

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação de Empresas do Sector de Actividade de Prestação de Serviços de Assistência em Escala ao Transporte Aéreo e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante simplesmente designado também por CCT aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação de Empresas do Sector de Actividade de Prestação de Serviços de Assistência em Escala ao Transporte Aéreo, e por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das suas subsequentes alterações, a respectiva portaria de extensão deste CCT, por alargamento de âmbito, a todas as empresas que se dediquem à prestação de serviços de assistência em escala, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua actividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes.

3- O âmbito do sector de actividade profissional é o de actividades auxiliares dos transportes aéreos, a que corresponde o CAE n.º 52230.

4- São abrangidos por este CCT todos os trabalhadores que, sem perda de vínculo territorial, se desloquem em serviço ao estrangeiro por prazo igual ou inferior a 90 (noventa) dias.

6- As relações de trabalho entre a empresa e os trabalhadores que se desloquem temporariamente em serviço, por prazo superior a 90 (noventa) dias, reger-se-ão por regulamento próprio.

7- O âmbito profissional é o constante na cláusula 8.^a

Cláusula 2.^a

Âmbito funcional

1- O presente CCT será aplicável e obrigatório para todas as empresas, entidades e trabalhadores pertencentes ao sector da assistência em escala, cuja actividade, embora não sendo a actividade principal, consista na prestação de serviços de assistência, seja auto-assistência ou assistência a terceiros, desde que tais serviços sejam entendidos como serviços de assistência em escala nos aeroportos, correspondentes às categorias 1, 2, 3, 4 e 5.

2- As actividades sujeitas às disposições do presente contrato colectivo de trabalho estão listadas no anexo I do Decreto-Lei n.º 275/99, com excepção dos seguintes:

- Serviços de limpeza a aeronaves.

- Abastecimento de combustível e lubrificantes.
- Serviços de manutenção de linha.
- Serviço de catering.

3- Não obstante, se a actividade neste sector criar a necessidade de ampliar a lista de actividades ou incluir qualquer outra actividade excluída, a comissão paritária tem competência para o fazer.

Cláusula 3.^a

Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um período mínimo de vigência de 3 (três) anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A denúncia é feita, por qualquer das partes outorgantes, até ao 90.º (nonagésimo) dia anterior ao termo da vigência previsto no número 1 e acompanhada de uma proposta para negociação.

3- A parte receptora da proposta responde nos 30 (trinta) dias seguintes, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta.

4- Decorrido o prazo de vigência previsto no número 1, renova-se o presente CCT por prazos sucessivos de um (1) ano até que seja revogado por novo CCT.

Cláusula 4.^a

Desconto das quotas sindicais

1- A empresa respeitará o disposto na lei, visando a arrecadação da quotização sindical por dedução na retribuição mensal, sempre que o trabalhador o autorize.

2- A entrega da quotização sindical deduzida nos termos do número anterior ao sindicato respetivo terá lugar até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

Cláusula 5.^a

Habilitações mínimas

As habilitações escolares 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 6.^a

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

Cláusula 7.^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 8.^a

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores da empresa abrangidos pelo presente CCT estão enquadrados numa das seguintes categorias profissionais, sendo vedado à empresa atribuir-lhes outras diferentes das nele previstas:

a) Técnico de tráfego de assistência em escala - TTAE;

b) Operador de assistência em escala - OAE;

c) Técnico de manutenção de equipamentos de assistência e avião - TMEAA.

2- O técnico de tráfego de assistência em escala (TTAE) é o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela empresa, prepara o voo desde a aceitação até ao plano de carregamento de aviões, executando, nomeadamente, as seguintes tarefas:

a) Presta assistência, em terra, aos passageiros e respectiva bagagem, assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento;

b) Coordena e desenvolve as actividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de carregamento, assistência e descarregamento das aeronaves;

c) Coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de placa;

d) Desenvolve as actividades de aceitação e remessa de carga e correio;

e) Envia, recebe e trata a informação e documentação de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados.

