

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, 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 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Esco-

las de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

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 partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

27 de setembro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.ª

Âmbito e área

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se em Portugal às empresas e agências de navegação aérea filiadas na associação de empregadores outorgante que desenvolvam a atividade de transporte aéreo, com ou sem auto-assistência em escala, autorizadas a explo-

rar a indústria de comunicações aéreas no país (Continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira), adiante designadas por empresas ou companhias, e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

2- Este CCT aplica-se igualmente, aos trabalhadores referidos no número anterior quando se encontrem deslocados em serviço no estrangeiro, ressalvadas as condições específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores, em virtude da sua deslocação.

3- Para efeitos do previsto na alínea g) do número 2 do artigo 492.º do Código do Trabalho, estima-se que o presente CCT abrangerá 16 empregadores e 180 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Início da vigência e produção de efeitos

O presente CCT entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do previsto no número 1 da cláusula 3.ª

Cláusula 3.^a

Vigência e revisão

1- O CCT produz efeitos a contar de 20 de novembro de 2016 e vigorará até 31 de dezembro de 2018, renovando-se posteriormente por sucessivos períodos de dois anos, salvo denúncia de qualquer das partes para o termo do período de vigência em curso.

2- A denúncia deste CCT poderá ocorrer com a antecedência mínima de 60 dias sobre o seu termo e deve ser acompanhada de proposta negocial global.

3- Por acordo entre as partes outorgantes a revisão do presente CCT poderá verificar-se antes do decurso do prazo previsto no número 1.

4- A tabela salarial constante do anexo II e os valores das prestações pecuniárias constantes do anexo II-A aplicam-se conforme previsto na cláusula 96.^a A partir de 31 de dezembro 2018 e mantendo-se em vigor o CCT, a revisão salarial anual será objeto de negociação.

CAPÍTULO II

Admissão. Categorias profissionais e funções

SECÇÃO I

Condições gerais

Cláusula 4.^a

Contrato individual de trabalho. Forma e conteúdo

1- O contrato individual de trabalho será reduzido a escrito, em duplicado, devendo um dos exemplares ser entregue ao trabalhador.

2- O contrato referido no número anterior conterá as indicações seguintes, sempre dentro dos limites estabelecidos neste CCT:

- a) Nome ou denominação e residência ou instalação em Portugal dos contraentes;
- b) Data do início do contrato;
- c) Local de trabalho;
- d) Profissão/categoria profissional e atribuições gerais;
- e) Retribuição base mensal e outras condições retributivas para além das previstas no CCT;
- f) Existência ou inexistência de período experimental e, no primeiro caso, a sua duração;
- g) A duração do contrato individual e indicação do nome do trabalhador ausente, caso se trate de uma substituição;

3- As indicações previstas no número anterior relevam para efeitos da prestação de informações prevista na lei.

Cláusula 5.^a

Processo de preenchimento de vagas e de admissão

1- As empresas divulgarão internamente, com razoável antecedência, a intenção de proceder a qualquer admissão ou de preencher qualquer posto de trabalho, devendo descrever o perfil da função desse posto de trabalho com os seguintes

elementos, para além de outros que a empresa entenda relevantes:

- a) Designação da profissão/categoria profissional, conteúdo funcional e nível de enquadramento;
- b) Habilitações escolares e técnicas mínimas;
- c) Experiência profissional;
- d) Tipo de horário de trabalho.

2- Cumprido o disposto no número anterior em caso de igualdade de condições, segundo o exclusivo critério da empresa, esta deverá, respeitar a seguinte ordem de preferências:

- a) Trabalhadores do quadro permanente da empresa;
- b) Trabalhadores contratados a termo.

3- O sindicato remeterá à empresa, logo que seja consultado para o efeito, uma lista de trabalhadores desempregados que preencham os requisitos para o desempenho do cargo e, em relação a cada um deles, as seguintes indicações: nome, morada, telefone, habilitações literárias e profissionais e experiência profissional.

Cláusula 6.^a

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão nos quadros de pessoal das empresas para qualquer das categorias profissionais previstas no CCT é de 18 anos.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1- O período experimental terá a duração de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores.

2- O período experimental será de 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança.

3- O período experimental será de 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direção ou quadro superior.

4- O período experimental para os trabalhadores contratados a termo será de 30 dias ou 15 dias, consoante o contrato a termo tenha, ou não, duração superior a 6 meses, respetivamente.

5- Durante o período experimental qualquer das partes podem fazer cessar unilateralmente o contrato individual de trabalho sem aviso prévio nem invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

SECÇÃO II

Condições especiais

Cláusula 8.^a

Trabalho a tempo parcial

1- É permitida a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial nas condições estabelecidas na lei e neste CCT.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial deverá prever o período normal de trabalho e os dias de descanso.

3- Qualquer acordo de mudança de trabalho a tempo inteiro para tempo parcial ou vice-versa, será celebrado por escrito entre a empresa e o trabalhador, no qual constará, nomeadamente, o período normal de trabalho e os dias de descanso.

SECÇÃO III

Contratos individuais de trabalho a termo

Cláusula 9.^a

Celebração de contratos individuais a termo

É permitida a celebração de contratos individuais de trabalho a termo, nas condições previstas na lei e neste CCT.

Cláusula 10.^a

Forma e conteúdo dos contratos individuais de trabalho a termo

1- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, devendo ser celebrado em duplicado e assinado por ambas as partes, e conterá obrigatoriamente as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Profissão/categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Termo estipulado com indicação do motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato.

2- As indicações previstas no número anterior relevam para efeitos da prestação de informações prevista na lei.

Cláusula 11.^a

Antiguidade

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

2- Em caso de renovação do contrato individual a termo, a antiguidade contar-se-á desde o início da duração do contrato inicial.

Cláusula 12.^a

Preferência na admissão

Até ao termo da vigência do respetivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na sua passagem ao quadro permanente, sempre que a companhia proceda a recrutamento externo para o exercício, com caráter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

Cláusula 13.^a

Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

No prazo de 5 dias úteis a contar da data da celebração de qualquer contrato de trabalho a termo, as empresas devem comunicar esse facto ao sindicato.

Cláusula 14.^a

Regime a aplicar aos trabalhadores a termo

O regime previsto neste CCT aplica-se integralmente aos trabalhadores contratados a termo.

SECÇÃO IV

Trabalho temporário

Cláusula 15.^a

Trabalho temporário

O trabalho temporário apenas poderá ter lugar segundo os requisitos e condições estabelecidos na lei.

Cláusula 16.^a

Regime da prestação de trabalho temporário

Durante a execução do contrato de trabalho temporário, o trabalhador fica sujeito ao regime previsto neste CCT no que respeita ao modo, lugar, duração de trabalho e suspensão da prestação de trabalho, higiene, segurança e medicina no trabalho e acesso aos seus equipamentos sociais.

Cláusula 17.^a

Retribuição

1- O trabalhador temporário tem direito a auferir a Retribuição Base Mensal (RBM) fixada para a profissão/categoria profissional descrita neste CCT correspondente às funções desempenhadas.

2- O trabalhador tem ainda direito, na proporção do tempo de duração do contrato, a férias, subsídio de férias e de Natal e a outros subsídios regulares e periódicos que pela empresa sejam devidos aos seus trabalhadores por idêntica prestação de trabalho.

SECÇÃO V

Categorias profissionais e funções

Cláusula 18.^a

Definições

Para efeitos do disposto neste CCT, entende-se por:

- a) Profissão: 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) Categoria profissional: é a qualificação correspondente à natureza e espécie das funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador indicada pelo grau de enquadramento profissional;
- c) Carreira profissional: sistema que define as linhas orientadoras da evolução dos trabalhadores em cada grupo profissional;
- d) Função: conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;

e) Tarefa: ação integrada numa função que requer um esforço físico e/ou mental, com vista a atingir um determinado fim;

f) Enquadramento: posição relativa de cada profissão/categoria, refletiva na tabela salarial.

Cláusula 19.^a

Profissão, categorias profissionais e funções

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão classificados pelas empresas numa categoria e função segundo as atividades e responsabilidades efetivamente desempenhadas, de acordo com o disposto no anexo I, mas sem prejuízo do previsto no número 1 da cláusula 20.^a

2- Nos termos da cláusula 129.^a poderão ser criadas novas profissões/categorias que se considerarão integrantes deste CCT.

Cláusula 20.^a

Atividade contratada

1- Os trabalhadores devem, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontram contratados, podendo esta compreender atividades inerentes a diferentes categorias, devendo as empresas atribuir-lhes, no âmbito da referida atividade, a categoria e função mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para uma das categorias e funções previstas neste CCT, 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 as funções compreendidas na mesma categoria, nos termos deste CCT.

4- Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional adequada.

Cláusula 21.^a

Mobilidade funcional

1- As empresas podem, quando o interesse das mesmas o exija, encarregar os trabalhadores de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador nem diminuição da retribuição.

2- A designação prevista no número anterior, será feita por escrito e dirigida ao trabalhador designado.

3- Nos casos previstos nesta cláusula, os trabalhadores têm direito às condições mais favoráveis que sejam inerentes às funções temporariamente exercidas.

4- Quando o desempenho temporário de funções diferentes resultar da substituição de outro trabalhador, a cuja categoria corresponda uma retribuição superior à retribuição do substituto, este auferirá adicionalmente o montante da diferença entre as mesmas retribuições enquanto durar a substituição.

5- Salvo acordo escrito em sentido diverso, presume-se

que o desempenho temporário de funções diferentes não poderá exceder o limite de 180 dias, a contar da data em que tenha sido efetuada a designação do trabalhador nos termos do número 2 desta cláusula.

Cláusula 22.^a

Local de trabalho

1- Por local de trabalho entende-se o conjunto das instalações da empresa em cada localidade, incluindo os serviços do aeroporto que a servem.

