter sido decidida a dissolução.

Registado em 21 de fevereiro de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 156 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ACICO - Associação Nacional de Armazenistas, Comerciantes e Importadores de Cereais e Oleaginosas - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 15 de novembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2020.

O número 5 do artigo 6.º-A dos estatutos passará a ter a seguinte redação:

«Artigo 6.º-A

1- (*Mantém-se*.)
2- (*Mantém-se*.)
3- (*Mantém-se*.)
4- (*Mantém-se*.)
5- Os membros honorários terão todos os direitos e deveres dos membros ordinários, com exceção do direito de voto e de eleger e ser eleito para a direção da associação, estando isentos do dever de pagamento de quotas.
6- (*Mantém-se*.)

Registado em 26 de fevereiro de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 156 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Comercial, Industrial e de Serviços do Concelho de Peniche - ACISCP - Cancelamento

Por sentença proferida em 15 de dezembro de 2023, transitada em julgado em 2 de fevereiro de 2024, no âmbito do processo n.º 785/23.6T8CLD, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Leiria - Juízo do Trabalho das Caldas da Rainha, que o Ministério Público moveu contra a Associação Comercial, Industrial e de Serviços do Concelho de Peniche - ACISCP , foi declarada ao abrigo do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da associação de empregadores por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 454.º do mesmo Código, a publicação da identidade dos membros da direção desde 15 de maio de 2010.

Assim, nos termos do número 4 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Comercial, Industrial e de Serviços do Concelho de Peniche - ACISCP, efetuado em 27 de outubro de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Comercial e Industrial da Marinha Grande - ACIMG - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de janeiro de 2024 para o mandato de dois anos.

Presidente - «Tascafood-Burguer & Pizza, L.da», representada por Eduardo Jorge Mendes Carvalho.
Vice-presidente - «Fluidiconta - Consultoria e Assessoria de Gestão, L.da», representada por Susana Teresa Silva Santos.
Vice-presidente Sukhpal.
Vice-presidente - «Aloeworld - Unipessoal, L.da», representada por Fernando Vítor Ladeira Pereira.
Vice-presidente - «Rotação do Sonho» - Unipessoal, L.da», representada por Nélio Filipe da Silva Ribeiro.
Vice-presidente - «AreiaGold - Actividades Turísticas e Hotelarias, SA», representada por Bruno Miguel Pereira Ferreira.
Vice-presidente - «Transportadora Infante. L.da», representada por Patrícia Jeanete Ribeiro Vieira.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

ACICO - Associação Nacional de Armazenistas, Comerciantes e Importadores de Cereais e Oleaginosas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de fevereiro de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente	Representada por
Sovena Oilseeds Portugal, SA	Rui Miguel Anselmo Farinha Costa

Vice-presidente	Representada por
Bunge Ibérica Portugal, SA	João Miguel Balagué Barata Roda Santos

Vice-presidente	Representada por
Louis Dreyfus Commodities Portugal, L^{da}	Ricardo Pita Berlanga

Vice-presidente	Representada por
IBEROL - Sociedade Ibérica de Biocombustíveis e Oleaginosas, SA	Mário Augusto Pires Robalo

Vice-presidente	Representada por
DACSA ATLANTIC, SA	Frederico António Leite Rodrigues

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Nacional de Comerciantes dos Produtos da Terra, Fauna e Flora - ANCPT - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 8 de fevereiro de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Bonsais de Campolide, L.da, representada por Joaquim Pedro Potier Raposo Pulido Valente.
Vice-presidente - ISISFLOR - Comercio Flores e Plantas, L.da, representada por Rui Manuel da Silva Martins.
Vogal - Francisco Manuel Alves Napoleão, representada pela Dr.ª Ana Teresa Napoleão.
Suplente - Carvera Bonitas, L.da, representada por Carlos Justino.
Suplente - Supermercado a Magia dos Preços, L.da, representada por Francisco Martins Simões.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 31 de janeiro de 2024 para o mandato de três anos.

Efetivos:

José Manuel Batista Casqueira.
Sandra Paula Goulart Pereira da Costa Gonçalves Lopes.
Patrícia Isabel Carvalho Robalo de Matos.

Suplentes:

Ângela Paula Granja Soares.
Vera Alexandra Chaves da Fonte Batista.
Ana Cristina de Almeida Reis.

Registado em 21 de fevereiro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 60 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores eleita em 30 de setembro de 2022 para o mandato de dois anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2022, foi efetuada a seguinte substituição:

João Manuel da Silva Alves é substituído por Ricardo Jorge Timóteo Pedro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

COVIPOR - Companhia Vidreira do Porto, L.da - 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 da Indústria Vidreira, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de fevereiro de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa COVIPOR - Companhia Vidreira do Porto, L.da

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 21 de maio de 2024, realizar-se-á na empresa COVIPOR - Companhia Vidreira do Porto, L.da, sediada em Reboreda - Santa Cristina do Couto, 4784-909 Santo Tirso, do sector moldagem e transformação de vidro, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 21.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Garagem Bocage, L.da - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE-SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de fevereiro de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Garagem Bocage, L.da

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.as, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 20 de maio de 2024, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: Garagem Bocage, L.da
Sede: Rua Maestro Idalino - Cabecinha, n.º 9 - 2900-758 Setúbal.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Samvardhana Motherson Peguform Automotive Technology Portugal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul - SITE-SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 23 de fevereiro de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Samvardhana Motherson Peguform Automotive Technology Portugal, SA.

«Vimos pelo presente, comunicar a V. Ex.as, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que nos dias 6 e 7 de junho de 2024, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: Samvardhana Motherson Peguform Automotive Technology Portugal, SA.
Sede: Quinta da Marquesa, Parque Industrial da Autoeuropa 2950-557 Quinta do Anjo.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÕES DE REPRESENTANTES

Baker & Baker Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Baker & Baker Portugal, SA, realizada em 25 de janeiro de 2024, conforme a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2023.

Efetivos:

Ana Marta Geraldes Manteigas.
Joana Cavalheiro Silva.
Carla Sofia Catarino Pereira.
Cláudio Rafael de Sousa Azevedo.

Suplentes:

Gilberto Manuel Gomes Abreu.
Nuno André Silva Freitas.
Nautilo Manuel Cristo Barca.
José Carlos Marques dos Santos.

Registado em 22 fevereiro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 9, a fl. 165 do livro n.º 1.