3- O operador de assistência em escala (OAE) é o profissional que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas, desempenha, nomeadamente, as seguintes tarefas:

a) Procede ao carregamento e descarregamento das aeronaves;

b) Presta assistência nos terminais de bagagem, de carga e assistência na placa, controlando, encaminhando e acondicionando as bagagens carga e correio;

c) Conduz e opera equipamentos de assistência ao avião;

d) Pode conduzir veículos dentro do perímetro do aeroporto, nomeadamente, transporte de passageiros e procede ao reboque de aviões.

4- O técnico de manutenção de equipamento de assistência a avião (TMEAA) é o profissional que executa trabalhos de ensaio operacional e funcional dos equipamentos, com

vista à confirmação de avarias e detecção de anomalias e sua recuperação, bem como a preparação de trabalho de actividades e de matérias da área em que se encontra inserido, desempenhando funções no âmbito da manutenção dos equipamentos de assistência ao avião, seguindo processos tecnológicos, para os quais está qualificado e, nomeadamente, as seguintes tarefas:

a) Reparação de unidades;

b) Instalação, conservação, pintura e manutenção de aparelhagem e circuitos eléctricos e electrónicos;

c) Manutenção preventiva e curativa das unidades do equipamento de terra e seus acessórios mecânicos, hidráulicos e pneumáticos;

d) Reparação, montagem e modificação de estruturas de unidades, conjuntos mecânicos e restante material de equipamento de terra;

e) Assegura a manutenção diária dos equipamentos e ferramentas que utiliza no exercício da sua actividade profissional;

f) Planeamento, programação e controlo de produção.

5- O TMEAA deverá ter competências para intervir nas seguintes áreas, desempenhando as tarefas correspondentes:

a) Estruturas - manufactura, desmonta, monta e repara peças de estruturas e outros componentes afins de viaturas; dá ou devolve a forma requerida às chapas e estruturas trabalhadas; ajusta, monta, elimina empenos e regulariza as respectivas superfícies trabalhadas.

b) Executa trabalhos de soldadura, de corte e de recuperação de superfícies por metalização em materiais diversos, de acordo com as especificações requeridas nos equipamentos de assistência a avião.

c) Electricidade - executa trabalhos de instalação, conservação, manutenção curativa e preventiva de circuitos eléctricos e electrónicos nos equipamentos de assistência a avião e seus acessórios.

d) Mecânica - executa trabalhos de manufactura, instalação, conservação, manutenção curativa e preventiva de equipamentos de assistência a avião e seus acessórios.

e) Pintura - executa trabalhos de preparação e pintura na estrutura e acessórios de equipamentos de assistência a avião.

f) Preparação/Planeamento - Executa tarefas inerentes aos processos de aquisição de equipamento, material, produtos e serviços; à preparação e gestão de materiais e ferramentas, aos métodos e preparação do trabalho e ao planeamento e controlo dos trabalhos de manutenção de assistência a avião.

g) Torneiro mecânico - Opera com tornos mecânicos de acordo com especificações requeridas para execução de trabalhos de precisão na manufactura, recuperação e modificação ferramentas, componentes em equipamentos de assistência a avião.

6- Poderão ser criadas outras categorias profissionais, que se considerarão parte integrante do presente CCT.

Cláusula 9.^a

Retribuição base mínima

1- A retribuição base mínima nas categorias constantes neste CCT será a seguinte, salvo disposição mais favorável em IRCT próprio:

OAE		
	Tempo permanência	RRM
Iniciado	6 meses	550 €
Escalão 1	12 meses	580 €
Escalão 2		623 €

TMEAA		
	Tempo permanência	RRM
Iniciado	6 meses	540 €
Escalão 1	12 meses	570 €
Escalão 2		620 €

TTAE		
	Tempo permanência	RRM
Iniciado	6 meses	650 €
Escalão 1	12 meses	680 €
Escalão 2		730 €

2- Assim, de acordo com as tabelas supra, a retribuição base mínima, respeitará as seguintes regras:

a) OAE

i) O ingresso na carreira profissional de OAE é feito para o estágio de iniciado, que terá a duração de 6 meses, com a retribuição base mínima de 550 €.