2- O trabalhador deve exercer a atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

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

4- Deverá ser facilitada a transferência de local de trabalho ao trabalhador, sempre que:

a) Se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira e desde que a vaga não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse da empresa;

b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados.

Cláusula 23.^a

Transferência de local de trabalho

1- As empresas podem 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 de interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- A comunicação de transferência temporária deverá ser fundamentada, e feita por escrito entregue ao trabalhador com antecedência não inferior a trinta ou oito dias em relação ao início da mesma transferência, consoante esta venha a ter a duração inferior ou superior a 45 dias, respetivamente.

3- Tratando-se de transferência temporária, o trabalhador cumprirá no local de trabalho temporário o horário de trabalho em vigor.

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

5- Os dirigentes e delegados sindicais só poderão ser transferidos de local de trabalho com o seu acordo.

CAPÍTULO III

Quadros e evolução profissional

SECÇÃO I

Quadros

Cláusula 24.^a

Desconto da quota sindical

As empresas procederão, nos termos da lei, ao desconto mensal da quota sindical (valor estatutário), sobre o montante da retribuição base mensal auferida pelo trabalhador, procedendo à sua liquidação e envio ao sindicato até ao dia 10 do mês seguinte a que disser respeito, o que farão acompanhar dos respetivos mapas.

Cláusula 25.^a

Relatório Único

1- As empresas obrigam-se a remeter ao sindicato, até ao início do prazo legal para entrega do relatório único, uma cópia deste relatório conforme modelo previsto na lei e facultar ao trabalhador o acesso à informação individualizada que lhe diga respeito, os quais podem suscitar a correcção de irregularidades no prazo de 15 dias.

2- A informação prestada ao sindicato poderá não conter os nomes dos trabalhadores não sindicalizados.

3- A reclamação quanto a irregularidades detetadas, referida no número 1, deverá ser feita, por escrito, diretamente pelo trabalhador interessado ou pelo sindicato que o representa.

SECÇÃO II

Evolução profissional

Cláusula 26.^a

Carreiras profissionais. Evolução

1- A evolução na carreira e mudança de categoria, processar-se-á de acordo com o previsto neste CCT e nas normas internas de cada empresa.

2- Na admissão de trabalhadores para categoria em que existe o nível de iniciado, estes serão colocados nesse nível, caso não tenham experiência profissional adequada e comprovada, e evoluirão ao fim de 12 meses para a categoria cujas funções irão desempenhar. Os trabalhadores admitidos com experiência profissional adequada e comprovada, no mínimo serão colocados no valor de ingresso.

Cláusula 27.^a

Promoções facultativas

Sempre que procedam a promoções facultativas, as companhias valorizarão nomeadamente os seguintes requisitos:

- a) Competência e qualificações técnico-profissionais;
- b) Desempenho e zelo profissional;
- c) Antiguidade.

Cláusula 28.^a

Outras regras de preenchimento de postos de trabalho

Em igualdade de condições, os postos de trabalho nas profissões/categorias profissionais serão preenchidos, preferencialmente, com trabalhadores de escalão imediatamente inferior dessa profissão/categoria profissional.

Cláusula 29.^a

Atribuição definitiva de funções diferentes

1- As empresas poderão atribuir aos trabalhadores atividade diversa, a título definitivo, mediante mútuo acordo reduzido a escrito e sem prejuízo da respetiva situação profissional.

2- Salvo acordo diverso entre as partes quanto à duração, a atribuição prevista no número anterior será condicionada a um período experimental de 120 dias, sendo lícito o regresso do trabalhador à situação e categoria anteriores, durante esse período, por sua iniciativa ou da empresa.

Cláusula 30.^a

Conteúdo do mútuo acordo

O mútuo acordo referido na cláusula anterior conterá designadamente:

- a) Indicação sumária da atividade a atribuir ao trabalhador;
- b) Designação dos diferentes locais abrangidos;
- c) Menções referidas nas alíneas anteriores, quando a atribuição de diferente atividade for acompanhada da afetação a diferentes locais;
- d) Data de início e termo, se for caso disso, do regime previsto no mútuo acordo;
- e) Contrapartidas que as partes estabeleçam entre si, designadamente financeiras.

Cláusula 31.^a

Proibição de acordos entre empresas

São proibidos acordos entre empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

Cláusula 32.^a

Prescrição e prova de créditos

Os créditos e direitos emergentes do contrato de trabalho prescrevem nos prazos constantes da lei.

Cláusula 33.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou neste contrato coletivo de trabalho;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato coletivo de trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste contrato coletivo de trabalho;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos

casos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

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

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

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

k) Atribuir aos trabalhadores funções diversas das compreendidas no objeto dos respetivos contratos individuais de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato coletivo de trabalho;

l) Opor-se ao exercício, nos termos da lei, das funções de dirigentes, delegados sindicais nos locais de trabalho e ainda que dentro do período normal de trabalho;

m) Opor-se a que se efetuem nos termos da lei, reuniões de trabalhadores, nos locais de trabalho, mesmo durante o horário normal de trabalho, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que não afetem a normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, bem como desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente e, com antecedência mínima de um dia, seja comunicada à empresa a data, local e hora a que se realizam;

n) Opor-se a que se realizem, nos termos da lei, reuniões no local de trabalho fora do horário normal, desde que não seja afetada a laboração dos trabalhadores em turno ou o trabalho suplementar que esteja sendo efetuado.

Cláusula 34.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar o empregador, o superior hierárquico, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

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

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

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

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos

trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram da lei ou deste CCT;

k) Observar os regulamentos e normas internas conformes a este CCT e à lei;

l) Em geral cumprir a lei e as cláusulas deste CCT.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 35.^a

Deveres da empresa

1- A empresa deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

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

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

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

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou deste contrato coletivo de trabalho;

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

j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;

k) Passar ao trabalhador, no momento da cessação do contrato ou sempre que o solicite, certificado de trabalho indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou e ainda outras referências, desde que estas últimas sejam expressamente solicitadas pelo interessado;

l) Respeitar o direito de informação e consulta dos representantes sindicais, nos termos previstos na lei;

m) Facultar aos trabalhadores com funções sindicais local apropriado, no interior da empresa, para afixação de textos, convocatórias, comunicações e informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores;

n) Facultar a consulta, pelos trabalhadores que o solicitem, dos processos individuais e dos documentos que se refiram à sua situação profissional, salvo quanto aos que integrem processos de inquérito e disciplinares enquanto estiverem em curso e nos termos da lei.

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

3- A empresa deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4- A empresa deve sempre que celebre contratos de trabalho, comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, a adesão a fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente.

5- A empresa deve indicar no recibo de ordenado a companhia de seguro e o número da apólice de acidentes de trabalho.

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

Cláusula 36.^a

Proteção em caso de pirataria ou terrorismo

1- Qualquer trabalhador que, em serviço, seja vítima de ato de pirataria terá sempre direito à sua retribuição durante eventual sequestro, devendo a empresa prestar toda a colaboração possível para a sua libertação, suportando as despesas inerentes ao repatriamento.

2- Em caso de alerta de existência de engenho explosivo e/ou ação armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança, enquanto ali se mantiver o estado de alerta, devendo manter-se à disposição da companhia dentro do seu horário de trabalho até ordem em contrário.

3- A inatividade resultante da aplicação do número anterior não determina a perda de retribuição do trabalhador.

SECÇÃO II

Formação profissional

Cláusula 37.^a

Formação profissional

1- Compete à empresa promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

3- As empresas deverão emitir documentos comprovativos dos cursos de formação profissional que o trabalhador frequentou por determinação da empresa e em que tenha tido aproveitamento.

4- A frequência completa de curso de formação profissional e a aprovação, constituirão, quando possível, elemento preferencial no preenchimento de vagas de postos de trabalho na empresa. As empresas considerarão, para efeitos de preenchimento de postos de trabalho as novas qualificações académicas e profissionais adquiridas pelo trabalhador, desde que este as registre junto dos serviços competentes da empresa.

5- As ações de formação não deverão exceder, oito horas diárias e as 35 semanais.

6- As ações de formação devem, sempre que possível, ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido considerado como tempo de serviço efetivo.

7- Quando a formação tenha lugar fora da localidade de trabalho, as deslocações considerar-se-ão como deslocações em serviço. Nos restantes casos apenas haverá lugar ao pagamento do acréscimo de despesas que seja motivado pela deslocação para o local onde decorra a ação de formação.

8- Para a frequência de formação decidida pela empresa, esta pode alterar o horário de trabalho ou mudar o tipo de horário do trabalhador enquanto durar a formação. Se da mudança de tipo de horário vier a resultar alteração do descanso semanal, o trabalhador terá os seus períodos de descanso não gozados, após concluir a formação.

Cláusula 38.^a

Planos de formação

1- Pela empresa, será dada informação aos trabalhadores sobre os planos anuais e/ou plurianuais de formação, sendo facultada a estes a consulta dos mesmos sempre que o solicitem.

2- O sindicato tem direito de informação e de consulta prévia sobre os planos anuais e/ou plurianuais de formação da empresa, assim como ao relatório anualmente enviado aos serviços do ministério responsável pela área laboral, sobre a formação contínua.

SECÇÃO III

Deslocações em serviço

Cláusula 39.^a

Noção

1- Consideram-se deslocações em serviço as deslocações efetuadas pelo trabalhador ao serviço da empresa, sem caráter de permanência para fora do seu local de trabalho.

2- Ao trabalhador deslocado temporariamente aplica-se o disposto no presente CCT com as necessárias adaptações.

Cláusula 40.^a

Natureza das deslocações

1- As deslocações em serviço classificam-se em deslocações de curta e de longa duração, podendo ser no país ou para o estrangeiro.

2- Consideram-se deslocações de longa duração, aquelas que impliquem a pernoita do trabalhador fora da sua residência.

Cláusula 41.^a

Período de deslocação

1- O período de deslocação é contínuo e tem o seu início no dia e hora em que o trabalhador sai do seu local de trabalho e o seu termo no dia e hora em que ao mesmo regressa.

2- Sempre que a partida ou chegada se verifiquem fora do período delimitado entre a hora de início e da hora do termo do respetivo período normal de trabalho diário, considera-se início e termo da deslocação, respetivamente, o dia e a hora em que o trabalhador sai da sua residência e o dia e a hora em que a ela regressa.

3- Sempre que a deslocação em serviço tenha durado 7 ou mais dias seguidos no interesse da empresa e, por motivo de tal deslocação, o trabalhador não tenha podido vir a casa, este adquire o direito a beneficiar de um dia de descanso compensatório sem perda de retribuição, a gozar após o seu regresso, num dos trinta dias imediatos a marcar pela companhia no prazo de 3 dias úteis após o mesmo regresso ou, em sua substituição, caso nisso acordarem trabalhador e empresa, ao pagamento da retribuição correspondente ao referido dia de compensação.

4- Por cada período completo de 14 dias consecutivos de deslocação em serviço, para além dos 7 dias previstos no número anterior, em que por motivo dessa deslocação o trabalhador deixe de gozar os respetivos períodos de descanso fora da sua residência habitual, terá direito a mais um dia de descanso compensatório, a marcar ou retribuir nos termos do número anterior.

Cláusula 42.^a

Despesas de deslocação

1- Entende-se por despesas de deslocação em serviço:

a) As resultantes da utilização dos diferentes meios de transporte a que o trabalhador tenha necessidade de recorrer, bem como as ocasionadas pela marcação de lugares, taxas de portagem e de aeroporto, passaportes, vistos e vacinas exigíveis para a deslocação;

b) As motivadas pelo transporte do local de alojamento ao local de cumprimento da diligência e vice-versa;

c) As referentes à alimentação;

d) As relativas ao alojamento em condições de comodidade e conforto, de acordo com os padrões do local de deslocação;

e) As motivadas pelo tratamento (lavagem e passagem) de roupa, quando a deslocação tiver duração igual ou superior a cinco dias ou, independentemente do número de dias, quando a deslocação exceder o período inicialmente previsto.

2- As despesas referidas no número 1 serão reembolsadas ao trabalhador, na totalidade, mediante a apresentação de documentos comprovativos, nos termos e prazos estabelecidos por cada empresa.

3- A utilização de viatura particular nas deslocações em serviço, será compensada em função dos quilómetros percorridos, de valor igual ao praticado na Função Pública, salvo condições mais favoráveis que estejam a ser praticadas nas empresas.

4- O encargo com o disposto nas alíneas do número 1 desta cláusula pode ser total ou parcialmente substituído por verba específica atribuída pela empresa e previamente entregue ao trabalhador, que cubra integralmente as despesas a que se refere e que é independente da ajuda de custo estabelecida na cláusula 43.^a

Cláusula 43.^a

Direitos dos trabalhadores deslocados

O trabalhador deslocado tem direito a:

a) Pagamento, para além da retribuição que auferir no local de trabalho habitual, das despesas de deslocação e de uma ajuda de custo;

b) Regresso, por conta da companhia, à sua residência habitual quando houver falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos, pais ou do companheiro(a) que com ele viva em comunhão de vida e habitação, ou de familiar que o acompanhe na deslocação, se a deslocação deste tiver sido acordada previamente com a companhia.

Cláusula 44.^a

Doença, acidente ou falecimento

O trabalhador deslocado tem direito a:

a) Assistência médica e medicamentosa para ele e familiares que o acompanhem durante a deslocação, se a deslocação destes tiver sido acordada previamente com a empresa;

b) Em caso de doença ou acidente de trabalho, regresso por conta da empresa ao domicílio habitual, se prescrito pelo médico e usando um meio de transporte por este considerado aconselhável ou pagamento das despesas de transporte e estadia de um familiar, quando, no parecer do médico assistente, o seu estado clínico o justifique;

c) Em caso de morte, pagamento pela empresa das despesas de transladação para o local da residência habitual; a companhia suportará ainda a deslocação e a estadia de um familiar, ou de quem o represente, do trabalhador falecido.

Cláusula 45.^a

Remissão

Em substituição do regime previsto nesta secção serão aplicadas as normas ou práticas de cada empresa em matéria de deslocação, quando globalmente mais favoráveis do que o regime contido nesta secção.

CAPÍTULO V

Ação disciplinar

Cláusula 46.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pela empresa como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecida.

3- A aplicação de qualquer sanção exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, salvo para a aplicação de repreensão simples, sem prejuízo, neste caso, do direito de defesa oral.

Cláusula 47.^a

Início do processo disciplinar

O processo disciplinar inicia-se com o despacho que ordena a respetiva instrução ou, tendo sido esse o caso, com a abertura do inquérito preliminar.

Cláusula 48.^a

Garantias de defesa

1- Serão asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

a) Os factos da acusação, serão concreta e especificadamente levados ao conhecimento do arguido, através de nota de culpa de que conste a indicação de que pode arrolar testemunhas e requerer diligências de produção de prova;

b) A nota de culpa será entregue ao arguido, pessoalmente, dando ele recebido no original;

c) Se o arguido não se encontrar ao serviço, a nota de culpa ser-lhe-á remetida por carta registada, com aviso de receção, dirigida à residência, com cópia à comissão de trabalhadores e, se o arguido for representante sindical, ao sindicato respetivo;

d) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de dez dias úteis;

e) Os dias em que o arguido se encontre ausente por deslocação em serviço não se consideram para contagem do prazo de apresentação da defesa;

f) No prazo de defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas e requererá as diligências de produção de prova que entender necessárias.

2- Quando o processo estiver completo será entregue por cópia à comissão de trabalhadores e, se o arguido for representante sindical, ao sindicato, para emissão de parecer no prazo de 5 dias úteis.

3- A empresa deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar, obrigatoriamente, na decisão as razões aduzidas, num ou noutro sentido, pela entidade mencionada no número anterior, bem como os factos considerados provados e os respetivos fundamentos.

4- A decisão do processo, nos termos do número anterior, deve ser comunicada por escrito ao trabalhador e, caso a sanção aplicada tenha sido a do despedimento, deve a decisão ser comunicada também à comissão de trabalhadores. Se o arguido for representante sindical, deve ser sempre comunicado, da mesma forma, ao sindicato.

Cláusula 49.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho, nos termos da lei, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 50.^a

Sanções disciplinares

1- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

d) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- Decorridos 7 anos após a aplicação de qualquer das sanções disciplinares referidas nas alíneas a) a c) do número anterior e não tendo havido lugar à aplicação de nenhuma outra sanção durante esse período, aquela sanção deixará de poder constituir agravante contra ele num eventual processo que lhe venha a ser instaurado.

Cláusula 51.^a

Proporcionalidade

1- 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.

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 50.^a ou que reúna elementos de várias daquelas sanções.

3- Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da empresa, o caráter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o caráter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

4- Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a empresa praticar atos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho.

Cláusula 52.^a

Registo das sanções

A companhia deve manter devidamente atualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes, sempre que requerido, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 53.^a

Sanções abusivas

1- Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência, nos termos da alínea e) do número 1 e do número 2 da cláusula 34.^a;

c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

2- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:

a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;

b) Até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

2- A empresa se aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

3- Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração ou uma indemnização de 45 dias de retribuição base e diuturnidades/anuidades por cada ano completo ou fração de antiguidade não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e diuturnidades/anuidades.

4- Em caso de suspensão do trabalho, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

5- A empresa que aplique sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 deve indemnizar o trabalhador nos seguintes termos:

a) Os mínimos a que se refere o número anterior são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização não deve ser inferior ao valor da retribuição base e diuturnidades/anuidades correspondentes a 12 meses.

Cláusula 54.^a

Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

a) Quando tenha lugar até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do número 1 da cláusula anterior, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma empresa;

b) Quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

CAPÍTULO VI

Duração da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 55.^a

Mapa de horários

A empresa deve elaborar e afixar, em lugar bem visível,

com 7 dias de antecedência, mapas de horários de trabalho, de harmonia com as disposições legais e contratuais em vigor em cada momento.

Cláusula 56.^a

Permanência nas instalações

É permitida a permanência dos trabalhadores nas instalações da empresa durante os intervalos de descanso do período de trabalho diário, desde que tal se verifique em salas apropriadas.

Cláusula 57.^a

Transporte

1- As empresas assegurarão ou pagarão o transporte de pessoal num raio de 15 km, tendo como centro o local habitual de trabalho, para entrada e saída de serviço, entre as 21h00 e as 7h00, inclusive.

2- Se houver convocação urgente, as empresas assegurarão ou pagarão ainda o transporte, a qualquer hora, mesmo fora dos limites referidos no número anterior.

3- As despesas assumidas pelos trabalhadores com o transporte deverão ser totalmente reembolsadas pelas empresas.

4- O reembolso das despesas assumidas pelos trabalhadores com o transporte será efetuado pela empresa logo que possível e nunca para além da data do pagamento da retribuição do mês seguinte àquele a que se reportam tais despesas.

Cláusula 58.^a

Distribuição equitativa

O trabalho diurno e noturno devem ser distribuídos equitativamente, sem prejuízo para a eficiência do serviço.

Cláusula 59.^a

Tempo de serviço efetivo

1- É considerado como tempo de serviço efetivo o tempo gasto nas seguintes atividades:

a) Cursos de formação ou de aperfeiçoamento profissionais e ações de reconversão ou reciclagem, promovidos ou aceites pela empresa;

b) Trabalho prestado eventualmente fora do local habitual de trabalho;

c) Tempo despendido em missão durante o voo;

d) Tempo despendido nas viagens, em deslocação em serviço.