ii) Concluído o estágio de iniciado (6 meses), o OAE será enquadrado no escalão 1, com a retribuição base mínima de 580 €.

iii) Após 12 meses de permanência no escalão 1, o OAE será enquadrado no escalão 2, com a retribuição base mínima de 623 €.

b) TMEAA

i) O ingresso na carreira profissional de TMEAA é feito para o estágio de iniciado, que terá a duração de 6 meses, com a retribuição base mínima de 540 €.

ii) Concluído o estágio de iniciado (6 meses), o TMEAA será enquadrado no escalão 1, com a retribuição base mínima de 570 €.

iii) Após 12 meses de permanência no escalão 1, o TMEAA será enquadrado no escalão 2, com a retribuição base mínima de 620 €.

c) TTAE

i) O ingresso na carreira profissional de TTAE é feito para o estágio de iniciado, que terá a duração de 6 meses, com a retribuição base mínima de 650 €.

ii) Concluído o estágio de iniciado (6 meses), o TTAE será enquadrado no escalão 1, com a retribuição base mínima de 680 €.

iii) Após 12 meses de permanência no escalão 1, o TTAE será enquadrado no escalão 2, com a retribuição base mínima de 730 €.

Cláusula 10.^a

Mudança de categoria profissional

1- Quando qualquer trabalhador adquirir habilitações pro-

fissionais ou escolares 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 escalão ou 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 11.^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.

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 viabilizadas 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- De acordo com o disposto na lei, os dirigentes sindicais, os delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores só poderão ser transferidos de local de trabalho com o seu acordo.

Cláusula 12.^a

Efeitos da transferência

1- Da transferência de local de trabalho não pode resultar diminuição ou eliminação de direitos, nos termos do presente CCT.

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 empresa 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 13.^a

Atividade dos trabalhadores

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional, de acordo com a descrição de funções constantes na cláusula 8.^a

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 posuída, sem prejuízo do disposto em IRCT próprio.

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 14.^a

Uniformes e equipamentos de trabalho

1- A empresa 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 empresa e que lhes estejam afetos para uso profissional individual.

4- Para cumprimento do disposto no número anterior, a empresa garantirá as condições de organização de trabalho e de segurança adequado.

Cláusula 15.^a

Obtenção de documentos

Os passaportes, vistos, certificados de vacinação e outros documentos impostos diretamente pela prestação de serviço à empresa, bem como as licenças que sejam exigidas por lei,

serão custeados pela empresa, que se possível também os obterá e revalidará, desde que o trabalhador lhe forneça os elementos necessários para o efeito.

Cláusula 16.^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 empresa 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 17.^a

Trabalho fora da base

1- Nas deslocações em serviço, o direito a ajudas de custo inicia-se com a partida da base e termina com a chegada, após a viagem de regresso à mesma.

2- O trabalhador cumprirá, no local de trabalho temporário, o horário de trabalho ali em vigor.

3- O cômputo e remuneração das horas extraordinárias, quando aplicável, dos trabalhadores transferidos ou deslocados para locais abrangidos pelo âmbito deste acordo processar-se-ão nos moldes nele estabelecidos; o cômputo e remuneração das horas extraordinárias dos trabalhadores transferidos ou deslocados para locais não abrangidos pelo âmbito deste acordo 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- Os transportes em serviço ou impostos pelas deslocações em serviço são fornecidos ou pagos pela empresa.

Cláusula 18.^a

Duração do trabalho normal/Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho diário será de 7 horas e 30 minutos e 37 horas e 30 minutos semanais.

2- Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (acordo de empresa), o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário estabelecido no número 1 do artigo anterior pode ser aumentado, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- Em virtude da realidade própria de cada aeroporto, podem ser protocoladas condições de prestação de trabalho específicas, designadamente em aeroportos de menor dimensão.

Cláusula 19.^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.

2- Dia útil - É o dia civil que não coincide com o dia de descanso semanal, nem com o dia de descanso complementar, nem com os feriados estabelecidos neste CCT.