2- Nas situações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior, o trabalho que exceder o período normal do local de trabalho será remunerado como trabalho suplementar.

3- O tempo despendido nas situações previstas na alínea d), na parte em que exceda o período normal de trabalho, será remunerado pelo valor hora normal.

4- Por acordo entre a empresa e o trabalhador o referido no número anterior pode ser substituído por compensação em descanso, no dobro do tempo equivalente.

5- O tempo de viagem para formação ou aperfeiçoamento profissional não dá direito ao pagamento de trabalho suplementar, desde que seja garantido o período de descanso mínimo de doze horas.

Cláusula 60.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Podem ser isentos de horário de trabalho, desde que a tal deem a sua concordância por escrito, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direção, de chefia ou supervisão, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- Sem prejuízo dos regimes mais favoráveis já praticados, os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição mensal especial de montante equivalente a 25 % da respetiva retribuição base mensal, com as anuidades a que tiver direito.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a dia de descanso semanal, quer obrigatório quer complementar, a feriado e a descanso diário.

4- Na falta de estipulação das partes, entende-se que a modalidade de isenção de horário de trabalho consistirá na não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

Cláusula 61.^a

Intervalos de descanso

1- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso e tomada de refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- O intervalo de descanso e tomada de refeição previsto no número anterior pode ser de 30 minutos, desde que por mútuo acordo entre o trabalhador e a empresa e enquanto se mantiver o acordo.

3- Na elaboração dos horários o intervalo mínimo de descanso entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos não será inferior a doze horas.

SECÇÃO II

Organização dos horários

Cláusula 62.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho diário e semanal é de 7 horas e 30 minutos e de 37 horas e 30 minutos, respetivamente, que corresponderá a tempo de trabalho efetivo.

Cláusula 63.^a

Horários de trabalho

1- Compete às companhias estabelecer o horário de trabalho dentro dos condicionalismos legais e dos previstos neste CCT.

2- Os turnos devem, sempre que possível, ser organizados

de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- Na elaboração dos horários a mudança de turno, só pode ocorrer após os dias de descanso semanal.

4- Na elaboração dos horários, o intervalo mínimo de descanso entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos não será inferior a doze horas e a amplitude diária nas entradas do turno não pode ser superior a duas horas.

5- Nos horários de turnos os trabalhadores terão direito ao período de descanso semanal ao sábado e domingo com um intervalo não superior a 6 semanas.

6- São permitidas trocas de turnos, por acordo, desde que seja respeitado o período mínimo de descanso de 12 horas entre dois dias consecutivos de trabalho.

7- Na elaboração dos horários de turnos a empresa diligenciará de modo a que todos os trabalhadores participem equitativamente nas rotações dos respetivos horários

Cláusula 64.^a

Modulação do tempo de trabalho

As partes podem acordar em regimes de flexibilidade do tempo de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 65.^a

Flexibilidade no horário regular

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 seguintes:

- a) O trabalhador deverá completar semanalmente o número de horas que couber ao seu horário normal de trabalho;
- b) As flexibilidades serão de duração máxima de uma hora no início e de duração máxima de duas horas no termo;
- c) O intervalo de refeição poderá ser de meia hora, mediante o acordo entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 66.^a

Alteração do horário estabelecido

1- As horas de início e respetivo termo do período normal de trabalho referente ao horário de turnos estabelecido, podem ser alteradas numa oscilação até duas horas em cada turno, com um aviso prévio de 24 horas.

2- Na alteração do horário estabelecido os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após um dia de descanso e desde que avisados com, pelo menos, 48 horas de antecedência.

3- O início e respetivo termo do intervalo de descanso e tomada de refeição referente ao horário estabelecido, poderá ser alterado em 30 minutos, com um aviso prévio mínimo de 4 horas mas de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4- A antecedência referida no número 1 será reduzida para 12 horas em casos de:

- a) Alteração dos horários das aeronaves;
- b) Voos não programados;
- c) Situações de redução anormal de pessoal.

5- Poderá não ter lugar o aviso prévio de alteração de horário previsto nesta cláusula em caso de força maior, atraso ou retorno de aviões, acidente ou incidente.

Cláusula 67.^a

Inobservância do aviso prévio sobre alteração de horários

1- No caso de alteração ao horário publicado, sem o aviso prévio de 24 horas, observar-se-ão as normas seguintes.

2- Se o início do período de trabalho for alterado para antes da hora prevista no horário, pagar-se-ão, como suplementares, as horas que faltarem até completarem as 24 horas de intervalo entre a hora de aviso e a hora para que foi antecipado o início do trabalho.

3- Se o início do período de trabalho for alterado para depois da hora prevista no horário, pagar-se-ão, como suplementares, as horas que faltarem até completarem 24 horas de intervalo, entre a hora do aviso e a hora do início do trabalho fixado no horário.

4- Em todos os casos previstos nesta cláusula, as horas suplementares serão remuneradas consoante coincidam com dia útil, dias de descanso semanal, quer obrigatório quer complementar, ou feriado.

5- Nas situações previstas na cláusula 66.^a, número 4, quando não for respeitada a antecedência mínima de 12 horas, observar-se-á, com as necessárias adaptações, o disposto no ponto 1.

Cláusula 68.^a

Horas das refeições

1- Consideram-se horas das refeições:

a) Pequeno-almoço - entre as 7 e as 10 horas;

b) Almoço - entre as 12 e as 15 horas;

c) Jantar - entre as 18 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos;

d) Ceia - entre as 0 e as 6 horas.

2- Porém, entre duas refeições não poderá haver um intervalo inferior a três horas nem superior a cinco horas.

3- Os trabalhadores que iniciem o serviço às 6 horas ou às 8 horas e 30 minutos, bem como os que iniciem ou terminem o serviço às 13 horas e 30 minutos e 20 horas e 30 minutos, não têm direito à concessão da ceia, pequeno-almoço, almoço ou jantar, respetivamente.

4- Os trabalhadores que iniciem o seu período de trabalho às 13 horas e 30 minutos e terminem às 20 horas e 30 minutos terão direito ao almoço ou ao jantar, conforme as conveniências de serviço.

Cláusula 69.^a

Pagamento das refeições/Subsídio de refeição

1- As empresas suportarão os custos das refeições dos trabalhadores que desempenhem funções nos aeroportos, que coincidam com os intervalos previstos para as mesmas na cláusula 68.^a

2- O valor diário das refeições poderá ser reembolsado diariamente, semanalmente ou mensalmente, de acordo com o indicado no anexo II-A - Remunerações pecuniárias.

3- Os trabalhadores que não afixarem o pagamento das refeições previsto no número anterior, quando estiverem em serviço efetivo, receberão um valor diário de subsídio de refeição de acordo com o indicado no anexo II-A - Remunerações pecuniárias.

Cláusula 70.^a

Descansos compensatórios

1- O trabalhador que prestar trabalho em período de descanso semanal obrigatório, em antecipação do dia normal de trabalho ou na sequência de trabalho em dia normal de trabalho, terá direito a um descanso compensatório, nos seguintes termos: se prestar 4 ou mais horas, um dia de descanso, a gozar num dos 3 dias seguintes; caso a duração do trabalho não atinja as 4 horas, meio-dia de descanso.

2- O trabalhador que prestar trabalho em período de descanso semanal obrigatório fora das situações previstas no número anterior, terá direito a descansar a um dia de descanso compensatório, a gozar num dos 3 dias seguintes.

3- O trabalhador que prestar trabalho normal em dia de feriado em atividade de empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração correspondente a metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 85 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

4- O descanso compensatório previsto nos números anteriores poderá ser gozado em data posterior, por acordo das partes.

Cláusula 71.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

1- O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

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

2- Para efeito do número anterior, R_m é o valor da retribuição base mensal e n o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 72.^a

Remuneração em dias de descanso complementar ou obrigatório, em feriados e de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 43 % (coef. 1,43) na primeira hora;

b) 63 % (coef. 1,63) na segunda hora e seguintes.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia de feriado será remunerado com um acréscimo de 85 % (coef. 1,85).

3- Para efeitos do disposto nesta cláusula, a fórmula a utilizar no cálculo do valor hora será a seguinte:

$$[(RM \times 12) / (52 \times PNT)] \times C$$

em que:

RM = Retribuição mensal base, mais anuidades. PNT = Período normal de trabalho semanal e C = Coeficiente aplicável.

CAPÍTULO VII

Cláusula 75.^a

Interrupção do trabalho

Casos especiais de duração do período de férias

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 73.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula seguinte.

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

Cláusula 74.^a

Duração das férias

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

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados; caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

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

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

- a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.

5- Para efeitos do número anterior, são também consideradas faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efetivo as seguintes licenças:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 76.^a

Gozo das férias

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 77.^a

Marcação da época de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a empresa e o trabalhador. Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração de um mapa de férias, ouvindo, para o efeito, os órgãos representativos dos trabalhadores pela ordem legal estabelecida.

2- No caso previsto no número anterior, a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado até 15 de abril de cada ano e ser afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro, dele devendo constar o início e o termo dos períodos de férias de cada trabalhador.

Cláusula 78.^a

Alteração do período de férias por iniciativa da empresa

1- As alterações aos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa só serão permitidas por mútuo acordo, no qual se incluirão as compensações a atribuir aos trabalhadores.

2- Caso não seja obtido mútuo acordo, as alterações ou interrupção, por iniciativa da empresa, constituem esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido, na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada.

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

Cláusula 79.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo à empresa.

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

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

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

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

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

Cláusula 80.^a

Retribuição do período de férias e subsídio

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, correspondente à duração mínima de férias e não contando para este efeito os dias de majoração de férias, e que deve ser pago, na totalidade, antes do início daquele período.

3- No caso de férias interpoladas o subsídio de férias deve ser pago com a retribuição do mês anterior ao gozo do primeiro período de férias com um mínimo de 5 dias.

4- O subsídio de férias pode ser pago em outro período, por acordo entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 81.^a

Violação do direito a férias

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

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 82.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os previstos na lei em vigor a cada momento.

2- Para além dos feriados referidos no número anterior, os trabalhadores têm ainda direito, com referência ao seu local habitual de trabalho, aos seguintes:

- a) Carnaval;
- b) Feriado municipal.

3- 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.

4- 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.

5- 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.

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

Cláusula 83.^a

Compensação em caso de dispensa de serviço

1- Os trabalhadores que prestarem a sua atividade profissional em dia em que a empresa conceda dispensa de serviço terão direito, caso seja operacionalmente viável, a um dia de compensação para ser gozado em dia a fixar por comum acordo, mas não terão direito ao pagamento em dobro.

2- No 24 de dezembro, sempre que possível e sem prejuízo para o normal funcionamento dos serviços, as empresas deverão dispensar, nos termos do número 1 desta cláusula, os empregados não necessários ao funcionamento regular dos serviços, pelo período que entenderem conveniente.

3- Os trabalhadores não abrangidos pela dispensa prevista no número anterior terão direito, caso seja operacionalmente viável, a um período de descanso correspondente àquela dispensa, para ser gozado num dos sete dias seguintes, mas não terão direito ao pagamento em dobro.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 84.^a

Noção de falta

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

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 determinação da falta.

3- Para efeitos no disposto do número anterior a duração do período normal de trabalho diário é de 7h30, para um trabalhador a tempo completo.

Cláusula 85.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, como segue: (i) até 5 dias consecutivos: falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum, pai, mãe, sogro(a), padrasto, madrastra, filho(a), enteado(a), genro e nora; (ii) até 2 dias consecutivos: falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral - bisavô(ó), avô(ó), bisneto(a), neto(a), irmão, irmã, cunhado(a);

c) As motivadas pela prestação de provas de avaliação ou exames em estabelecimento de ensino, nos termos do regime do trabalhador-estudante;

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível, a membros do seu agregado familiar nos termos previstos na cláusula 91.^a;

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

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

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 86.^a

Efeitos de falta justificada

1- As faltas justificadas não afetam qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de disposição legal, determinam perda de retribuição as faltas justificadas seguintes:

a) As dadas por motivo de assistência a membro do agregado familiar, nos termos da cláusula 91.^a;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 85.^a quando excedam 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo expressa menção em contrário no momento da autorização ou aprovação.

3- A falta por motivo de assistência a membro do agregado familiar é considerada como prestação efetiva de serviço, nos termos da lei.

Cláusula 87.^a

Efeitos de falta injustificada

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a trinta minutos e até aos 60 minutos, a empresa pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte de meio período normal de trabalho;

b) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho.

Cláusula 88.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- A perda de retribuição por motivo de faltas, pode ser substituída por prestação de trabalho em acréscimo até duas horas ao período normal de trabalho.

2- A perda de retribuição pode ainda ser substituída por dias de férias, mediante declaração expressa do trabalhador entregue à empresa, observando-se a proporção de um dia de

férias por cada dia de faltas.

3- A renúncia de férias referida no número anterior reporta-se ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

4- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Cláusula 89.^a

Participação de faltas

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada à empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

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

Cláusula 90.^a

Prova do motivo justificativo da falta

1- A empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

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

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4- A apresentação à empresa de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 91.^a

Assistência inadiável

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador,

parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

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

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

4- Para justificação da falta, a empresa pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

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

c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

SECÇÃO IV

Licença sem retribuição

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 92.^a

Licença sem retribuição

1- Se requerida pelos trabalhadores, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa pode conceder-lhes licença sem retribuição.

2- À licença sem retribuição aplica-se o regime da cláusula 93.^a

3- O disposto no número 1 entende-se sem prejuízo das situações em que a atribuição de licença sem retribuição constitui imperativo legal.

Cláusula 93.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente facto decorrente da aplicação lei do serviço militar, doença ou acidente ou facto decorrente da aplicação da lei e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação do trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos da antiguidade.

3- Terminado o período de suspensão são restabelecidos os direitos, deveres e garantias das partes decorrentes da efetiva prestação de trabalho.

4- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo

antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 94.^a

Conceito de retribuição

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

2- Para além de outras situações previstas na lei, não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de: ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador.

Cláusula 95.^a

Pagamento

1- As prestações componentes da retribuição deverão ser satisfeitas, por inteiro, no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- No ato de pagamento da retribuição, a empresa entregará ao trabalhador documento idóneo de que conste o seu nome, a profissão/categoria profissional e o número de beneficiário da segurança social deste, o período a que a retribuição corresponde, a indicação das verbas que a integram discriminando, por rubrica, as importâncias relativas a todos os pagamentos efetuados e igualmente todos os descontos e deduções devidamente especificados e o montante líquido pago.

3- A remuneração do trabalho suplementar, das horas noturnas e das horas previstas no número 1 da cláusula 67.^a será paga até ao fim do mês seguinte àquele a que diz respeito.

Cláusula 96.^a

Determinação do valor da retribuição

1- Para cada categoria profissional a retribuição mínima é a constante da tabela salarial (anexo II).

2- A tabela salarial constante do anexo II e os valores das prestações pecuniárias constantes do anexo II-A aplicam-se a partir 1 de janeiro de 2017 e serão atualizados em 1 de janeiro de 2018, de acordo com inflação média verificada em Portugal no ano civil anterior.

3- Em 1 de janeiro de 2018, as remunerações dos trabalhadores que auferiram uma retribuição mensal efetiva de valor superior ao da tabela salarial serão atualizadas nessa data de acordo com a inflação média verificada em Portugal no ano civil de 2017.

4- Os trabalhadores que durante um período de 10 anos consecutivos não tenham um aumento salarial por mérito ou decorrente de progressão, ou seja, que apenas tenham beneficiado dos aumentos gerais concedidos a todos os trabalhadores da empresa, terão direito a um aumento especial da remuneração base de 3 %.

Cláusula 97.^a

13.º mês/Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um 13.º mês/subsídio de Natal.

2- O 13.º mês/subsídio de Natal vence-se com o vencimento do mês de novembro.

3- O 13.º mês/subsídio de Natal é de valor igual à retribuição mensal.

4- No ano de admissão e naquele em que cessar o contrato de trabalho, ou em caso de suspensão do contrato de trabalho, o 13.º mês/subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço prestado, na proporção de 1/12 de subsídio por cada mês completo de serviço.

Cláusula 98.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores no desempenho da atividade de recebimentos e/ou pagamentos em dinheiro será atribuído um abono para falhas, no montante correspondente a 1/22 do valor indicado no anexo II-A, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2- As empresas que assumam as falhas de caixa ou que tenham um seguro para este fim, não pagarão o abono para falhas aos trabalhadores que têm esta função.

Cláusula 99.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno todo o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho noturno será pago com o acréscimo de 25 %, de acordo com a fórmula seguinte:

$$[(RM \times 12) / (52 \times 37,5)] \times 0,25 = \text{acrécimo/hora.}$$

Cláusula 100.^a

Seguro de viagem

1- A empresa garantirá um seguro de vida para os riscos de morte ou de invalidez permanente, que cubra a viagem e a estadia aos trabalhadores que se desloquem em serviço ou em missão durante o voo.

2- O beneficiário ou beneficiários do seguro referido no número anterior e do subsídio previsto na cláusula 125.^a serão as pessoas expressamente designadas pelo trabalhador, junto dos serviços competentes da companhia.

3- O seguro referido no número 1 desta cláusula será de

montante correspondente a 30 vezes a retribuição mensal do trabalhador, num total nunca inferior a 60 000 € exceto se a empresa possuir um outro esquema de seguro similar que exceda aquele valor.

4- O trabalhador terá direito a uma cópia das condições da apólice do seguro referido no número 1 desta cláusula.

Cláusula 101.^a

Ferramentas, equipamento e vestuário

1- A empresa fornecerá a expensas próprias:

a) Todas as ferramentas e equipamentos de uso pessoal e/ou coletivo, inclusive os de âmbito de higiene e segurança ou proteção no trabalho, utilizados pelos trabalhadores para a execução do serviço e todos os artigos necessários à sua segurança e proteção pessoal quando exerçam atividades que envolvam risco especial, tais como atividades de rampa, carga, descarga, oficinas, transporte, bem como de depósitos e transporte de valores avultados;

b) Todos os artigos de vestuário e calçado que constituam os uniformes regulamentares das companhias, suportando estas todos os encargos com a limpeza dos uniformes dos trabalhadores da manutenção ou que operem com carga e descarga, quando se imponha um tratamento especial, salvo condições mais favoráveis.

2- Todos os artigos referidos no número anterior são propriedade da empresa.

3- O tipo de equipamento coletivo e individual de proteção dos trabalhadores será determinado nos termos das recomendações técnicas específicas, dos serviços oficiais ou internacionais competentes.

CAPÍTULO IX

Condições especiais de trabalho

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 102.^a

Regime da parentalidade

O direito dos trabalhadores à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade exerce-se nos termos da lei em vigor em cada momento, constando em anexo ao presente CCT (anexo IV) transcrição do regime legal em vigor.

SECÇÃO II

Estatuto do trabalhador estudante

Cláusula 103.^a

Trabalhador-estudante

O estatuto de trabalhador-estudante, considerando-se

como tal o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses aplica-se nos termos da lei, é o constante da lei em vigor em cada momento, constando em anexo ao presente CCT transcrição do regime legal atualmente em vigor.

Cláusula 104.^a

Direito à atividade sindical

1- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste CCT e na lei.

2- Os dirigentes que trabalham na empresa e os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações da empresa textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do seu normal funcionamento.