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.

4- Descanso complementar - É o constituído por:

a) Sábado ou domingo, nos horários regulares, salvo outra disposição em IRCT próprio;

b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

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 20.^a

Intervalos de refeição e de descanso

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a 1 hora, nem superior a duas horas, para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar; de trinta minutos, quando se destine a pequeno-almoço, e de trinta a sessenta 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 6 horas consecutivas de trabalho. O intervalo para descanso e tomada de almoço e jantar só será inferior a sessenta minutos nos casos em que razões de funcionamento dos serviços e de adequada ocupação dos trabalhadores o imponham.

3- 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 11 horas.

4- Quando exista trabalho suplementar em prolongamento, o trabalhador só deverá retomar o serviço decorrido que seja um descanso mínimo de 11 horas, contado a partir do momento em que cessou o trabalho.

5- Quando o trabalho suplementar se situe para além das 0h00 o trabalhador só retomar o serviço após um descanso mínimo de 11 horas, contado a partir do momento em que cessou o trabalho; a retoma do serviço far-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo do repouso mínimo.

Cláusula 21.^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- Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal, desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência.

5- São permitidas trocas de horários, por acordo, desde que solicitada com quarenta e oito horas de antecedência, e seja respeitado o período mínimo de descanso de 11 horas entre dois dias consecutivos de trabalho e o trabalhador não preste mais do que 5 dias de trabalho consecutivos.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

1- 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.

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

3- Não estão sujeitas à obrigação de prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

4- 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.

Cláusula 23.^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 15 dias antes da ocorrência de um feriado, a empresa 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 traba-

lho, a lista de trabalhadores referida no número anterior poderá ser alterada até 72 horas antes da ocorrência do feriado.

5- Sempre que adequado serão estabelecidas escalas de rotação dos trabalhadores que devem prestar trabalho nos feriados.

Cláusula 24.^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 25.^a

Horários de trabalho

1- A definição 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 representativos dos trabalhadores abrangidos.

2- Salvo impossibilidade, por urgência da elaboração dos horários, a empresa 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 empresa 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 26.^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 na cláusula 27.^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 nos IRCT.

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 25.^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.

Cláusula 27.^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 6h30 e as 9h30;
- 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- Dos horários de trabalho deverá constar, em relação a cada trabalhador ou conjunto de trabalhadores, o intervalo de descanso em que devem ter lugar o repouso e a tomada de refeição.

3- 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 2 da cláusula 20.^a

Cláusula 28.^a

Flexibilidade e tolerância

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.

Cláusula 29.^a

Cursos de formação profissional

1- A empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional com vista à melhoria e à atualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente no âmbito das carreiras específicas da atualização e reconversão profissionais e da higiene e segurança no local de trabalho.

2- A seleção para a frequência dos cursos deverá ter lugar por critérios objetivos que assegurem as necessidades da empresa e respeitem o princípio da igualdade de oportunidades.

3- O tempo despendido nos cursos de formação profissio-

nal cuja frequência seja imposta pela empresa será considerado como de trabalho.

4- O tempo despendido na frequência de cursos de formação previstos no número anterior não deverá exceder o período normal de trabalho diário e semanal, devendo a empresa, no estabelecimento dos horários dos cursos, atender à sua natureza, complexidade e duração.

5- O tempo considerado como de trabalho nos termos do número 3 será sempre equiparado a tempo de trabalho normal.

6- Desde que o interesse da empresa e o aproveitamento da formação o aconselhe, poderá ser mudado o horário habitualmente praticado por cada trabalhador enquanto durar o curso.

7- Se da mudança de horário resultar alteração dos dias de descanso, o trabalhador tem direito a gozar dias de descanso compensatórios.

8- É permitida a prestação de trabalho, correspondente ao posto de trabalho normal, em concomitância com ações de formação; a prestação de trabalho que, somada ao tempo de formação, ultrapassar os limites da duração do período normal do trabalho, não será remunerada como trabalho suplementar até 2 horas.

9- Quando, devido à frequência de ações de formação, nos termos do número 8, ocorram alterações do horário de turnos, deve ser contabilizado o trabalho noturno que o trabalhador deixe de prestar por causa dessa alteração.

10- Antes e após um período de formação profissional a tempo inteiro, deve ser garantido e observado um repouso mínimo de, pelo menos, 11 horas. A retoma ao serviço far-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo deste repouso mínimo.

Cláusula 30.^a

Dias de descanso

Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso, sendo um de descanso complementar e outro de descanso semanal.

Cláusula 31.^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 32.^a

Períodos de férias

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração de 26 (vinte e seis) úteis, não considerando os dias de descanso nem os feriados, condicionado pela assiduidade nos termos do número seguinte. O período anual de férias terá a duração mínima de 23 (vinte e três) dias úteis.

2- A duração do período de 26 dias de férias será reduzida, em função da falta de assiduidade do trabalhador, no ano a que as férias se reportam, na seguinte medida:

- a) Redução de 1 (um) dia de férias, se tiver registado 13 (12+1) faltas justificadas;
- b) Redução de 2 (dois) dias de férias, se tiver registado 14 (12+2) faltas justificadas;
- c) Redução de 3 (três) dias de férias, se tiver registado 15 (12+3 ou mais) ou mais faltas justificadas;
- d) Qualquer falta injustificada determinará a perda de três dias de férias.

3- As férias poderão ser gozadas interpoladamente, em mais do que um período, de acordo com a lei.

Cláusula 33.^a

Processamento de marcação de férias

1- A época de férias e a interpolação serão fixadas por acordo entre a empresa 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

* No período da Páscoa, uma semana, a pontuação a atribuir será de 8 pontos.

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 empresa 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 empresa, tenha de alterar ou peça alteração ou troca de época de férias;
- f) Todos os pedidos de alteração apresentados pelos traba-

lhadores 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 empresa 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.

4- Na falta de acordo, a empresa fixará o período de férias, nos termos da lei, entre 1 de Maio e 31 de Outubro e ouvindo as organizações representativas dos trabalhadores.

5- Para efeitos de planeamento das férias, nos casos em que o dia de descanso semanal e o dia de descanso complementar não sejam fixos, serão contados como dias úteis os dias de 2.ª a 6.ª feira, com exclusão dos feriados; não são considerados dias úteis o sábado, o domingo e os feriados.

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 31 de Março do ano seguinte.

Cláusula 34.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dias úteis de trabalho confere direito a remuneração especial, nos seguintes termos:

a) 50 % (coef. 1,5) da retribuição normal na primeira hora;
b) 75 % (coef. 1,75) da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

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 % (coef. 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 % (coef. 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 35.^a

Subsídio de turnos

1- Sendo a actividade de assistência em escala caracterizada por períodos de funcionamento que ultrapassam os limites dos períodos normais de trabalho, serão organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos.

2- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho nocturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um subsídio de turnos cujo

montante varia em função do número e da amplitude de turnos adoptado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.

3- O subsídio referido no número anterior varia consoante a amplitude e a frequência de prestação de trabalho em período noturno:

a) Horários com amplitude de 24 horas - valor mínimo de 159 €, sem prejuízo do disposto em IRCT próprio.

b) Horários com amplitude igual ou inferior a 12 horas - valor mínimo de 71 €, sem prejuízo do disposto em IRCT próprio.

Cláusula 36.^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 da sua retribuição, nos termos do IRCT aplicável.

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 37.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores ao serviço têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal, de montante igual ao da sua retribuição, nos termos do IRCT aplicável, a pagar até 15 de Dezembro.

2- Aos trabalhadores na situação de doença por ocasião do pagamento do subsídio de Natal, a empresa complementarmente o mesmo nos termos e condições estabelecidos no número 1 da cláusula 42.^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 38.^a

Medicina do trabalho

1- A empresa assegurará serviços de saúde ocupacional, que garantirão as atividades de medicina do trabalho de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2- Os serviços médicos têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho, são essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3- A empresa assegurará, permanentemente, em condições de atuação imediata, a existência de uma ambulância, devidamente equipada, nas suas instalações, do Aeroporto de Lisboa, bem como a prestação imediata dos primeiros socorros por pessoal devidamente habilitado para o efeito.

Cláusula 39.^a

Competência dos médicos de trabalho

1- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os trabalhadores expostos a riscos específicos e os que trabalhem em regime de turnos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos, devendo ser sempre participado ao examinado o resultado;

b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissional, quando for caso disso;

c) Aconselhar os responsáveis pelos serviços e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;

d) Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene dos locais de trabalho e instalações anexas;

e) 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;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando conselhos, sempre que necessários ou solicitados pelos trabalhadores, bem como promovendo a realização de cursos regulares de primeiros socorros e higiene no trabalho;

g) 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;

h) Tornar efetiva a proteção de todo o pessoal da empresa contra as doenças infecto-contagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas, no condicionalismo nacional e internacional, de acordo com as instruções da Direcção-Geral dos Cuidados de Saúde Primários.

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 dois em dois anos aos demais trabalhadores.

3- Sempre que necessário, conforme avaliação dos serviços médicos, os exames periódicos especiais previstos na alínea a) do número 1 serão realizados mensalmente.

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 o justifique, poderá encurtar a periodicidade do exame.

Cláusula 40.^a

Exclusão de competência dos médicos de 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 41.^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 e saúde no trabalho, integrada por representantes da empresa e das associações representativas dos trabalhadores.

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 42.^a

Proteção na doença e acidentes

1- A empresa tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente quando em deslocação em serviço até 90 dias, desde que, ou na medida em que não exista cobertura da Segurança Social.

2- No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, ocorrido ou contraída ao serviço da empresa, a empresa pagará, durante o período previsto no número 1, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição líquida do trabalhador.

Cláusula 43.^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 empresa, 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 empresa, o trabalhador, para efeitos de evolução futura, considerar-se-á como incluído na posição inicial da nova categoria profissional.

Cláusula 44.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis pela empresa, 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 12 dias;
- d) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição, até 24 dias;
- e) 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.

Cláusula 45.^a

Retribuição em caso de morte de trabalhador

A cessação do contrato por caducidade em virtude da morte do trabalhador não dispensa a empresa 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 46.^a

Aplicação da convenção em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, a presente convenção coletiva de trabalho, que vincula o transmitente, é aplicável ao adquirente até ao termo do respetivo prazo de vigência ou no mínimo durante 12 meses a contar da transmissão, salvo se entretanto outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial passar a aplicar-se ao adquirente.

2- O disposto no número anterior é aplicável a transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica.

3- Sem prejuízo da aplicação do regime previsto nos números anteriores à transmissão de unidade económica conceptualmente identificável pela respetiva autonomização, as partes do presente CCT comprometem-se a acordar na definição dos indícios que correspondam à presunção de existência de unidade económica.

Cláusula 47.^a

Comissão paritária

1- A associação de empregadores e os sindicatos outorgantes deste CCT constituirão uma comissão paritária, à qual competirá proceder à interpretação do mesmo e dos regulamentos que vierem a ser criados ou modificados.

2- A comissão paritária será constituída por 2 elementos efectivos e um suplente de cada um dos sindicatos outorgantes e por número igual por parte da associação de empregadores.

3- A comissão paritária reunirá a pedido de qualquer das

partes num prazo de 15 dias. Pode ser estabelecido outro prazo desde que aceite por ambas as partes.

4- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante deste CCT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

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

6- A comissão paritária tem competência para criar novas profissões/categorias profissionais, definir as respetivas funções e fazer o seu enquadramento, desde que aprovadas por unanimidade.

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

8- O tempo utilizado em reuniões da comissão paritária é considerado, para todos os efeitos, como tempo efectivo de serviço e não será descontado em quaisquer créditos de tempo a que os participantes da comissão tenham direito.

Cláusula 48.^a

Efeitos da aplicação do presente CCT

Em virtude do período normal de trabalho constante deste CCT ser de 37 horas e 30 minutos, nos casos em que se verifique um aumento do período normal de trabalho para esta carga horária, será esse acréscimo remunerado proporcionalmente de acordo com o valor hora.

Cláusula 49.^a

Articulação entre convenções colectivas

1- Não obstante a entrada em vigor deste CCT, mantém-se também em vigor toda a regulamentação colectiva de trabalho, relativamente às partes outorgantes e aos trabalhadores abrangidos, nomeadamente:

a) O AE celebrado entre a SPdH e o SIMA (Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins), o SINTAC (Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil), o SITAVA (Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos) e o SQAC (Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2012.

b) O AE celebrado entre a SATA AIR AÇORES, SITAVA, SITEMA e Outro, publicado no Jornal Oficial, IV série, n.º 22, de 5 de Dezembro de 1996, com alterações publicadas no Jornal Oficial, IV série, n.º 4, de 27 de Março de 1997, Jornal Oficial, IV série, n.º 7, de 17 de Maio de 2001 e Jornal Oficial, IV série, n.º 17, de 25 de Novembro de 2004, com acordo de adesão do SINTAC, conforme publicação no Jornal Oficial, II série, n.º 28, de 10 de Fevereiro de 2014.

2- Os acordos de empresa referidos no número anterior afastam a aplicação do presente CCT quanto às matérias neles expressamente previstas.

Cláusula 50.^a

Princípio do tratamento mais favorável

Este CCT é globalmente mais favorável do que todos os

instrumentos que tenham regulado ou regulem as mesmas matérias, sem prejuízo no disposto na cláusula 49.^a

As partes declaram que o presente CCT irá abranger duas empresas e cerca de 1198 (mil cento e noventa e oito) trabalhadores.

O presente CCT é celebrado, em Lisboa, a 6 de Dezembro de 2016, por:

Pela Associação de Empresas do Sector de Actividade de Prestação de Serviços de Assistência em Escala ao Transporte Aéreo:

António Guilhermino Rodrigues, na qualidade de presidente da direcção da associação.

Paulo Simão Carvalho de Borba Menezes, na qualidade de vice-presidente da direcção da associação.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, na qualidade de dirigente do SITAVA.

Fernando José Miguel Pereira Henriques, na qualidade de dirigente do SITAVA.

Nuno Miguel Figueiredo de Sousa, na qualidade de dirigente do SITAVA.

Depositado em 16 de dezembro de 2016, a fl. 8 do livro n.º 12, com o n.º 178/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Carl Zeiss Vision Portugal, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2015, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa Carl Zeiss Vision Portugal, SA, cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de lentes ópticas e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Lisboa, Porto e Setúbal.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange 1 empregador e 132 trabalhadores.

5- Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores» as mesmas devem ser entendidas como aplicáveis a ambos os sexos.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- ...

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados de 1 de Abril de 2016 a 31 de Março de 2017 e serão revistas anualmente.

3- ...

4- ...

5- ...

6- ...

7- ...

8- ...

9- ...

10- ...

11- ...

Cláusula 29.^a

Trabalho por turnos

1- ...

2- ...

3- ...

4- ...

5- Os trabalhadores em regime de turnos são remunerados da seguinte forma:

a) Três turnos laboração contínua - acréscimo de 22,5 % (o valor a vigorar nesta vigência - 170,59 €);

b) Três turnos com folga fixa - acréscimo de 18,75 % (o valor a vigorar nesta vigência - 142,14 €);

c) Dois turnos com folga alternada - acréscimo de 15 % (o valor a vigorar nesta vigência - 113,79 €);

d) Dois turnos com folga fixa - acréscimo de 12,5 % (o valor a vigorar nesta vigência - 94,79 €).

As percentagens dos acréscimos mensais são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo III do anexo IV.

6- ...

7- ...

8- ...

9- ...

10- ...

11- ...

12- ...

13- ...

14- ...

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo I

Chefe de serviços

Contabilista