Cláusula 105.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1- Os membros da direção do sindicato que sejam trabalhadores da empresa, nos termos da lei, beneficiam de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou outro qualquer direito ou regalia e conta como tempo de serviço efetivo.

2- Os delegados sindicais dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de um dia por mês que conta como tempo de serviço efetivo e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais.

3- Para beneficiar do crédito previsto no número anterior, a empresa deve ser avisada logo que possível por escrito, com a antecedência mínima de 24 horas.

4- No caso de não ser possível à empresa adaptar os horários, não são considerados para efeitos de créditos sindicais os tempos despendidos por delegado ou dirigente sindical que, nos termos da lei tenham direito a crédito de horas, em reuniões realizadas por iniciativa da empresa ou por esta aceites, bem como em reuniões de negociação do contrato coletivo de trabalho ou da comissão paritária, contando sempre como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 106.^a

Direito a informação e consulta

1- Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2- Para efeitos do disposto na lei sobre a transmissão de empresa ou estabelecimento são também considerados representantes dos trabalhadores as associações sindicais.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

SEC O I

Disposi es gerais

Cláusula 107.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- 1- Caducidade;
- 2- Revoga o;
- 3- Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- 4- Despedimento coletivo;
- 5- Despedimento por extin o de posto de trabalho;
- 6- Despedimento por inadaptac o;
- 7- Resolu o pelo trabalhador;
- 8- Denúncia pelo trabalhador.

SEC O II

Caducidade

Cláusula 108.^a

Causas de caducidade de contrato de trabalho

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

SEC O III

Revoga o por acordo das partes

Cláusula 109.^a

Cessa o de contrato de trabalho por acordo

- 1- A empresa e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.
- 2- O acordo de revoga o deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.
- 3- O documento deve mencionar expressamente a data de celebra o do acordo e a de início da produ o dos respetivos efeitos.
- 4- As partes podem, simultaneamente, acordar outros efeitos, dentro dos limites da lei.
- 5- Se, no acordo ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensa o pecuniária global para o trabalhador, presume-se que esta inclui os créditos vencidos   data da cessac o do contrato ou exigíveis em virtude desta.

SEC O IV

Despedimento sem justa causa

Cláusula 110.^a

Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes ou em legisla o específica, o despedimento por iniciativa do empregador   ilícito:

- a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invoca o de motivo diverso;
- b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;
- c) Se não for precedido do respetivo procedimento;
- d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Cláusula 111.^a

Providência cautelar de suspensão da cessac o do contrato

O trabalhador pode requerer a suspensão preventiva do despedimento, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da rece o da comunica o de despedimento, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 112.^a

Efeitos da ilicitude de despedimento

1- Sendo o despedimento declarado ilícito, a empresa   condenada:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais;
- b) Na reintegra o do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos na lei sobre compensa o e indemniza o em substitui o da sua reintegra o.

2- No caso de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias a que a empresa estivesse obrigada, se forem declarados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemniza o correspondente a metade do valor que resultaria da aplica o do número 1 da cláusula 115.^a, até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

Cláusula 113.^a

Pagamento das retribui es até   data da sentença

- 1- Em caso de procedência da a o judicial de impugna o do despedimento, o trabalhador terá igualmente direito ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribui es que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento.
- 2-  s retribui es referidas no número anterior deduzem-se:

a) As importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato de trabalho e que não receberia se não fosse o despedimento;

b) A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da ação, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

c) O subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador.

Cláusula 114.^a

Indemnização

1- Os trabalhadores despedidos sem justa causa que não optem pela reintegração no seu posto de trabalho terão direito a uma indemnização por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais, que não será inferior a 30 dias de retribuição efetiva por cada ano completo ou fração de antiguidade.

2- No caso de se tratar de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, a indemnização não será inferior a 45 dias de retribuição efetiva por cada ano completo ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e anuidades.

3- Para o efeito no disposto nesta cláusula, se a indemnização vier a ser liquidada em tribunal a antiguidade do trabalhador será contada até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

Cláusula 115.^a

Resolução sem justa causa por iniciativa do trabalhador

1- Querendo despedir-se, sem que tenha justa causa, o trabalhador avisará a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou de 60 dias, consoante tenha até 2 ou mais de 2 anos de antiguidade ao serviço daquela.

2- No caso de se tratar de trabalhador contratado a termo deve este avisar a empresa com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a 6 meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido nos números anteriores, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da remuneração de base e anuidades correspondente ao período de aviso prévio em falta.

SECÇÃO V

Despedimento com justa causa

Cláusula 116.^a

Motivo de justa causa por iniciativa do trabalhador

1- Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode pôr termo, imediatamente (sem aviso prévio), ao contrato de trabalho, quer este seja a termo ou não.

2- Constituem justa causa, nomeadamente:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela empresa ou seus representantes legítimos.

3- Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

4- Na apreciação da justa causa deve atender-se ao grau de lesão dos interesses do trabalhador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

5- Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando a empresa, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta até ao termo daquele prazo.

Cláusula 117.^a

Indemnização nos contratos a termo

1- As regras gerais de cessação do contrato aplicam-se a contrato de trabalho a termo, com as alterações constantes do número seguinte.

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a empresa é condenada:

a) No pagamento de indemnização dos danos patrimoniais e não patrimoniais, que não deve ser inferior às retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão judicial, se aquele termo ocorrer posteriormente;

b) Caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão judicial, na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

Cláusula 118.^a

Motivo de justa causa por iniciativa da empresa

1- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação das faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;

l) Reduções anormais de produtividade.

3- Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

4- Nas ações judiciais de impugnação de despedimento compete à empresa a prova da existência da justa causa.

SECÇÃO VI

Cláusula 119.^a

Cessação do contrato por inadaptação do trabalhador

As empresas poderão fazer cessar o contrato de trabalho com fundamento em inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho, nos termos da lei e deste CCT.

Cláusula 120.^a

Compensação

1- A cessação do contrato de trabalho por despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho ou por despedimento por inadaptação obriga ao pagamento de compensação.

2- A compensação prevista no número anterior é calculada do seguinte modo:

a) Em relação a trabalhadores admitidos até 20 de julho de 1992, o montante da compensação corresponde a 52 dias de retribuição média mensal por cada ano completo de antiguidade, sem limite máximo;

b) Em relação a trabalhadores admitidos a partir de 21 de julho de 1992, inclusive, e até 31 de dezembro de 2015, o montante da compensação corresponde a 30 dias de retri-

buição média mensal por cada ano completo de antiguidade, com o limite máximo correspondente a 24 meses de retribuição base e anuidades;

c) Em relação a trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2016, inclusive, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição média mensal por cada ano completo de antiguidade, com o limite máximo correspondente a 12 meses de retribuição base mensal.

3- Para cálculo da compensação prevista no número anterior a retribuição média mensal será obtida de acordo com a fórmula seguinte:

(i) alíneas a) e b): retribuição base mensal e valores recebidos a título de anuidades x 14:12;

(ii) alínea c): retribuição base mensal x 14:12.

CAPÍTULO XI

Segurança Social. Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 121.^a

Segurança e saúde no local de trabalho

1- A empresa assegurará as condições adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respetivas atividades ter como objetivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

Cláusula 122.^a

Proteção na doença e acidente de trabalho

As empresas pagarão aos trabalhadores, quando na situação de baixa por doença ou acidente de trabalho, um complemento mensal correspondente à diferença entre o vencimento líquido e o subsídio devido pela segurança social ou pela companhia de seguros, até ao limite de 30 % do vencimento ilíquido.

Cláusula 123.^a

Adiantamentos

1- Em caso de baixa por doença, acidente ou por motivo de parto, as empresas pagarão integralmente aos trabalhadores a retribuição mensal que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço efetivo, constituindo-se no direito de receberem, posteriormente, os subsídios pagos pela Segurança Social ou companhias de seguros.

2- Nas situações previstas no número anterior, as empresas não poderão, em caso algum, pagar aos trabalhadores montante inferior ao que àqueles é entregue pela Segurança Social ou companhia de seguros.

Cláusula 124.^a

Medicina no trabalho

1- A empresa assegurará, diretamente ou por entidade terceira, um serviço de medicina no trabalho, dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem, preferencialmente médicos de medicina aeronáutica.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como a todos os de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

4- A empresa deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;

b) Exames periódicos, anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores;

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência.

Cláusula 125.^a

Subsídio por morte ou por invalidez

1- Em caso de morte de trabalhadores do quadro permanente, as empresas pagarão ao cônjuge, filhos ou dependentes, se a morte se verificar até à idade normal da reforma, uma prestação única no valor de dezoito meses de retribuição mensal.

2- No prazo máximo de 90 dias sobre o conhecimento do óbito, os montantes referidos no número anterior serão postos pelas empresas à disposição das pessoas em cada caso designadas nos termos da cláusula 100.^a

3- Em caso de passagem à situação de reforma por invalidez permanente de trabalhadores do quadro permanente, as empresas pagarão igualmente ao trabalhador, ou ao seu representante legal, no prazo de 90 dias sobre a data em que foram notificados da reforma pela Segurança Social, a prestação única referida no número 1.

Cláusula 126.^a

Seguro de saúde

A empresa manterá, em benefício dos seus trabalhadores e seus familiares diretos, incluindo os trabalhadores deslocados em serviço no estrangeiro, um seguro de saúde de grupo.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 127.^a

Anuidades

Os trabalhadores que, ao abrigo do anterior ACT (acordo coletivo de trabalho celebrado em 22 de abril de 1996, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35, de 22 de setembro de 1996, hajam vencido, ou vencessem até à data de 31 de dezembro de 2016, o direito a anuidades, continuarão a auferir os montantes já vencidos e que vinham recebendo, bem como os que se vencessem até 31 de dezembro de 2016. Tais montantes manter-se-ão no recibo de vencimento autonomizados em relação à remuneração base, mas não serão objeto de qualquer atualização futura.

Cláusula 128.^a

Contagem de tempo de serviço

O tempo de serviço prestado à mesma empresa ininterruptamente, no âmbito do mesmo contrato de trabalho, ainda que em território não abrangido por este CCT, deverá ser contado, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 129.^a

Comissão paritária

1- Para interpretar as disposições deste CCT é instituída uma comissão paritária (CP).

2- A CP é constituída por três representantes de cada uma das partes, a designar dentro de 15 dias a contar da data da assinatura deste CCT, podendo ainda cada parte ser acompanhada por dois assessores.

3- A CP reúne-se a pedido de qualquer uma das partes, dirigido à outra parte por escrito.

4- A parte que apresentar o pedido de reunião da CP, deverá propor a ordem de trabalhos pretendida, bem como o local, data e hora da mesma reunião, devendo ter uma antecedência mínima de 15 dias.

5- As deliberações serão tomadas por unanimidade dos representantes que integram a CP, podendo os representantes de uma das partes ser representados por outro representante dessa parte.

6- As atas serão rubricadas e assinadas no termo de cada reunião.

7- As deliberações tomadas por unanimidade serão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terão a mesma força vinculativa que o próprio CCT.

8- Podem ser criadas novas profissões/categorias profissionais, definir as respetivas funções e fazer o seu enquadramento, desde que aprovadas por unanimidade.

9- Se a CP o entender conveniente, poderá participar nas reuniões sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e Segurança Social.

10- A CP deliberará, num prazo de 30 dias a contar da data da apresentação, por escrito, do assunto suscitado.

11- A CP estabelecerá o respetivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 130.^a

Regulamentos internos

1- As empresas poderão elaborar ou alterar os regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho de acordo com os princípios definidos neste CCT e na lei.

2- Na elaboração ou alteração dos regulamentos internos da empresa é ouvida a comissão sindical ou, na sua falta, os delegados sindicais ou o sindicato, que se pronunciarão no prazo de 15 dias.

3- As empresas darão publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, promovendo a sua distribuição por todos os locais habituais de trabalho para que os trabalhadores a todo o tempo os possam consultar.

Cláusula 131.^a

Sucessão de convenções

1- As companhias empregadoras representadas pela RENA, identificadas no anexo III - que foram outorgantes do acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35, de 22 de setembro de 1996 ou que estavam também vinculadas por esse acordo coletivo de trabalho -, e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, igualmente outorgante, acordam que esse acordo coletivo de trabalho cessou os seus efeitos a 19 de novembro de 2016, sendo essa data o último dia de vigência em relação a todas aquelas companhias empregadoras e respetivos trabalhadores que eram por ele abrangidos.

2- O disposto no número anterior não prejudica o previsto na cláusula 127.^a nem pode determinar a redução dos valores das remunerações mínimas e das prestações pecuniárias que estavam em vigor na data de 19 de novembro de 2016, ao abrigo daquele acordo coletivo de trabalho.

3- O presente CCT substitui integralmente e em todos os seus efeitos o acordo coletivo de trabalho identificado no número 1 da presente cláusula, no âmbito previsto nesse número, e prevalece sobre quaisquer outras convenções coletivas de trabalho que não sejam acordo de empresa ou acordo coletivo de trabalho celebradas e que pudessem ser aplicáveis a empresas e a trabalhadores abrangidos por este CCT, sendo este considerado globalmente mais favorável do que aquele acordo coletivo de trabalho.

Cláusula 132.^a

Transições

Reenquadramentos (decorrentes da transição do ACT para o presente CCT)

a) Os trabalhadores com as categorias de diretor de zona com escala (I e II) e de diretor comercial, passam a integrar a categoria de chefe de divisão (CD);

b) Os trabalhadores com as categorias de chefe de serviços de contabilidade, chefe de serviços de manutenção de aeronaves e de equipamento de terra, chefe de serviços e de chefe de agência (I e II) passam a integrar a categoria de chefe de serviços (CS);

c) Os trabalhadores com as categorias de agente/despachante de carga, despachante de tráfego, despachante de comissariado e de agente de serviços operacionais, passam a integrar a categoria de técnico de tráfego de assistência em escala (TTAE);

d) Os trabalhadores com a categoria de agente de passagens e reservas, agente de serviços comerciais e de promotor de vendas passam a integrar a categoria de técnico comercial (TC);

e) Os trabalhadores com a categoria de empregado administrativo e de operador de telecomunicações passam a integrar a categoria de técnico de organização administrativa (TOA);

f) Os trabalhadores com a categoria de oficial serão integrados nas profissões em que desempenham a sua atividade, ou seja, em TOA, em TC ou em TTAE;

g) Os trabalhadores com a categoria de operador de placa passam a integrar a profissão de operador de assistência em escala (OAE);

h) Os trabalhadores com as categorias de júnior, auxiliar de serviços, praticante, e de trabalhador indiferenciado, passam a integrar a categoria de assistente de serviços gerais (ASG);

i) Os trabalhadores com as categorias de assistente de despacho de voo e de despachante de voo passam a integrar o nível de oficial de operações de voo (OOV);

j) Os trabalhadores com as categorias de auxiliar de manutenção passam a integrar a profissão de mecânico de aeronaves (MA);

k) Os trabalhadores com as categorias de chefe de agência, chefe de comissariado, chefe de tráfego, chefe de turno, chefe de despacho de voo, chefe de operadores de placa, técnico de manutenção de aeronaves (TMA-Supervisor), chefe de comissariado e de supervisor, passam a integrar a categoria de supervisor (SUP);

l) Os trabalhadores com a categoria de mecânico de equipamento de terra passam a integrar a categoria de técnico de equipamentos de assistência a aeronaves (TEAA);

m) Existindo dúvidas sobre o reenquadramento de algum trabalhador, ou havendo na empresa trabalhadores com outras categorias profissionais não referenciadas nas alíneas anteriores, e em que o reenquadramento ou a integração gere conflito, este deve ser resolvido em sede de comissão paritária para ser definido o reenquadramento adequado ou a categoria e seu enquadramento;

n) O reenquadramento não afetará o âmbito das funções que os trabalhadores já venham desempenhando antes da data de entrada em vigor deste CCT.

ANEXO I

Categorias profissionais

Categories	Principais atividades e responsabilidades
Linha hierárquica	
Chefe de divisão (CD)	Planear atividade e propor medidas de gestão em ligação com o representante e/ou sede da empresa em Portugal, dirigir, coordenar e controlar outros trabalhadores, entre os quais poderá haver um ou mais chefes de serviço, chefes de escala ou chefes de secção. Pode executar as tarefas de maior responsabilidade na esfera da sua competência e no âmbito da(s) área(s) que chefia.
Chefe de serviços (C. serv.)	Coordenar, controlar e chefiar, em princípio em ligação direta com o chefe de divisão (ou na ausência deste com o representante da empresa em Portugal), os trabalhadores de áreas funcionais próximas ou afins, correspondentes a uma ou mais secções, entre as quais poderá haver um ou mais chefes de secção. Pode executar tarefas de maior responsabilidade no âmbito da(s) área(s) que chefia.
Chefe de escala (CE)	Coordenar, controlar e chefiar, em princípio em ligação com o representante e/ou sede da empresa em Portugal e/ou chefe de divisão, os serviços de escala do aeroporto.
Chefe de secção (C. sec.)	Coordenar, distribuir, controlar e dirigir hierárquica, administrativa e tecnicamente a atividade de uma área funcional executando tarefas da sua especialidade.
Supervisor (SUP)	Desempenhar as funções correspondentes à sua profissão e, segundo a organização interna de cada empresa, coordenar e supervisionar um grupo de profissionais dentro da mesma secção.
Linha funcional técnica	
Técnico manutenção de aeronaves (TMA)	Efetuar e verificar a manutenção preventiva e corretiva de aeronaves, identificando avarias ou anomalias e procedendo à reparação, substituição e regulação dos equipamentos ou componentes dos sistemas elétricos, mecânicos e estruturas.
Técnico de tráfego de assistência em escala (TTAE)	Prestar assistência, em terra, a passageiros e bagagem assegurando a sua aceitação e encaminhamento. Preparar o voo desde a aceitação até ao plano de carregamento e coordenar, em articulação com os serviços aeroportuários, as atividades de aceitação e de remessa de carga e correio e as de carregamento e descarregamento das aeronaves e de movimento de pessoas e de equipamentos na área da placa, incluindo a respetiva documentação.
Oficial de operações de voo (OOV)	Preparar e/ou elaborar planos de voo. Assegurar as tarefas relativas ao despacho operacional de cada voo de modo a que toda a informação pertinente seja prestada aos pilotos para a condução dos voos em segurança. Exercer vigilância e estabelecer comunicação com qualquer aeronave na área da sua operação, fornecendo informações relevantes para a segurança do voo, controlar as faixas horárias (slots) e desencadear procedimentos em caso de emergência.
Técnico comercial (TC)	Executar ações conducentes à promoção e venda de serviços (passageiros, carga e correio) junto de agentes de viagens e clientes, prestando-lhes toda a assistência requerida. Pode elaborar estatísticas comerciais e colaborar em estudos de mercado; executar ações de gestão de tarifas (pricing), marketing, análise estatística e de assistência comercial. Efetuar a venda e/ou reserva de espaço referente a passageiros, carga ou correio dando todas as informações que lhe forem solicitadas sobre tarifas, horários, documentação e procedimentos relacionados com o transporte aéreo, elaborando itinerários com a respetiva seleção de voos e transportadores, tendo em conta as instruções internas; emitir e/ou reemitir todos os documentos de transporte aéreo; proceder à construção de tarifas e efetuar reservas, cancelamentos e alterações requeridas pelos clientes; aceitar reservas e assegurar as condições necessárias ao transporte de passageiros doentes, de mobilidade reduzida, grávidas, VIP, menores não acompanhados e animais domésticos; assegurar reservas e prestação de serviços e informações complementares tais como hotéis, aluguer de automóveis, tours, ligações por outros meios de transporte; desenvolver ações preventivas de não embarque (no-shows); avisar passageiros sobre irregularidades operacionais e novos encaminhamentos; executar as funções de caixa e outras tarefas administrativas relacionadas com o seu serviço.
Técnico de organização administrativa (TOA)	Executar trabalhos de natureza organizativa e administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, nomeadamente de registo, planeamento, tratamento e comunicação da informação relativos à empresa, aos serviços de atendimento e de secretariado; executar operações de caixa; ordenar e tratar dados contabilísticos, estatísticos e financeiros; assegurar serviços de arquivo e biblioteca; assegurar 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.
Mecânico de equipamentos de assistência às aeronaves (MEAA)	Proceder à manutenção preventiva e curativa dos equipamentos de assistência às aeronaves. Executa trabalhos de ensaio funcional e operacional dos equipamentos, com vista à deteção de anomalias e procede à sua reparação.
Mecânico de aeronaves (MA)	Colaborar na manutenção preventiva e corretiva em aeronaves, reparando, substituindo e regulando os equipamentos ou componentes dos sistemas mecânicos. Pode também proceder, sob a orientação de um TMA, ao abastecimento de combustível e de óleos.

Motorista (MOT)	Assegurar o transporte de pessoas, carga, correio, bagagem e materiais em serviços externos. Conduzir vários tipos de veículos motorizados ligeiros e pesados para os quais está habilitado. Zelar pela conservação dos veículos que conduz.
Operadores de assistência em escala (OAE)	Prestar assistência nos terminais de bagagem e de carga e na placa no que respeita, nomeadamente ao armazenamento e acondicionamento de cargas, encaminhamento de bagagens e passageiros e ao carregamento, descarregamento e reboque das aeronaves.
Auxiliares de serviços	
Assistente de serviços gerais (ASG)	Efetuar os serviços gerais de expediente e outros, tais como: distribuição e entrega de toda e qualquer correspondência, auxiliar o serviço de arquivo, expediente e malas internas e externas, fazer o serviço externo e/ou análogos, prestar serviço com máquinas fotocopiadoras e outras similares; anuncia os visitantes, encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas; pode eventualmente vigiar entradas e saídas a fim de controlar a permanência de pessoas estranhas aos serviços.
Telefonista/Rececionista (TEL/R)	Opera geralmente com uma central telefónica; recebe, orienta e presta assistência ao público nas suas relações com a companhia, preenchendo a documentação necessária ao desempenho dessa função; receciona correio e encomendas.
Empregado de limpeza (EL)	Tem a seu cargo a limpeza e arrumação de gabinetes e outras dependências dos escritórios ou lojas.
Iniciado	
Iniciado (INI)	É o trabalhador da linha funcional técnica que, não tendo experiência profissional adequada e comprovada nas funções em que é enquadrado, se encontra, até um período de 12 meses, em situação de aprendizagem, para aceder à categoria profissional respetiva. Será designado com a indicação «Iniciado», seguido do nome da categoria respetiva (exemplo: Iniciado OAE).

ANEXO II

Tabela salarial 2017 (em euros)

	Categoria	Valor de ingresso	Valor de referência
Linha hierárquica	CD	2 400,00	3 689,73
	C. serv.		3 305,76
	CE		3 152,49
	C. sec.		2 999,54
	SUP		2 847,10
Linha funcional técnica	TMA OOV	1 384,00	2 694,89
			2 543,20
			2 427,17
			2 311,45
			2 189,53
			1 891,73
			1 678,91
	1 486,63		
	TTAE TC TOA MEAA MA	1158,09	2 427,17
			2 311,45
2 189,53			
1 891,73			
1 678,91			
MOT OEA INICIADO	940,45 717,85	1 678,91	
		1 486,63	
		1 254,57	
Auxiliares de serviços	ASG T/R EL 717,85	1 254,57	
		1 165,04	
		1 014,19	
		927,30	

ANEXO II-A

Prestações pecuniárias 2017 (em euros)

Subsídio de refeição		11,56
Subsídio de alimentação (aeroporto)	Pequeno-almoço	3,98
	Almoço/Jantar	17,02
	Ceia	9,66
Abono para falhas	Cada dia 1/22 de	43,75

Regras de aplicação:

(i) Aquando da integração na categoria, ao trabalhador será atribuída uma remuneração mínima correspondente ao valor de ingresso.

(ii) A empresa procurará que os trabalhadores evoluam a sua remuneração até atingir o valor de referência, de acordo com a avaliação de desempenho efetuada, os resultados operacionais das rotas e da empresa e a situação económica e financeira da empresa.

(iii) As regras anteriores não excluem a faculdade de a empresa vir a atribuir remunerações de montantes superiores aos indicados, caso o nível de conhecimentos e competências assim o justifique.

ANEXO III

Companhias representadas pela RENA

Aigle Azur
Air France
British Airways
Brussels Airlines
Deutsche Lufthansa, AG
Emirates Airline
KLM - Companhia Real Holandesa de Aviação
LAM - Linhas Aéreas de Moçambique
Lufthansa Cargo AG
Royal Air Maroc
Swiss - International Air Lines
TAAG - Angola Airlines
TACV - Transportes Aéreos de Cabo Verde
Tunisair
Turkish Airlines
United Airlines

ANEXO IV

(Cláusula 102.^a)**Parentalidade****Artigo 33.º****Parentalidade**

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

Artigo 34.º

Articulação com regime de proteção social

1- A proteção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.

2- Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da Segurança Social ou outro regime de proteção social de enquadramento obrigatório.

Artigo 35.º

Proteção na parentalidade

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- l) Faltas para assistência a neto;
- m) Licença para assistência a filho;
- n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- s) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Artigo 36.º

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito,

com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Artigo 37.º

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de atividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

3- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1.

Artigo 38.º

Licença por interrupção da gravidez

1- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

3- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1.

Artigo 39.º

Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

Artigo 40.º

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias conse-

cutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 do artigo seguinte.

4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

5- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

6- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

7- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

8- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

9- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

10- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

11- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3, 7 ou 8.

Artigo 41.º

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

4- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 ou 2.

Artigo 42.º

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Artigo 43.º

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Artigo 44.º

Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 ou 2 do artigo 40.º

2- No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira.

3- Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser

gozada nos termos dos números 1 e 2 do artigo 40.º

4- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adotante e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6- A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.

7- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adotante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adotantes informam os respetivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10- Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respetivo período.

11- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 3, 5, 7 ou 8.

Artigo 45.º

Dispensa para avaliação para a adoção

Para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou receção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Artigo 46.º

Dispensa para consulta pré-natal

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para

acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 47.º

Dispensa para amamentação ou aleitação

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gêmeo além do primeiro.

5- Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

6- Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 48.º

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1- Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2- Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;

b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

d) Prova que o outro progenitor exerce atividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respetivo empregador da decisão conjunta.

Artigo 49.º

Falta para assistência a filho

1- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5- Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do caráter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6- No caso referido no número 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respetivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos números 1 ou 2 reduzido em conformidade.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Artigo 50.º

Falta para assistência a neto

1- O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

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

4- Para efeitos dos números 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;

b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;

c) O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5- O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

6- No caso referido no número 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos números 1 ou 2 do artigo 253.º, declarando:

a) O caráter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Artigo 51.º

Licença parental complementar

1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

a) Licença parental alargada, por três meses;

b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3- Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

4- Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Artigo 52.º

Licença para assistência a filho

1- Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2- No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3- O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer atividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4- Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5- Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;

b) Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7- Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8- À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos números 1 e 2, é aplicável o disposto no número 6.

9- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1 ou 2.

Artigo 53.º

Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1- Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2- Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3- É aplicável à licença prevista no número 1 o regime constante dos números 3 a 8 do artigo anterior.

4- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1.

Lisboa, 13 de setembro de 2017.

Pela RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal:

Paulo André Geisler Galina Barbosa, em representação da Deutsche Lufthansa AG, presidente da direção.

Benjamim Ferreira Mendes, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Vitor Manuel Tomé Mesquita, mandatário.

André Machado Jorge, mandatário.

João Francisco Morais Trigo, mandatário.

João Pedro Veras Gato, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial - SQAC:

Vitor Manuel Tomé Mesquita, mandatário.

Depositado em 29 de setembro de 2017, a fl. 38, do livro n.º 12, com o n.º 199/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Revisão global

Revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

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

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

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

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

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1- Com exceção do previsto na cláusula 85.^a e nos anexos II e III, o presente CCT entra em vigor em 1 de outubro de 2017 e vigora até 31 de dezembro de 2018, renovando-se por períodos de 12 meses.

2- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação aos prazos de vigência previstos no número anterior, e só é válida se acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

3- A parte que recebe a proposta deve responder no prazo de 30 dias após a sua receção, devendo a resposta conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

4- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se no prazo de 15 dias a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

5- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

6- Enquanto este CCT não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, designadamente quanto às matérias referidas nos números 2 e 3 acima, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1, 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1- A idade mínima para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de 18 anos.

2- As condições para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, no que se refere a quaisquer categorias profissionais de pessoal de segurança privada, serão aquelas que, a cada momento, se encontrem previstas na lei.

3- Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por portadores de deficiência física, procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições com os restantes candidatos.

4- No preenchimento de lugares, as entidades empregadoras deverão dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que reúnam as demais condições específicas indispensáveis ao exercício da profissão ou categoria profissional.

Cláusula 4.^a

Condições específicas para o exercício das categorias

As condições de admissão e demais condições específicas para o exercício de profissões e respetivas categorias indicadas no anexo I constam dos capítulos XIV, XV, XVI e XVII deste CCT.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- Nos contratos de trabalho sem termo, o período experimental tem a seguinte duração: