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

Boletim do Trabalho e Emprego

8 julho 2024 | n.º 25 | Vol. 91
Propriedade: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social | **Edição:** Gabinete de Estratégia e Planeamento/DSATD

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Acordo coletivo de trabalho n.º 59/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Santiago do Escoural e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 4
– Aviso n.º 8/2024 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 32/2019 entre o Município de Arcos de Valdevez e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 20

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Alteração salarial e outras 21
– Acordo de empresa entre a Parques Tejo, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 25
– Acordo de empresa entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA e o SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica e outros - Revisão global 51
– Acordo de empresa entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Revisão global 118
– Acordo de empresa entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA e o STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação - Revisão global 184
– Acordo de empresa entre a Petrogal, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado 250
– Acordo de empresa entre a Petrogal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado 291
– Acordo de empresa entre a LUSOSIDER - Aços Planos, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras 332
– Acordo de empresa entre Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras 338
– Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Deliberação da comissão paritária 341

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

– Federação Europeia de Sindicatos de Inspetores da Educação - FESIE - Constituição 343

II – DIREÇÃO:

– Sindicato dos Jornalistas - Eleição 348
– Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA - Eleição 349
– União dos Sindicatos Independentes - USI - Eleição 353

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

– Associação dos Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária de Portugal - APEMIP - Alteração 354

II – DIREÇÃO:

– APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça - Eleição 374
– Associação Nacional do Corpo e do Cabelo - Eleição 375
– FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde - Substituição 376

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

– TTSL - Transtejo Soflusa, SA (anteriormente designada Transtejo - Transportes Tejo, SA) - Alteração 377

II – ELEIÇÕES:

– Rádio e Televisão de Portugal, SA - Eleição 394

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

– Amorim Florestal, SA - Convocatória 396
– Nova DS Smith Embalagem, SA - Convocatória 397
– SACOPOR - Sociedade de Embalagens e Sacos de Papel, SA - Convocatória 398
– CTR - Consultoria, Técnica e Representações, Unipessoal L.da - Convocatória 399

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

– Europastry Portugal, SA - Eleição 400
– Samvardhana Motherson Peguform Automotive Technology Portugal, SA - Eleição 401

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.

O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

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

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 59/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Santiago do Escoural e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às Freguesias/Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a Freguesia de Santiago do Escoural presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Freguesia de Santiago do Escoural, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de seis trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACEP n.º 11/2018, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 6, de 9 de janeiro de 2018, e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantém-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são dois, o Sábado e o Domingo, e serão gozados em dias completos e sucessivos.

4- Excecionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

5- No caso da alínea a) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, e no caso da alínea b) o dia de descanso semanal obrigatório é o Sábado.

6- Para os trabalhadores das áreas administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

7- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

8- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo

9- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical

5- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
b) Jornada Contínua;
c) Trabalho por Turnos;
d) Horário Flexível;
e) Isenção de Horário.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 6.ª

Horário rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 7.ª

Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3ª deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, inclusive, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos, inclusive;
d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
e) Trabalhador estudante;

5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.ª

Trabalho por turnos

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, com dois meses de antecedência.

e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, piquete de água e saneamento, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

4- O regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:

a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;

b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;

c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

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

Cláusula 9.ª

Suplemento remuneratório de turno

1- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:

a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;

b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;

c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;

2- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

Cláusula 10.ª

Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita a serviços com relação direta com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3ª deste ACEP.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual à duração média diária de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 12.ª

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, qualquer período de tempo de trabalho, realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120º da LTFP, conjugados com os artigos 227º e 228º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 15.ª

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2010.

5- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

6- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do art.º 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

7- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Cláusula 16.ª

Férias fora da época normal

1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

Cláusula 17.ª

Dispensas e ausências justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

6- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 18.ª

Feriado municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 19.ª

Período experimental

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

a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

Cláusula 20.ª

Formação profissional

1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

Cláusula 21.ª

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado;

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que venham a ser abrangidas, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias;

3- Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL, representativas dos trabalhadores.

Cláusula 22.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 21 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.ª

Princípios gerais e conceitos

1- O presente capítulo tem por objetivos a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.ª

Deveres do Empregador Público

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, o EP obriga-se a:

a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;

b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

ii) Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção coletivas e individuais;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

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

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

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

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

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que

possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;

xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;

xxi) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 25.ª

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;

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

c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do EP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 26.ª

Direito de informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) Medidas de 1ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;

d) Adoção de nova tecnologia

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 27.ª

Direito de formação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 28.ª

Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;

d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 29.ª

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20% dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de um, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 30.ª

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

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

Cláusula 31.ª

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 32.ª

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;

f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;

h) O material de proteção a utilizar;

i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.

6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 33.ª

Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26ª (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27ª (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 35.ª

Objetivos

A ação dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objetivos:

a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36.ª

Competências

1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;

b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;

c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;

d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;

g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;

h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;

i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;

k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;

m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;

n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;

o) Promover a garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 37.ª

Medicina do trabalho

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.

2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;

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

c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;

d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, pas-

síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença

3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

Cláusula 38.ª

Encargos

O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.ª

Equipamentos de proteção individual

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 40.ª

Vestiários, Lavabos e Balneários

1- O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

Cláusula 41.ª

Refeitórios e locais para refeição

O EP compromete-se a colocar à disposição dos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados, servidos de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em nos locais de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro para o refeitório do EP onde este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

Cláusula 42.ª

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a EP, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, garante em todos os locais de trabalho material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 43.ª

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas;

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias;

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.ª

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 45.ª

Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 46.ª

Procedimento Culposo

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 47.ª

Comissão Paritária

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

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

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

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

5- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

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

7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Santiago do Escoural, 31 de maio de 2024.

Pela Freguesia de Santiago do Escoural:

Sr. *José Manuel Salsinha Geraldo*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Santiago do Escoural.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Sr. *José Manuel Batista Leitão*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea *e)* dos estatutos do STAL e Sr.ª *Maria Antónia Cara-Linda Borrazeiro dos Santos Boieiro*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea *e)* dos estatutos do STAL.

Depositado em 20 de junho de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 63/2024, a fl. 71 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 8/2024 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 32/2019 entre o Município de Arcos de Valdevez e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

É aditada ao Acordo Coletivo de Trabalho nº 32/2019, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 9, de 14 de janeiro de 2019, a Cláusula 14ª-D, com a seguinte redação:

Cláusula 14.ª-D

Dispensa do trabalhador no dia de aniversário

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

Arcos de Valdevez, 24 de maio de 2024.

Pelo Município de Arcos de Valdevez:

Sr. Dr. *João Manuel do Amaral Esteves*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Arcos de Valdevez.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Sr.ª *Ludovina Maria Gomes de Sousa*, na qualidade de membro da direcção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea *e)* dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim doTrabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e Sr. *João António de Sousa Correia*, na qualidade de membro da direcção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea *e)* dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Depositado em 20 de junho de 2024, nos termos do artigo 368.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 62/2024, a fl.71 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Alteração salarial e outras

O presente CCT altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2024.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- A presente convenção colectiva de trabalho adiante designada CCT abrange, por um lado, as empresas de comércio a retalho e ou prestação de serviços, designadamente dos CAE 45401, 46 e 47, 9602, 9603, filiadas na Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB, na Associação Comercial e Industrial de Mirandela e Associação Comercial Industrial e Serviços de Macedo de Cavaleiros e, por outro, os trabalhadores representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- O presente CCT abrange todo o distrito de Bragança, e as tabelas de remuneração mínimas mensais e demais cláusulas de natureza pecuniária vigoram entre 1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.

3 a 4- (*Mantém a redacção em vigor*.)

5- Este CCT abrange 521 empresas e 1123 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- (*Mantém a redacção em vigor*.)

2- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária têm um período de vigência máxima de 12 meses e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano, podendo ser revista, por iniciativa de qualquer das partes, a partir de 1 de outubro. O restante clausulado tem um período de vigência de 24 meses após a sua publicação e até ser substituído por um novo.

3- A tabela salarial que resultar da revisão efectuada nos termos do número anterior, produz efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

4 a 9- (*Mantém a redacção em vigor*.)

(…)

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.ª

Horário de trabalho

1- O período de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, de segunda-feira a sábado, às 13h00, para os trabalhadores do comércio e a trinta e sete horas e meia para os trabalhadores de escritório de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração que já estejam a ser praticados.

2- O trabalho terá de ser prestado entre as 7h00 e as 20h00, não podendo o intervalo para almoço ser inferior a uma hora nem superior a duas.

3- O descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo.

4- Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor do contrato colectivo de trabalho, o dia de descanso suplementar será gozado rotativamente de segunda-feira a sábado, sem prejuízo do estipulado no número 1 desta cláusula.

5- Os trabalhadores que até à data de entrada em vigor do presente contrato gozem como descanso complementar o Sábado à tarde, a partir das 13h00, manterão este regime de descanso semanal.

6- Qualquer alteração ao regime previsto no número 5 desta cláusula carece do prévio acordo escrito do trabalhador interessado.

7- O trabalho prestado no período de sábado à tarde dará direito, para os trabalhadores que pratiquem o seu período normal de trabalho semanal de segunda a sábado até às 13h00, para além da remuneração, a um subsídio de 17,50 € por cada sábado de tarde de trabalho prestado.

8- Nos estabelecimentos que não encerrem ao domingo, e cujos trabalhadores acordem individual e expressamente trabalhar nesse dia, têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e um dia de descanso complementar, que devem ser escalados de modo a que o trabalhador tenha dois dias de descanso consecutivos, sendo que os dias de descanso devem coincidir, pelo menos uma vez por mês, com 1 fim de semana completo (sábado e domingo), não se contando para o efeito os sábados e domingos que ocorram no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas;

9- Os regimes previstos nas cláusulas anteriores não prejudicam outros mais favoráveis já em vigor.

(…)

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

(…)

Cláusula 21.ª

Subsídio de alimentação

As empresas obrigam-se a comparticipar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a 6,00 € em numerário ou senha por cada dia completo de trabalho.

(…)

ANEXO II

Tabela salarial

(1 de janeiro a 31 de dezembro)

Nível	Categorias profissionais	Tabela final
A	Administrativo Director de serviços, secretário-geral, contabilista/técnico oficial de contas, programador	930,00 €
B	Chefe de secção	920,00 €
C	Secretário de direcção, subchefe de secção	905,00 €
D	Assistente administrativa I, caixa	896,00 €
E	Assistente administrativa II, recepcionista/telefonista, cobrador	885,00 €
F	Assistente administrativa III	875,00 €
G	Contínuo, porteiro, estagiário administrativo, trabalhador de limpeza, paquete até 17 anos	860,00 €
A	Comércio Gerente comercial, chefe de vendas, chefe de compras, encarregado de loja	925,00 €
B	Caixeiro encarregado, oficial de carnes principal, encarregado de agência de funerária	910,00 €
C	Caixeiro chefe de secção, inspector de vendas, encarregado de armazém, operador principal, massagista de estética de 1.ª, esteticista-cosmetologista de 1.ª	904,00 €
D	Primeiro caixeiro, prospector de vendas, operador especializado, fiel de armazém, vendedor ou caixeiro-viajante, expositor ou decorador, primeiro oficial de carnes, empregado de agência funerária de 1.ª, cabeleireiro/barbeiro de 1.ª, manicura-pedicura de 1.ª, massagista de estética de 2.ª, esteticista-cosmetologista de 2.ª	890,00 €
E	Segundo caixeiro, operador de 1.ª, segundo oficial de carnes, empregado de agência funerária de 2.ª, cabeleireiro/barbeiro de 2.ª, manicura-pedicura de 2.ª, massagista de estética de 3.ª, esteticista-cosmetologista de 3.ª	880,00 €
F	Terceiro caixeiro, operador de 2.ª, distribuidor, empregado de agência funerária de 3.ª, cabeleireiro/barbeiro de 3.ª, manicura-pedicura de 3.ª	870,00 €
G	Servente, embalador, caixeiro ajudante, estagiário	860,00 €

Nota: As demais matérias não objecto da proposta de revisão, mantêm-se com a redacção em vigor.

Bragança, 9 de abril de 2024.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.
Luis Pinto Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB:

Maria João Gonçalves Rodrigues, na qualidade de mandatária.
Patrício Teixeira Afonso, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Macedo de Cavaleiros - ACISMC:

Paulo Jorge da Cruz Moreira, na qualidade de presidente da direção.
Pedro Luís Rodrigues Fragoso, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pela Associação Comercial e Industrial de Mirandela - ACIM:

Vítor José dos Santos Borges, na qualidade de presidente da direção.
Ricardo Jorge Pires Gonçalves, na qualidade de tesoureiro da direção.

Depositado a 24 de junho de 2024, a fl. 68 do livro n.º 13, com o n.º 169/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Parques Tejo, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado abreviadamente por AE, obriga, por um lado, a Parques Tejo, EM, adiante designada por Parques Tejo e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, adiante designado por SINTAP ou por sindicato.

2- O âmbito profissional é o constante no anexo I.

3- Para efeitos do número 1, alínea *g)* do artigo 492.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 496.º e 497.º do mesmo diploma estimam-se ser abrangidos pelo presente AE, cerca de 89 (oitenta e nove) trabalhadores.

4- O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no concelho de Oeiras, constituindo um todo orgânico, vinculando reciprocamente as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

5- Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

6- A Parques Tejo tem como objeto social o desenvolvimento, gestão e exploração de sistemas e soluções integradas de mobilidade, de logística urbana e de estacionamento urbano, a fiscalização, no âmbito das suas competências, do estacionamento e serviços associados, bem como a prestação de serviços de interesse geral de transporte público urbano de passageiros no território do concelho de Oeiras, o que inclui a promoção, construção, conservação e manutenção de todos os equipamentos, instalações e infraestruturas de suporte e a estes associadas e outras que lhe forem confiadas pelo município de Oeiras e se mostrem compatíveis com o objeto da empresa.

7- Para efeitos do disposto no número 1 da alínea *c)* do artigo 492.º do Código do Trabalho, o âmbito de atividade da empresa corresponde ao código de atividade económica (CAE, REV. 3) 52213 - Parques de estacionamento para veículos; Exploração de garagens e de parques de estacionamento; Recolha de automóveis em garagem, na área do município de Oeiras.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo de empresa entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

2- O presente acordo de empresa vigora pelo período de 3 (três) anos.

3- A tabela salarial constante do anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária contidas neste acordo de empresa têm uma vigência de 12 (doze) meses, produzindo efeitos a 1 de janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada, sendo revistos anualmente por acordo entre as partes.

4- Havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o AE denunciado, mantêm-se em regime de sobre vigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 (dezoito) meses.

5- A denúncia far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

6- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 (trinta) dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria, havendo-se, porém, como contraproposta a vontade expressa de negociar.

7- A parte denunciante dispõe do prazo de 15 (quinze) dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.

9- As partes têm o dever de informar os trabalhadores sobre aspetos relevantes deste acordo de empresa e da lei aplicável.

10- Sempre que se verifiquem, pelo menos, 3 (três) revisões que não incidam sobre o anexo II ou as cláusulas de expressão pecuniária, é feita a republicação do novo texto consolidado deste AE no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Preenchimento de vagas

1- Salvo situações em que a função exija um perfil e qualificações que comprovadamente os trabalhadores da Parques Tejo não detenham, o preenchimento de novas vagas para as categorias identificadas no anexo I deve ser precedido de um processo de recrutamento interno, ao qual se segue, se necessário, um processo de seleção externo.

2- Em caso de igualdade na avaliação das candidaturas, será dada preferência aos candidatos que já sejam trabalhadores da Parques Tejo.

3- Findo o processo de seleção de que resulte a seleção de um trabalhador da Parques Tejo num processo de recrutamento interno, este inicia o período de estágio.

Cláusula 4.ª

Admissão

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa, os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar, previstos neste AE, estando vedado à empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respetivas normas legais imperativas.

2- Todo o processo de seleção será desenvolvido nas seguintes fases:

a) Publicitação, fase em que é dado conhecimento da existência da vaga e condições de candidatura;

b) Pré-seleção, fase em que são avaliadas as condições de candidatura e da qual resulta a eliminação dos candidatos que não preencham as mesmas;

c) Seleção, fase em que, através de várias técnicas e processos, nomeadamente entrevistas, provas, análise curricular e testes, se procura determinar os candidatos que melhor se adequem às condições de candidatura.

3- Nas admissões, o homem e a mulher estarão sempre em igualdade de circunstâncias.

4- A celebração de contratos de prestação de serviços em caso algum poderá ser utilizada para o desempenho de funções de carácter permanente.

5- O disposto no número anterior não impede a celebração de contrato de prestação de serviços para uma determinada área de atividade da empresa ou função específica.

6- No ato de admissão a Parques Tejo entrega a cada trabalhador um exemplar deste AE ou informa-o da existência do mesmo.

7- No mesmo ato será assinado um contrato pelas partes, em duplicado, ficando um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual deverá constar:

a) Definição de funções;

b) Categoria profissional;

c) Retribuição;
d) Período normal de trabalho;
e) Local de trabalho.

8- A Parques Tejo pode solicitar aos candidatos elementos suplementares de comprovação dos respetivos requisitos.

Cláusula 5.ª

Período de estágio

1- No momento da admissão na empresa, o trabalhador da Parques Tejo será sujeito a um período de estágio, em regra não superior a 6 (seis) meses.

2- Fim do período de estágio a Parques Tejo decide e informa o trabalhador sobre a sua integração na categoria a que diz respeito o período de estágio.

3- Caso se concretize a integração na categoria, o período de estágio conta para a antiguidade dessa categoria.

4- Durante o período de estágio, o trabalhador terá direito a auferir os suplementos remuneratórios previstos no presente AE a que tenha direito pelo exercício efetivo das suas funções profissionais.

Cláusula 6.ª

Período experimental

1- Todos os contratos de trabalho (a termo ou por tempo indeterminado) estarão sujeitos a período experimental, salvo se for excluído por acordo escrito entre as partes.

2- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeita a qualquer sanção ou indemnização. Porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período experimental.

3- No caso de contratos de trabalho sem termo aplicam-se as regras constantes nos termos legais, designadamente:

a) 90 (noventa) dias, para a generalidade dos trabalhadores;
b) 180 (cento e oitenta) dias, para trabalhadores com cargos de complexidade técnica, nomeadamente, agentes de fiscalização de estacionamento, de elevado grau de responsabilidade ou de funções de confiança;
c) 240 (duzentos e quarenta) dias, para trabalhadores que exerçam cargos de direção ou quadro superior, nomeadamente que sejam admitidos para a categoria profissional de técnico superior constante do anexo I.

4- Nos restantes regimes contratuais aplicam-se as normas constantes na legislação em vigor.

5- O contrato de trabalho a termo resolutivo pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias da Parques Tejo e pelo período e estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, designadamente, todas as previstas na lei.

6- Entende-se por necessidade de atividade sazonal, a realização de atividades de fiscalização de zonas de estacionamento tarifado, realizado entre maio e outubro, correspondente ao período de época alta nas zonas balneares.

Cláusula 7.ª

Local de trabalho

1- O trabalhador deve prestar o seu trabalho nas instalações ou conjunto de instalações da Parques Tejo, ou sob a sua gestão, na área geográfica do concelho de Oeiras.

2- A eventual permanência do trabalhador num determinado local não equivale à renúncia da possibilidade do mesmo ser deslocado, no âmbito da área geográfica que constitui o local de trabalho nos termos do número anterior.

3- Os trabalhadores afetos a áreas em que não seja previsível as alterações do local de trabalho, por inerência do desempenho das suas funções, devem ser informadas com 7 (sete) dias de antecedência, podendo este tempo ser reduzido com o acordo do trabalhador.

4- Nas situações previstas no número anterior, quando a alteração ocorra no decurso do mês e implique o aumento despesas com transportes públicos, a Parques Tejo reembolsa a diferença das despesas até ao final desse mês.

5- O trabalhador realiza deslocações no âmbito das suas funções profissionais, ou com vista à participação nas ações de formação profissional que a Parques Tejo entenda necessários.

Cláusula 8.ª

Categorias profissionais

1- Aos trabalhadores são atribuídas categorias profissionais constantes do anexo I.

2- O trabalhador exerce a atividade correspondente à categoria profissional que lhe está atribuída, bem como as funções afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha as qualificações profissionais adequadas e não impliquem desvalorização profissional.

3- Da mudança de categoria profissional não pode resultar a diminuição da retribuição que vinha sendo auferida, entendendo-se como retribuição para este efeito a constante do anexo II, com exceção das alterações que impliquem a mudança para categoria inferior, que ocorram nos primeiros 3 (três) anos de antiguidade, por mútuo acordo.

Cláusula 9.ª

Definição de funções

As funções próprias das categorias profissionais deste AE são as constantes do anexo I.

Cláusula 10.ª

Tabela salarial

A tabela salarial consta do anexo II.

Cláusula 11.ª

Acesso a nova categoria profissional

1- O acesso a novas categorias profissionais depende de acordo prévio e expresso do trabalhador e fica dependente de um período de estágio determinado pela Parques Tejo, de duração não superior a 1 (um) ano.

2- O trabalhador aufere durante o período de estágio, a remuneração que auferia antes do início do mesmo, sendo-lhe atribuído, a título excecional, um complemento de estágio de valor correspondente à diferença entre a remuneração do trabalhador e a remuneração da categoria a que diz respeito o período de estágio.

3- Findo o período de estágio a Parques Tejo decide e informa o trabalhador sobre a sua integração na categoria a que diz respeito o período de estágio.

4- Caso se concretize a integração na categoria, o período de estágio conta para a antiguidade dessa categoria o trabalhador passa daí em diante a auferir a remuneração respetiva.

5- Caso não se concretize a integração na categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da carreira de onde provém, continuando a receber a remuneração que auferia antes do início do período de estágio.

6- A Parques Tejo poderá contratar trabalhadores com enquadramento profissional e retributivos superior ao previsto no AE, sempre que circunstâncias técnicas, organizativas, de mercado, ou inerentes à atividade, justifiquem tal contratação.

Cláusula 12.ª

Progressão na carreira

1- Considera-se progressão o acesso ou passagem de um trabalhador a nível remuneratório superior dentro da sua carreira ou, ainda, a funções, mesmo que de carreira diversa da sua, que impliquem maior responsabilidade e a que corresponda remuneração mais elevada, salvo quando tal ocorra em virtude do exercício de funções em regime de comissão de serviço, caso em que a progressão opera na respetiva carreira

2- Os trabalhadores progridem na carreira pelo mecanismo enunciado no anexo IV.

3- A falta de avaliação não imputável ao trabalhador não prejudica a progressão na carreira.

Cláusula 13.ª

Exercício temporário de outras funções

1- Quando o interesse da empresa o exija, a Parques Tejo pode encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na atividade contratada, pelo período máximo de 1 (um) ano desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da sua posição.

2- Sempre que tal mudança seja superior a 90 (noventa) dias, a Parques Tejo comunicará à comissão sindical ou, na sua inexistência, aos delegados sindicais, previamente, o início e os fundamentos do exercício temporário de funções não compreendidas na categoria profissional do trabalhador.

3- Findo o período máximo de um ano, a empresa deve reclassificar o trabalhador não se aplicando o período de estágio previsto na cláusula 11.ª deste acordo de empresa.

4- Caso não se concretize a integração na categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da categoria de onde provém, continuando a receber a remuneração fixa que auferia nas funções anteriores.

Cláusula 14.ª

Exercício de cargos de chefia

1- O exercício de cargos de chefia na Parques Tejo é realizado em comissão de serviço, tem natureza temporária e depende dos níveis de confiança, nos termos da lei.

2- São exercidos em regime de comissão de serviços os cargos de direção ou chefia diretamente dependentes da administração, funções de secretariado pessoal dos órgãos sociais, bem como outras funções cuja natureza implique uma relação de confiança.

3- A política de recursos humanos relativa aos cargos de chefia consta de regulamentos internos e é da competência exclusiva da Parques Tejo.

4- Sem prejuízo de outros normativos internos complementares, a avaliação de desempenho e progressão na carreira em vigor na empresa aplicam-se aos trabalhadores que exercem cargos de chefia, tendo estes os mesmos direitos que os demais.

5- Aquando da cessação da comissão, os trabalhadores integram a carreira a que estão adstritos, nos termos da correspondente evolução, quando aplicável, de acordo com regime contratual existente, sem prejuízo do disposto na lei.

CAPÍTULO III

Direitos, garantias e deveres

Cláusula 15.ª

Deveres da Parques Tejo

1- A empresa obriga-se a:

a) Cumprir rigorosamente a lei e este AE, bem como os anexos dele emergentes;

b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;

c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, com exceção dos casos previstos na lei e neste AE;

d) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;

e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;

f) Emitir e entregar ao trabalhador, sempre que este o solicitar, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões, onde constem todos os factos por este expressamente solicitados;

g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;

h) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenhem, desde que não haja infração disciplinar;

i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;

j) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respetivas funções.

2- Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE ou informar o trabalhador da existência deste AE e a sua localização. Em todo o omisso nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 127.º do Código do Trabalho.

Cláusula 16.ª

Deveres do trabalhador

1- Todos os trabalhadores devem:

a) Cumprir rigorosamente o disposto neste AE;

b) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei, a este AE ou aos seus direitos e garantias;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;
d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;
e) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de segurança, higiene e saúde no trabalho;
f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;
g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;
i) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;
j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;
k) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;
l) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados;
m) Todos os trabalhadores com funções de contacto direito ou indireto com o público deverão dar especial atenção aos deveres de respeito, urbanidade, devendo tomar em atenção à forma como se apresentam em público, devendo demonstrar especial aprumo no uso de fardas, de acordo com as instruções da Parques Tejo.
2- Nos casos omissos no número anterior cumprir-se-á o disposto no artigo 128.º do Código do Trabalho.

Cláusula 17.ª

Garantias dos trabalhadores

1- Proibido à Parques Tejo:
a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste AE ou na lei;
c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;
d) Despedir sem justa causa o trabalhador;
e) Sem prejuízo das atribuições da hierarquia respetiva, interferir na autonomia técnica ou desrespeitar as regras deontológicas inerentes ao exercício da profissão do trabalhador.
2- O trabalhador pode, excecional e fundamentadamente e para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as instruções sejam confirmadas por escrito.

Cláusula 18.ª

Processo individual

1- A cada trabalhador corresponde um só processo individual, donde constam os atos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a ele inerentes.
2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o tempo, consultado pelo próprio ou, mediante autorização destes, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei, nomeadamente no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.
3- O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho, nos termos da lei aplicável.
4- Os dados pessoais do trabalhador constantes do processo individual ficarão sujeitos à proteção do Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais.

Cláusula 19.ª

Responsabilidade profissional

1- A Parques Tejo garante a proteção em caso de responsabilidade civil na sequência de danos decorrentes do exercício das funções atribuídas ao trabalhador.
2- O previsto no número anterior não exonera o trabalhador da obrigação de cumprimento rigoroso das suas funções e do conhecimento das leis gerais em vigor, proporcionando a Parques Tejo formação adequada nestas matérias.

Cláusula 20.ª

Direitos sindicais

1- Para o exercício da atividade sindical na Parques Tejo, constituem direitos dos trabalhadores:

a) Desenvolver a atividade sindical na empresa, nomeadamente, através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, credenciados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Dispor, sendo membros dos órgãos de associações sindicais, de 5 (cinco) dias para exercício das atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente, da retribuição e do período de férias;

c) Dispor, a título permanente na empresa, de instalações adequadas ao exercício das funções de delegados sindicais e das comissões, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;

d) Realizar reuniões fora do horário de trabalho, nas instalações da Parques Tejo desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança;

e) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 (quinze) horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que fique assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;

f) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações do seu interesse;

g) Sendo delegados sindicais, não serem transferidos para fora do seu local de trabalho sem o acordo do respetivo sindicato;

h) Exigir da Parques Tejo o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança, que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

2- empresa garante a divulgação do seu organograma.

Cláusula 21.ª

Quotização sindical

A Parques Tejo garante, nos termos da lei, os descontos das quotas sindicais na retribuição dos trabalhadores e o envio dos mapas resumos dos respetivos descontos, relativamente aos trabalhadores que em declaração individual enviada ao sindicato e à Parques Tejo, expressamente o autorizem. A referida autorização, bem como eventual revogação da mesma, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da entrega da mesma na Parques Tejo.

Cláusula 22.ª

Competência da Parques Tejo

1- Dentro dos limites deste acordo de empresa e da lei, compete à empresa fixar os termos em que o trabalho deve ser prestado.

2- A empresa pode elaborar regulamentos internos, dos quais constam normas de organização e disciplina do trabalho dentro dos limites deste acordo de empresa e da lei.

3- A Parques Tejo dá conhecimento à associação sindical outorgante do conteúdo dos regulamentos internos, sendo estes ouvidos antes da sua publicação.

CAPÍTULO IV

Duração e organização da prestação de trabalho

Cláusula 23.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta horas semanais, nem as oito horas diárias.

2- O período de trabalho diário tem início e termo de acordo com o horário de trabalho, podendo ocorrer em dias de calendário consecutivos.

Cláusula 24.ª

Definições relevantes

Sem prejuízo do disposto na legislação em vigor, para efeitos do presente acordo de empresa, entende-se por:

a) Regimes de horários de trabalho - Os tipos de horários de trabalho previstos na lei, nomeadamente, horários regulares;

b) Modalidades de horário de trabalho - Subdivisão dos regimes previstos na alínea anterior, nomeadamente horários regulares nas modalidades rígido e flexível;

c) Escala de horário de trabalho - Composição e conjugação de vários horários dia que determinam um ciclo repetitivo;

d) Horário dia - Período normal de trabalho diário, com definição da hora de início e de termo da jornada de trabalho, incluindo intervalos de descanso.

Cláusula 25.ª

Regimes de horário de trabalho

1- Compete à Parques Tejo definir os regimes de horários de trabalho, ouvindo para o efeito as estruturas representativas dos trabalhadores.

2- A organização e atribuição dos horários de trabalho tem em consideração, sempre que possível, as preferências manifestadas pelos trabalhadores procurando salvaguardar a distribuição equitativa de situações de penosidade acrescida.

3- A modalidade de horário é atribuída por períodos de seis meses, correspondendo a semestres civis, podendo ser reduzido excecionalmente com aviso prévio de 30 (trinta) dias, ou a qualquer tempo, por acordo.

4- A escala semestral dos regimes de horário de trabalho existentes na empresa renova-se automaticamente, caso não seja comunicada uma nova escala até o mínimo de 30 (trinta) dias antes do término da escala semestral em vigor.

Cláusula 26.ª

Modalidades de horários regulares

1- Na modalidade de horário regular, as horas de início e de termo da jornada de trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal são definidos por referência a uma semana de trabalho, mantendo-se esta constante ao longo do tempo.

2- Os horários regulares implicam a definição da hora de início e de termo da jornada de trabalho no período compreendido entre as 8h00 e as 20h00, salvo pedido do trabalhador.

3- Os horários regulares comportam as modalidades de horário rígido e horário flexível.

Cláusula 27.ª

Condições do horário regular rígido

1- O horário regular rígido é aquele em que o trabalhador se obriga a cumprir as horas de início e de termo da prestação de trabalho diário previamente definidas.

2- Por acordo com o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser observado em período diverso do geralmente previsto no horário, desde que tal não afete o regular e eficaz funcionamento dos serviços, não implique encargos remuneratórios para a empresa e seja respeitado o limite estabelecido na cláusula 34.ª do acordo de empresa.

Cláusula 28.ª

Condições do horário regular flexível

1- No horário regular flexível, o trabalhador pode gerir parte ou a totalidade do tempo de trabalho, escolhendo as horas de início e de termo da jornada diária, sem prejuízo da empresa poder estabelecer períodos de presença obrigatória, com a duração máxima de 5 (cinco) horas consecutivas.

2- Esta modalidade não dispensa o trabalhador de cumprir, em termos médios, a totalidade do seu período normal de trabalho diário, sendo o respetivo apuramento médio com base no trimestre civil, não podendo ser realizadas mais de 10 horas de trabalho diário.

3- A flexibilidade de horário prevista nesta cláusula não pode afetar o regular funcionamento dos serviços,

nem quando lhe seja determinado pela Parques Tejo.

4- Se no final do período de referência o trabalhador não tiver cumprido o período normal de trabalho trimestral, a retribuição correspondente ao período em falta é descontada.

Cláusula 29.ª

Alterações de horários dia

A pedido do trabalhador ou entre trabalhadores são permitidas trocas nos horários, bem como dos períodos de descanso, em todos os regimes de horário de trabalho, desde que sejam devidamente autorizadas pela chefia, e que a organização de serviço esteja assegurada, não implicando encargos para a Parques Tejo e sem prejuízo do cumprimento do descanso diário obrigatório.

Cláusula 30.ª

Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho pode ser concedido nos termos da legislação em vigor e tem as seguintes modalidades:

i) Isenção sem sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, a que corresponde uma retribuição de 25 % do vencimento base;

ii) Quando o período normal de trabalho é alargado até 1 (uma) hora por dia, a que corresponde uma retribuição de 13 % do vencimento base;

iii) Quando o período normal de trabalho é alargado até ao máximo de 30 (trinta) minutos por dia, a que corresponde uma retribuição de 5 % do vencimento base.

3- No pagamento subsídio de isenção de horário de trabalho prevista na alínea a), está incluída a remuneração do trabalho noturno e de trabalho suplementar.

4- A prestação de trabalho em regime de isenção de horário não prejudica o direito ao descanso diário, dias de descanso semanal e feriados.

Cláusula 31.ª

Regime de prevenção

1- O regime de prevenção ocorre quando o trabalhador, em período de descanso, permanece à disposição da Parques Tejo para iniciar a prestação de trabalho relacionada com as suas funções mediante contacto desta, designadamente, para serviços de manutenção, informática ou de apoio à atividade operacional, sem prejuízo de outras situações urgentes ou inadiáveis.

2- O trabalhador a quem seja aplicável o regime de prevenção obriga-se a estar permanentemente contactável durante o período de prevenção para o qual se encontre escalado e em condições de, se necessário, comparecer nas instalações da empresa nos 60 (sessenta) minutos subsequentes à convocatória, salvo motivos atendíveis.

3- O trabalhador em regime de prevenção tem direito a auferir um subsídio por cada dia de prevenção no valor de 80,00 € (oitenta euros).

4- Caso se afigure necessário, a empresa assegura o transporte dos trabalhadores para desempenho das suas funções em caso de necessidade de deslocação ao local de trabalho.

Cláusula 32.ª

Trabalho suplementar

O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, sem prejuízo da possibilidade de solicitar expressamente a sua dispensa, invocando motivos devidamente justificados.

Cláusula 33.ª

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, o prestado no período compreendido entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 34.ª

Intervalo de descanso ou para tomada de refeição

1- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste acordo, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para descanso ou refeição não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 (cinco) horas seguidas de trabalho, exceto quando se trate de jornada contínua ou regime previsto em norma especial.

2- Com o acordo do trabalhador, o intervalo referido no número anterior pode ser reduzido, quando tal se mostre favorável aos trabalhadores ou necessário para o regular funcionamento da empresa.

Cláusula 35.ª

Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de 30 (trinta) minutos, obrigatoriamente gozado para que o trabalhador não preste mais de 5 (cinco) horas consecutivas de trabalho.

2- O regime de jornada contínua pode aplicar-se aos trabalhadores que estejam ou venham a estar afetos às áreas operacionais da empresa e àquelas que lhes prestam apoio direto.

3- O regime de jornada contínua comporta um só período de trabalho, com pausa de 30 (trinta) minutos, a qual é considerada tempo de trabalho, desde que o trabalhador permaneça no local de trabalho, de forma a poder ser chamado a prestar trabalho em caso de necessidade.

4- A pausa pode não estar previamente fixada devendo, contudo, a mesma iniciar-se na altura menos inconveniente para o regular e eficaz funcionamento da empresa sem ultrapassar as 5 (cinco) horas de trabalho consecutivas, conforme previsto na lei.

5- A jornada contínua pode ser atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 (doze) anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante.

6- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pela administração, nos seguintes casos:

a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 36.ª

Descanso semanal e complementar

1- Salvo disposição em contrário, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e um dia de descanso complementar.

2- O dia de descanso semanal obrigatório é rotativo e o dia de descanso semanal complementar em dia a definir, sem prejuízo do gozo de um sábado e um domingo seguidos, no máximo, em cada 4 (quatro) semanas.

3- No caso dos trabalhadores cujo contrato de trabalho tenha estabelecido disposição contrária do previsto no número 2 da presente cláusula, o dia de descanso obrigatório é gozado ao domingo e o dia descanso complementar é gozado ao sábado.

CAPÍTULO V

Feriados e férias

Cláusula 37.ª

Feriados

1- Consideram-se feriados obrigatórios os previstos na lei.

2- Para além dos feriados referidos no número anterior, os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval.

3- O prosseguimento das atividades essenciais da empresa deve ser assegurado de forma contínua, mesmo em dias feriados.

4- A empresa pode, mediante decisão expressa da respetiva administração, conceder dispensa do trabalho aos seus trabalhadores em datas específicas.

Cláusula 38.ª

Duração do período de férias

1- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte, salvo o disposto no número seguinte.

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

3- O período de férias é de 22 (vinte e dois) dias úteis, sendo irrenunciável o direito ao mesmo e não podendo o seu gozo efetivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo da do trabalhador.

4- A duração do período de férias é aumentada de acordo com a avaliação de desempenho obtida no ano anterior, nos seguintes termos:

a) 3 (três) dias de férias - Para uma classificação superior a 3,9;

b) 2 (dois) dias de férias - Para uma classificação entre 3,5 e 3,9;

c) 1 (um) dia de férias - Para uma classificação entre 3 e 3,4.

5- Ao trabalhador do núcleo operacional de fiscalização que goze o máximo de 5 (cinco) dias de férias no período compreendido entre os meses de junho e setembro, é concedido um período extraordinário de 5 (cinco) dias de férias, a gozar no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, a gozar entre janeiro e maio ou outubro e dezembro.

6- Para efeitos de gozo de férias consideram-se os dias normais de trabalho definidos nas respetivas escalas dos horários de trabalho.

7- O trabalhador tem direito ao acréscimo de 1 dia de férias por cada 10 (dez) anos de serviço efetivo.

Cláusula 39.ª

Férias em caso de situação de suspensão por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, por ausência com duração superior a 30 dias, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e ao respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, aplica-se o previsto no número 3 do artigo anterior, desde que o trabalhador regresse no primeiro trimestre, caso contrário aplica-se o número 2.

3- O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil deve ser preferencialmente gozado no decurso do primeiro semestre do ano imediato.

Cláusula 40.ª

Marcação de férias

1- As férias são marcadas por acordo entre o trabalhador e a empresa, devendo cada trabalhador apresentar uma proposta, cumprindo os termos e prazos estipulados na lei.

2- O plano de férias deve conter um período de férias com a duração mínima de 10 (dez) dias normais de trabalho consecutivos.

3- Na falta de acordo, a empresa marca o plano de férias e elabora o respetivo mapa, nos termos da lei, no

período entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Nos casos de trabalhadores cônjuges ou em união de facto a Parques Tejo procura assegurar a conjugação dos respetivos planos de férias, no que toca ao período mínimo referido no número 2 desta cláusula.

Cláusula 41.ª

Alteração da marcação do período de férias

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido.

2- A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que a o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

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

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

6- A pedido do trabalhador e mediante acordo da empresa, os períodos de férias já marcados podem ser alterados.

7- Quando o trabalhador for transferido de serviço ou local de trabalho após acordado o seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

CAPÍTULO VI

Faltas

Cláusula 42.ª

Definição de faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 43.ª

Tipos de faltas

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas, as previstas na lei ou aquelas que expressamente sejam definidas ou autorizadas como tal pela Parques Tejo.

3- São consideradas faltas injustificadas as que não cumpram os critérios definidos no número anterior.

Cláusula 44.ª

Comunicação e prova de faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa nos prazos legais, salvo motivo que aquela considere atendível.

3- O trabalhador deve, em qualquer caso de falta justificada, apresentar à empresa prova dos factos invocados para a justificação, salvo dispensa expressa desta obrigação.

4- O incumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 45.ª

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto na lei e neste AE.

2- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas de 1 (um) ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

4- No caso da apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 (trinta) ou 60 (sessenta) minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação de trabalho, respetivamente durante o primeiro período ou todo o período normal de trabalho.

5- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

6- Nos casos de ausência numa jornada de trabalho diária completa, independentemente da respetiva carga horária diária, o desconto na remuneração é correspondente a um dia completo de trabalho.

7- Nos casos de ausência por suspensão do contrato de trabalho, e sem prejuízo do disposto na lei, no regresso do trabalhador aplica-se o regime estabelecido na cláusula 39.ª, número 2.

Cláusula 46.ª

Dispensas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração. No caso de o dia de aniversário ocorrer num dia feriado, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a empresa, deste que este não coincida com um dia de descanso complementar ou obrigatório.

2- Aos trabalhadores nascidos a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a empresa, deste que este não coincida com um dia de descanso complementar ou obrigatório.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho, sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de retribuição.

4- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para formação profissional.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 47.ª

Princípios gerais e definição de retribuição

1- Considera-se retribuição mensal a remuneração base, que corresponde ao valor relativo ao nível salarial na tabela da respetiva categoria profissional atribuída ao trabalhador, bem como o subsídio de isenção de horário de trabalho consagrado neste acordo de empresa.

2- Nos casos de exercício temporário de funções, nomeadamente comissão de serviço para exercício de cargos de chefia ou substituição temporária, o valor global auferido é igualmente considerado retribuição, apesar do seu carácter temporário.

3- Não se considera retribuição os suplementos remuneratórios existentes, ou que possam vir a ser criados em função da revisão das carreiras e categorias, conforme previsto na cláusula 65.ª, nomeadamente:

a) Subsídio de refeição;
b) Abono para falhas;
c) Complemento em caso de estágio para nova categoria profissional;
d) Prémios de produtividade ou outros;
e) Plano de incentivos;
f) Subsídio de insalubridade, penosidade e risco;
g) Trabalho suplementar;

h) Subsídio de prevenção;
i) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, transportes, alojamento;
j) Complemento ou gratificação de Natal;
k) Complemento ou gratificação por nascimento de filho, por casamento e por aniversário.

Cláusula 48.ª

Cálculo da retribuição horária

A retribuição horária é calculada de acordo com a seguinte fórmula:

(*Rm* x 12) : (52 x *m*)

sendo *Rm* o valor da retribuição mensal e *m* a carga horária semanal.

Cláusula 49.ª

Retribuição de trabalho noturno

O trabalho noturno é pago com o acréscimo previsto na lei.

Cláusula 50.ª

Retribuição em dia feriado

O trabalho normal prestado em dia feriado é pago com o acréscimo de 100 % do valor dia.

Cláusula 51.ª

Retribuição de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago com os seguintes acréscimos:
a) Prolongamento ou antecipação do horário até 1 (uma) hora - 50 % de acréscimo;
b) Prolongamento ou antecipação do horário a partir da primeira hora - 75 % de acréscimo;
c) Trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, ou em dia feriado - 100 % de acréscimo.
2- O pagamento previsto no número anterior só ocorre desde que o trabalho suplementar seja solicitado e autorizado pela empresa.

Cláusula 52.ª

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias e do subsídio de férias corresponde à retribuição mensal consagrada neste acordo de empresa.
2- O respetivo pagamento é feito, de uma só vez, em junho ou antes do início do gozo do período de férias de 10 (dez) dias.

Cláusula 53.ª

Subsídio de Natal

1- O subsídio de Natal corresponde à retribuição mensal consagrada neste AE.
2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, tendo em conta as situações relativas ao ano de admissão, ao ano de cessação do contrato de trabalho e ainda a suspensão do contrato de trabalho.

Cláusula 54.ª

Subsídio de refeição

1- Aos trabalhadores é atribuído, por dia completo de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição de 8,07€ (oito euros e sete cêntimos) em numerário.
2- Os trabalhadores podem receber o subsídio de refeição através de cartão refeição no montante diário de 9,60, € (nove euros e sessenta cêntimos) desde que o requeiram por escrito à empresa.
3- Quando o trabalhador for reembolsado de despesas que incluam refeições, não recebe o subsídio previsto nos números anteriores.
4- Os trabalhadores em regime parcial, que prestem no mínimo 4 (quatro) horas de trabalho, têm direito ao subsídio de refeição previsto nos números 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 55.ª

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

Os trabalhadores incluídos nas categorias profissionais de ajudante de fiscalização, ajudante de fiscalização de estacionamento, operador de reboque, operador de coleta, operador de parque e assistente operacional, têm direito a um subsídio mensal de 65,00 € (sessenta e cinco euros), desde que tenham prestado serviço no mês correspondente.

Cláusula 56.ª

Despesas em deslocações de serviço

1- Os trabalhadores que tenham que se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho, têm direito a serem reembolsados das inerentes despesas, mediante autorização prévia da empresa, salvo casos urgentes e inadiáveis devidamente justificados.

2- A Parques Tejo deve assegurar o custo do transporte para os trabalhadores, cuja função implique a deslocação diária dentro da localidade onde está afeto o local de trabalho.

3- A pedido do trabalhador podem ser adiantadas as importâncias relativas às despesas referidas nos números anteriores.

Cláusula 57.ª

Abono para falhas

1- O abono para falhas é um suplemento ou acréscimo remuneratório atribuído em função de uma eventual particularidade específica da prestação de trabalho, que se traduz no manuseamento de dinheiro ou valor, caracterizando-se e justificando-se como um subsídio destinado a indemnizar os trabalhadores pelas despesas e riscos inerentes a tal tarefa, que é suscetível de gerar falhas contabilísticas em operações de tesouraria.

2- O abono para falhas tem o valor mensal de 40,00 € (quarenta euros).

Cláusula 58.ª

Complemento ou gratificação de Natal

1- Aos trabalhadores, em função dos resultados da empresa, pode ser atribuído um complemento e/ou gratificação de Natal, em numerário ou em espécie, em montante ou valor variável a decidir anualmente pela administração da Parques Tejo, o qual, sendo decidida a sua atribuição, será pago ou entregue no período que antecede o Natal.

2- Aos trabalhadores pode ainda ser atribuído um complemento por nascimento de filho, por casamento e por aniversário, em numerário ou em espécie, a título de gratificação, em montante ou valor variável a decidir pela administração da Parques Tejo, o qual, sendo decidida a sua atribuição, será pago ou entregue em período coincidente ou posterior aos referidos acontecimentos.

CAPÍTULO VIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 59.ª

Segurança, Higiene e Saúde

1- A Parques Tejo assegura condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, de acordo com os princípios gerais de prevenção, nomeadamente em aspetos relacionados com o planeamento e prevenção, num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho.

2- A empresa considera a prevenção da higiene e segurança uma responsabilidade necessária e imperativa, pelo que devem ser aplicadas medidas que visam:

a) Assegurar as condições de trabalho, salvaguardando a segurança e a saúde física e mental dos trabalhadores;

b) Desenvolver as condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção que possibilitem o exercício da atividade profissional em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta

os princípios de prevenção de riscos profissionais;

c) Informar e formar os trabalhadores no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) Informar e consultar os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou os próprios trabalhadores.

Cláusula 60.ª

Política de prevenção e sensibilização de saúde

Considerando que a defesa e vigilância da saúde dos trabalhadores da empresa constitui um objetivo prioritário do presente AE, as partes acordam:

a) Na aplicação rigorosa das obrigações legais relacionadas com a medicina do trabalho dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

b) Na promoção de rastreios de saúde relacionados com os principais riscos, tendo em consideração a atividade da empresa;

c) Na definição de uma política de prevenção e sensibilização para o combate ao uso e abuso de droga e álcool;

d) Na implementação de um programa de testes de despistagem de situações que coloquem em causa a saúde dos trabalhadores, por entidades habilitadas para o efeito, em regulamento a estabelecer;

e) No apoio para participação em programas de desintoxicação e desabituação por parte dos trabalhadores.

Cláusula 61.ª

Fardamento

Os trabalhadores devem, no desempenho das suas funções, zelar pela conservação do vestuário e equipamentos relacionados com a sua atividade, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos inerentes, devendo a empresa fornecer os uniformes e o equipamento adequados e necessário para o exercício das suas funções garantindo a sua substituição, a título gratuito, em função do desgaste natural a que estão sujeitos.

Cláusula 62.ª

Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional.

2- Considerando que valorização profissional dos trabalhadores contribui para o desenvolvimento da empresa podem ser desenvolvidos programas específicos de apoio à formação académica complementar.

3- O exercício dos direitos consagrados ao trabalhador-estudante carece de comprovativos de inscrição, frequência e aproveitamento.

4- Ao trabalhador-estudante aplica-se a legislação em vigor, obrigando-se a Parques Tejo à divulgação permanente dos direitos e deveres destas e destes trabalhadores através da intranet.

CAPÍTULO IX

Comissão paritária

Cláusula 63.ª

Constituição e funcionamento da comissão paritária

1- É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste AE, a qual terá a seguinte constituição:

a) 3 (três) representantes de cada uma das partes, que podem ser assessorados;

b) Os assessores, todavia, não têm direito a voto;

c) Por cada representante efetivo será designado uma ou um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efetivo;

d) Cada uma das partes indica por escrito à outra, nos 30 (trinta) dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes respetivos dos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a fun-

cionar, logo que indicados os nomes dos seus membros;

e) A comissão paritária funciona enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2- Normas de funcionamento:

a) A comissão paritária funciona em local da empresa, a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funciona a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, com a proposta da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião;

c) Cabe à empresa assegurar as funções de apoio à reunião, devendo elaborar as atas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas;

d) A comissão paritária terá por atribuição a interpretação de cláusulas e integração de lacunas do presente AE;

e) As deliberações da comissão paritária só podem ser tomadas por unanimidade, desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes, cabendo a cada membro um voto;

f) As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como integrando o presente AE, devendo a nova redação ser depositada e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 64.ª

Princípios gerais

1- A Parques Tejo considera a formação profissional como uma área estratégica para a concretização do seu plano de negócio e, consequentemente, para o desenvolvimento pessoal e profissional dos seus trabalhadores.

2- A empresa considera fundamental a sistematização, formalização e avaliação da formação ministrada aos trabalhadores, promovendo processos de monitorização.

3- A Parques Tejo organiza, preferencialmente, as ações de formação dentro do horário normal de trabalho.

4- Os trabalhadores com elevada competência e domínio das respetivas áreas de especialização devem apostar na sua formação como formadores e desenvolver estas funções internamente.

5- A empresa garante a necessária formação quando se verifique a necessidade de reconversão profissional, por motivos de saúde ou outros.

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

Cláusula 65.ª

Assistência médica

Em complemento ao Serviço Nacional de Saúde (SNS), os trabalhadores beneficiam de um seguro de saúde.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 66.ª

Matérias em negociação

1- São objeto de negociação até ao final do terceiro trimestre do ano em curso, para entrarem em vigor no ano seguinte, matérias relacionadas com a progressão na carreira, avaliação do desempenho, prémios de desempenho e tabela salarial dentro dos limites estabelecidos pela Lei do Orçamento do Estado (LOE) e de outras restrições legais em vigor.

2- Mantém-se em vigor até lá, as categorias profissionais, carreiras e conteúdos funcionais e tabela salarial existentes à data, conforme anexo I e anexo II.

Cláusula 67.ª

Efeitos do Acordo de empresa

1- O acordo de empresa entra em vigor na data prevista na cláusula 2.ª, com exceção do disposto nos números seguintes. No que respeita a subsídios variáveis o seu pagamento de acordo com o presente AE inicia-se no mês seguinte ao que dizem respeito, tendo em conta o modelo de processamento de remunerações em vigor na empresa (subsídio de refeição, retribuição por trabalho suplementar, subsídio noturno ou em dia feriado, subsídio por trabalho em local subterrâneo, abono para falhas).

2- Quanto à organização do tempo de trabalho, todas as escalas e matérias de organização do tempo de trabalho dos trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa devem estar de acordo com as regras nele previstas, no menor tempo possível, não podendo o período de transição ultrapassar os três meses.

3- As adesões voluntárias previstas na cláusula seguinte, após o período de adesão inicial, também se devem refletir na organização do tempo de trabalho no menor tempo possível, sem que tal ultrapasse os dois meses.

4- Para aplicação da cláusula 38.ª do presente AE considera-se o ano de 2023, após o início de vigência deste instrumento, refletindo-se no apuramento de férias a 1 de janeiro de 2024.

Cláusula 68.ª

Trabalhadores não filiados no sindicato outorgante

1- Os trabalhadores que não se encontrarem filiados no sindicato outorgante ou que a Parques Tejo desconheça a sua filiação e que pretendam aderir a este acordo de empresa devem preencher o documento de adesão

2- A adesão voluntária produz os seguintes efeitos:

3- Adesões até ao último dia do mês anterior à produção de efeitos deste acordo de empresa, nos termos da cláusula anterior, produzem efeitos no dia de entrada em vigor do acordo de empresa;

4- Adesões após a entrada em vigor do acordo de empresa, e até ao dia 14, inclusive, de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do mês seguinte;

5- Adesões após a entrada em vigor do acordo de empresa, a partir do dia 15, inclusive, de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do segundo mês seguinte à sua adesão;

6- Sem prejuízo do disposto no documento de adesão, considera-se data de adesão a data de receção do referido documento no serviço de recursos humanos.

CAPÍTULO XIII

Casos omissos

Cláusula 69.ª

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos nos termos da lei aplicável.

Algés, 3 de junho de 2024.

Pela Parques Tejo, EM:

Rui Ribeiro Rei, na qualidade de presidente do conselho de administração;
Nuno Miguel Rodrigues Duarte Patrão, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

João Ramos Gonçalves Roque Santos, na qualidade de mandatário do SINTAP.

ANEXO I

Transcrição das categorias profissionais e conteúdo funcional em vigor na Parques Tejo

	Categorias Profissionais	Conteúdo Funcional
1	Técnico Superior	Estudar e elaborar projetos ou documentos, elaborar pareceres inerentes à s técnico-funcional, tendo em consideração as normas e os requisitos t específicos, no sentido de produzir informação necessária aos processos de d com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissã próprios para o efeito, bem como, atender e prestar informações a terceiro competência. Assegurar a supervisão das atividades desenvolvidas em projetos ou áreas fi estejam atribuídas.
2	Técnico	Realizar ou colaborar, no âmbito das suas qualificações, na elaboração de es documentação inerente à sua especialidade técnico-funcional, respeitando requisitos técnicos e legais específicos, no sentido de produzir elementos processos de gestão ou desenvolvimento das atividades da Empresa, operar e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação efeito, bem como, atender e prestar informações a terceiros na sua área de
3	Secretariado de Administração	Assegurar o apoio administrativo à Administração, nomeadamente, gestão d atendimento telefónico, gestão documental e gestão de arquivo, assessori da Administração na preparação de documentação formal, garantir a prepara reuniões, organização e marcação de viagens.
4	Agente de Fiscalização de Estacionamento	Fiscalizar as áreas de estacionamento taxado, verificando o cumprimento d e legislação aplicável aos veículos estacionados e assegurando a transgressores.
5	Operador de Reboque	Condução de veículo de reboque e transporte de viaturas bloqueada estacionamento taxado, verificando o cumprimento dos regulamentos e leg aos veículos estacionados; realizar as operações de carga, reboque e desc rebocadas nos locais determinados para o efeito. Quando necessário e se devidamente habilitado, pode assegurar funções Parques ou de Agente de Fiscalização de Estacionamento.

	Categorias Profissionais	Conteúdo Funcional
6	Operador de Depósito	Efetuar a análise ao serviço de fiscalização de estacionamento dentro das ZEDL e proceder ao devido encaminhamento e gestão do mesmo desde a Fiscalização apeada até á remoção das viaturas no sistema de controlo; receção das viaturas em depósito e efetuar as respetivas entregas aos utentes, realizando o atendimento presencial e telefónico dos mesmos; efetuar o encaminhamento das notificações de avarias/ocorrências nos parquímetros para os respetivos fornecedores; efetuar atendimento dos clientes do parque de estacionamento onde se encontra o depósito de viaturas rebocadas.
7	Operador de Parques	Vigiar e controlar um parque de estacionamento taxado, assegurando o cumprimento dos regulamentos pelos veículos estacionados, a cobrança das taxas e avenças em vigor, a verificação e registo das receitas e do estado de conservação e funcionamento dos equipamentos e da sinalização existente, e ainda a articulação com outros agentes da Parques Tejo. Quando necessário e se devidamente habilitado pode desempenhar funções de Operador de Coleta.
8	Operador de Coleta	Executar a recolha das receitas nos equipamentos de cobrança, bem como recolher a informação processada pelos parcómetros ou outros equipamentos de cobrança, assegurando o transporte e depósito das receitas nas dependências bancárias designadas para o efeito, bem como a entrega da documentação nos serviços financeiros da Empresa. Quando necessário e se devidamente habilitado, pode assegurar funções de Operador de Parques.
9	Assistente Operacional	Entrega e receção de correspondência e outros documentos, receção e transmissão de informações diversas, auxilio nos serviços de reprodução, arquivo e organização de documentos. No âmbito de tais funções, incluem-se ainda as tarefas de condução de veículos para transporte de pessoal, correspondência e outros. Quando necessário e se devidamente habilitado pode desempenhar funções de Operador de Coleta ou de Agente de Fiscalização de Estacionamento.
10	Assistente Administrativo	Assegurar a realização de tarefas de âmbito administrativo específicas do serviço ou área funcional em que esteja a trabalhar, operando com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação próprios para o efeito, bem como, atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência. Pode exercer funções de secretariado a Administradores e /ou chefias.
11	Ajudante Fiscalização	Fiscalizar as áreas de estacionamento taxado, verificando o cumprimento dos regulamentos e legislação aplicável aos veículos estacionados.

ANEXO II

Tabela salarial única

PARQUES TEJO - TABELA SALARIAL ÚNICA 2024			
Nível	Montante	Nível	Montante
1	823,00 €	22	1 978,00 €
2	878,00 €	23	2 033,00 €
3	933,00 €	24	2 088,00 €
4	988,00 €	25	2 143,00 €
5	1 043,00 €	26	2 198,00 €
6	1 098,00 €	27	2 253,00 €
7	1 153,00 €	28	2 308,00 €
8	1 208,00 €	29	2 363,00 €
9	1 263,00 €	30	2 418,00 €
10	1 318,00 €	31	2 473,00 €
11	1 373,00 €	32	2 528,00 €
12	1 428,00 €	33	2 583,00 €
13	1 483,00 €	34	2 638,00 €
14	1 538,00 €	35	2 693,00 €
15	1 593,00 €	36	2 748,00 €
16	1 648,00 €	37	2 803,00 €
17	1 703,00 €	38	2 858,00 €
18	1 758,00 €	39	2 913,00 €
19	1 813,00 €	40	2 968,00 €
20	1 868,00 €	41	3 023,00 €
21	1 923,00 €	42	3 078,00 €

ANEXO III

Regime transitório para a tabela salarial única

Com a entrada em vigor da tabela salarial única, os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo empresa, integrados nos níveis remuneratórios da tabela salarial revogada, são integrados na nova tabela salarial, nos termos seguintes, mantendo as mesmas categorias profissionais:

1- Na transição para os novos níveis remuneratórios, os trabalhadores são reposicionados na posição remuneratória a que corresponda nível remuneratório cujo montante pecuniário seja idêntico ao montante pecuniário correspondente à remuneração base a que atualmente têm direito;

2- A transição para os novos níveis remuneratórios não implica, em caso algum, redução da remuneração base, nem a redução dos pontos adquiridos em sede de avaliação de desempenho;

3- Salvo os casos previstos no número 1, a integração definitiva dos trabalhadores na tabela salarial única realiza-se no momento da avaliação em que reúnam condições para progressão de carreira;

4- No período que decorre entre a entrada em vigor da tabela salarial única e o momento em que é integrado na mesma, o trabalhador tem direito aos mesmos aumentos que venham a ocorrer sobre a referida tabela salarial única;

5- no momento da avaliação em que reúnam condições para progressão de carreira, ou seja, no momento da integração definitiva do trabalhador na tabela salarial única, a progressão realiza-se de acordo com o quadro seguinte:

Tabela de correspondência para progressão de nível remuneratório			
Tabela salarial 2024		Tabela salarial única 2024	
Nível	2024	Nível	Correspondência para progressão de nível remuneratório
1	823,00 €	2	878,00 €
2	833,00 €		
3	861,00 €	3	933,00 €
4	891,00 €		
5	922,00 €	4	988,00 €
6	962,00 €	5	1 043,00 €
7	1 003,00 €		
8	1 074,00 €	7	1 153,00 €
9	1 151,00 €	8	1 208,00 €
10	1 234,00 €	10	1 318,00 €
11	1 367,00 €	12	1 428,00 €
12	1 504,00 €	15	1 593,00 €
13	1 657,00 €	17	1 703,00 €
14	1 810,00 €	20	1 868,00 €
15	1 985,00 €	23	2 033,00 €
16	2 138,00 €	26	2 198,00 €
17	2 303,00 €	29	2 363,00 €
18	2 482,00 €	32	2 528,00 €
19	2 676,00 €	36	2 748,00 €
20	2 886,00 €	40	968,00 €

6- Os valores referidos na tabela anterior são sujeitos aos mesmos aumentos que venham a ocorrer sobre a referida tabela salarial única;

7- Este regime transitório cessa depois da integração definitiva na tabela.

ANEXO IV

Regulamento de Carreiras, Categorias Profissionais e Progressão

O presente Regulamento de Carreiras, Categorias Profissionais e Progressão entra em vigor em 29 de dezembro de 2023.

I) Âmbito

As normas de progressão na carreira e nas categorias tem como objetivo promover o desenvolvimento das competências profissionais dos colaboradores que se encontram ao serviço da Parques Tejo, EM e visam a motivação contribuindo deste modo para o desenvolvimento dos objetivos estabelecidos para a empresa.

Assim, e com o objetivo, também, de clarificar e enquadrar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores da empresa, as presentes normas definem os níveis de progressão salarial associados ao acréscimo normal da experiência e do desempenho profissional.

II) Estrutura e conceitos

1- Estrutura

As categorias profissionais identificadas nestas normas foram designadas com base nas funções que os trabalhadores desempenham na empresa.

As categorias profissionais encontram-se divididas em níveis de progressão profissional e a cada nível corresponde um índice de retribuição base.

A progressão dos trabalhadores processa-se através das promoções tendo em conta o resultado do sistema de avaliação de desempenho, para o índice de retribuição superior dentro da respetiva categoria, ou para outra, quando estiverem reunidas as condições previstas para o efeito e nos termos definidos nestas normas.

2- Conceitos

2.1- Categoria profissional

Designação profissional que identifica o conjunto de atividades ou funções que os trabalhadores realizam para a Parques Tejo, EM.

2.2- Requisitos de acesso

Aptidões ou qualificações básicas de formação ou experiência profissional, consideradas adequadas para o exercício das funções e que por isso se consideram como requisitos necessários para a admissão ou acesso dos candidatos à categoria profissional correspondente a essa função.

2.3- Níveis de progressão

Níveis de progressão profissional a que se acede tendo em consideração o resultado do Sistema de Avaliação de Desempenho e de acordo com as normas constantes do ponto 2.5.

2.4- Índices de retribuição

Correspondem à retribuição base de cada um dos níveis de progressão nas categorias profissionais dos trabalhadores.

2.5- Promoção

A subida de nível de progressão dentro da categoria:

2.5.1- A progressão dentro da categoria é possível para os trabalhadores que tenham obtido, desde a última progressão dentro da categoria, 12 pontos nas avaliações do seu desempenho referentes às funções exercidas no nível de progressão em que se encontram, conforme quadro seguinte:

Progressão por Pontos		
Pontos	12 pontos para progressão	Tempo de Progressão (anos)
	Menções	
6	Excelente	2
4	Muito Bom	3
3	Bom	4
-1	Necessita Desenvolvimento	N/A
-2	Insuficiente	N/A

2.5.2- Mudança de categoria

As mudanças de categoria efetuam-se de uma categoria profissional para outra, desde que devidamente justificada e sujeita a aprovação do conselho de administração.

3- Ingresso e progressão

3.1- Ingresso

O ingresso para cada categoria deve respeitar os requisitos de acesso previstos em 2.2 e *III)* e a integração processa-se pelo nível 1 da respetiva categoria.

3.2- Admissão

3.2.1- A Admissão deve ser antecedida da entrega de registo criminal, certificado de habilitações e entrevista e precedida de exames no âmbito do plasmado na legislação da higiene e segurança no trabalho.

3.2.2- Se o profissional for dado como inapto nos exames médicos deve ser informado das razões da sua exclusão se assim o solicitar.

3.2.3- Sempre que se verifique a necessidade de admitir profissionais para categorias de nível superior, em igualdade de circunstâncias, têm preferência os trabalhadores da empresa, aos quais se deve dar conhecimento.

3.2.4- Quando se verifiquem condições excecionais poderão ser admitidos candidatos com experiência profissional comprovada que não possuam as habilitações literárias mínimas para a sua categoria.

III) Descrição funcional das carreiras e requisitos de acesso.

Categoria: Técnico superior

Estudar e elaborar projetos ou documentos, elaborar pareceres inerentes à sua especialidade técnico-funcional, tendo em consideração as normas e os requisitos técnicos e legais específicos, no sentido de produzir informação necessária aos processos de decisão, operando com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação próprios para o efeito, bem como, atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência.

Assegurar a supervisão das atividades desenvolvidas em projetos ou áreas funcionais que lhe estejam atribuídas.

Requisitos de acesso: Licenciatura em curso adequado à respetiva área de responsabilidade funcional, preferencialmente, com experiência profissional, competências e formação comprovadas, adequados à respetiva área de responsabilidade.

Categoria: Técnico

Realizar ou colaborar, no âmbito das suas qualificações, na elaboração de estudos, projetos e documentação inerente à sua especialidade técnico-funcional, respeitando as normas e os requisitos técnicos e legais específicos, no sentido de produzir elementos necessários aos processos de gestão ou desenvolvimento das atividades da empresa, operando com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação próprios para o efeito, bem como, atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência.

Requisitos de acesso: 12.º ano de escolaridade e área de estudos adequada à especialidade ou curso técnico profissional equivalente.

Categoria: Secretariado de administração

Assegurar o apoio administrativo à administração, nomeadamente, gestão diária de agendas, atendimento telefónico, gestão documental e gestão de arquivo, assessoria aos elementos da administração na preparação de documentação formal, garantir a preparação logística das reuniões, organização e marcação de viagens.

Requisitos de acesso: 12.º ano de escolaridade e área de estudos adequada à especialidade ou curso técnico profissional equivalente.

Categoria: Agente de fiscalização de estacionamento

Fiscalizar as áreas de estacionamento taxado, verificando o cumprimento dos regulamentos e legislação aplicável aos veículos estacionados e assegurando a autuação dos transgressores.

Requisitos de acesso: Preferencialmente com o 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.

Credenciação da ANSR como agente de fiscalização de trânsito.

Carta de condução - Categoria B.

Categoria: Operador de reboque

Condução de veículo de reboque e transporte de viaturas bloqueadas nas áreas de estacionamento taxado, verificando o cumprimento dos regulamentos e legislação aplicável aos veículos estacionados; realizar as operações de carga, reboque e descarga de viaturas rebocadas nos locais determinados para o efeito.

Quando necessário e se devidamente habilitado, pode assegurar funções de operador de parques ou de agente de fiscalização de estacionamento.

Requisitos de acesso: Preferencialmente com o 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.

Credenciação da ANSR como agente de fiscalização de trânsito.

Carta de condução - Categoria B + E.

Categoria: Operador de depósito

Efetuar a análise ao serviço de fiscalização de estacionamento dentro das ZEDL e proceder ao devido encaminhamento e gestão do mesmo desde a Fiscalização apeada até á remoção das viaturas no sistema de controlo; receção das viaturas em depósito e efetuar as respetivas entregas aos utentes, realizando o atendimento presencial e telefónico dos mesmos; efetuar o encaminhamento das notificações de avarias/ocorrências nos parquímetros para os respetivos fornecedores; efetuar atendimento dos clientes do parque de estacionamento onde se encontra o depósito de viaturas rebocadas.

Requisitos de acesso: Preferencialmente com o 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.

Credenciação da ANSR como agente de fiscalização de trânsito.

Carta de condução - Categoria B.

Categoria: Operador de parques

Vigiar e controlar um parque de estacionamento taxado, assegurando o cumprimento dos regulamentos pelos veículos estacionados, a cobrança das taxas e avenças em vigor, a verificação e registo das receitas e do estado de conservação e funcionamento dos equipamentos e da sinalização existente, e ainda a articulação com outros agentes da Parques Tejo.

Quando necessário e se devidamente habilitado pode desempenhar funções de operador de coleta.

Requisitos de acesso: 9.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.

Carta de condução - Categoria B.

Categoria: Operador de coleta

Executar a recolha das receitas nos equipamentos de cobrança, bem como recolher a informação processada pelos parcómetros ou outros equipamentos de cobrança, assegurando o transporte e depósito das receitas nas dependências bancárias designadas para o efeito, bem como a entrega da documentação nos serviços financeiros da empresa.

Quando necessário e se devidamente habilitado, pode assegurar funções de operador de parques.

Requisitos de acesso: 9.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.

Carta de condução - Categoria B.

Categoria: Assistente operacional

Entrega e receção de correspondência e outros documentos, receção e transmissão de informações diversas, auxilio nos serviços de reprodução, arquivo e organização de documentos. No âmbito de tais funções, incluem-se ainda as tarefas de condução de veículos para transporte de pessoal, correspondência e outros.

Quando necessário e se devidamente habilitado pode desempenhar funções de operador de coleta ou de agente de fiscalização de estacionamento.

Requisitos de acesso: 9.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.

Carta de condução - Categoria B

Categoria: Assistente administrativo

Assegurar a realização de tarefas de âmbito administrativo específicas do serviço ou área funcional em que esteja a trabalhar, operando com os meios e equipamentos de registo, processamento e transmissão de informação próprios para o efeito, bem como, atender e prestar informações a terceiros na sua área de competência.

Pode exercer funções de secretariado a administradores e/ou chefias.

Requisitos de acesso: 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.

Categoria: Ajudante de fiscalização

Fiscalizar as áreas de estacionamento taxado, verificando o cumprimento dos regulamentos e legislação aplicável aos veículos estacionados.

Requisitos de acesso: Preferencialmente com o 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.

Carta de condução - Categoria B.

IV) Comissões de serviço

1- Os cargos de direção, assessoria, chefia de núcleo e coordenação, quando dependam diretamente do conselho de administração, serão sempre providos em comissão de serviço.

2- As comissões de serviço terão a duração de três anos, renováveis, sem prejuízo da sua cessação, a todo o momento, por conveniência de serviço.

3- A cessação da comissão de serviço será sempre objeto de comunicação fundamentada ao trabalhador, com a antecedência mínima de 60 dias.

4- O trabalhador que complete um ano em comissão de serviço manterá, em qualquer momento em que a mesma venha a cessar, a atividade desempenhada antes da comissão de serviço, ou a correspondente à categoria a que tenha sido promovido ou, ainda, a atividade prevista no acordo a que se refere a alínea *c)* ou *d)* do número 3 do artigo 162.º do Código do Trabalho.

Depositado a 24 de junho de 2024, a fl. 68 do livro n.º 13, com o n.º 171/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA e o SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica e outros - Revisão global

Cláusula 1.ª

Âmbito pessoal

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA (adiante SPdH ou empresa) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica, o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, o SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil, o SQAC - Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial e o STTAMP - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal (adiante sindicatos outorgantes).

Cláusula 2.ª

Âmbito territorial

1- O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

2- A SPdH, integra o sector de atividade de prestação de serviços de assistência em escala ao transporte aéreo (CAE 52230).

3- O presente AE abrange, para além da empresa, cerca de 2700 trabalhadores.

4- A regulação das relações de trabalho dos trabalhadores que se desloquem em serviço ao estrangeiro reger-se-á por contrato individual próprio, sem perda do vínculo territorial.

Cláusula 3.ª

Entrada em vigor, vigência e revisão

1- O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O presente AE vigorará até 31 de dezembro de 2026, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua revisão, nos termos legais.

3- Decorrido o prazo de vigência fixado no número anterior, renova -se o presente AE por prazos sucessivos de um ano até que seja revogado por novo AE.

Cláusula 4.ª

Desconto das quotas sindicais

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

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

Cláusula 5.ª

Habilitações mínimas

As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso em qualquer categoria profissional terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos e formação profissional.

Cláusula 6.ª

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

Cláusula 7.ª

Preenchimento de vagas

1- As vagas que ocorrerem serão preenchidas prioritariamente através de recrutamento interno aberto a todos os trabalhadores pertencentes ao quadro permanente de pessoal da empresa que reúnam os pré-requisitos para o lugar a preencher em harmonia com o estabelecido na carreira profissional respetiva.

2- Na falta de candidatos nas condições previstas no número 1, será dada preferência aos trabalhadores contratados a termo.

3- O provimento das vagas será feito mediante concurso sujeito a condições definidas previamente caso a caso.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, a empresa obriga-se a divulgar a data de abertura do concurso, as provas a efetuar, os critérios de seleção e os pré-requisitos a que as candidaturas devem obedecer, dando disso conhecimento aos sindicatos interessados nas profissões envolvidas, com a devida antecedência.

5- Durante os cursos de formação conexos com o recrutamento interno a que alude o número 1, os trabalhadores manterão:

a) A sua retribuição de base acrescida das anuidades, sendo-lhes, todavia, devida a retribuição estabelecida para os candidatos não trabalhadores da empresa se esta for superior;

b) A sua antiguidade na empresa.

6- No caso de não obterem aprovação nos cursos ou provas, os trabalhadores manterão a categoria e funções anteriores e a respetiva antiguidade.

Cláusula 8.ª

Categorias profissionais. Níveis de enquadramento. Definições e conceitos

Para efeitos do disposto no presente acordo, entende-se por:

a) «Profissão ou categoria profissional» o conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;

b) «Função» o conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;

c) «Tarefa» a ação integrada numa função que requer um esforço físico ou mental, com vista a atingir um determinado fim.

Cláusula 9.ª

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores da empresa abrangidos pelo presente AE estão enquadrados numa das categorias profissionais constantes do anexo I e das condições de trabalho estabelecidas no mesmo, sendo vedado à empresa atribuir-lhes outras diferentes das nele previstas.

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

Cláusula 10.ª

Colocação nos escalões da tabela salarial

1- Todas as admissões ou ingresso numa categoria profissional por recrutamento externo serão feitas para o grau inicial.

2- O disposto no número 1 não prejudica a possibilidade de, em situações excecionais, ser adotado critério diferente.

Cláusula 11.ª

Mudança de categoria profissional

1- Quando qualquer trabalhador adquirir habilitações profissionais ou escolares que lhe permitam a integração em outras categorias profissionais, terá direito preferencial no preenchimento de vagas na categoria

profissional que pretenda ocupar.

2- No caso de mudança de categoria profissional, a integração profissional e salarial será feita no grau inicial da nova categoria, salvo se a mudança ocorrer entre categorias profissionais com afinidade funcional que permita a consideração de tempo de serviço prestado na categoria anterior para efeitos de integração profissional e salarial na nova categoria profissional; ocorrendo dúvidas sobre a existência, ou não, de afinidade funcional, a questão poderá ser apreciada em comissão paritária.

3- No caso de o trabalhador auferir já remuneração base superior à do escalão ou grau inicial da nova categoria, manterá essa remuneração enquanto ela for superior à que corresponde à evolução na nova categoria.

4- As regras enunciadas nos números 2 e 3 anteriores poderão não ser aplicadas quando, sob proposta da hierarquia, fundamentada na avaliação técnico-profissional e no desempenho e potencial do trabalhador, for decidida a atribuição de remuneração de base mais elevada.

5- A produção de efeitos reportar-se-á sempre ao 1.º dia do mês seguinte ao da decisão.

Cláusula 12.ª

Evolução na carreira - Requisitos mínimos gerais

1- A evolução na carreira e mudança do grau processar-se-á de acordo com o referido no anexo I para cada categoria profissional.

2- A evolução nas posições salariais e na carreira não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

a) Total de faltas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência na posição salarial, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano de permanência requerida;

b) Faltas injustificadas para além do limite de duas seguidas ou quatro interpoladas, no período de permanência na posição salarial;

c) Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela empresa e que constitua requisito de evolução na carreira profissional;

d) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial ou, na falta de definição de tal período, nos últimos três anos;

e) Pendência de processo disciplinar;

f) Ocorrência de motivo justificativo em contrário, relacionado com o exercício ou conduta profissionais, desde que expresso e fundamentado por escrito.

3- Para a falta de assiduidade referida na alínea *a)* do número anterior não contam as ausências por motivo de:

a) Férias;

b) Acidentes de trabalho;

c) Doença profissional;

d) Licença de maternidade, de paternidade e de adoção (até ao limite da duração do período mínimo legal em cada momento em vigor);

e) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;

f) Casamento ou nojo;

g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;

h) Estatuto de trabalhador-estudante, até aos limites consagrados na lei geral;

i) Exercício de funções sindicais ou na comissão de trabalhadores por membros das direções sindicais, delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

4- No caso previsto na alínea *e)* do número 2, a evolução só não se efetivará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção de suspensão da prestação de trabalho; se do processo disciplinar resultar sanção de menor gravidade ou a ausência de sanção, a evolução será efetivada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

5- A verificação da inexistência de motivos impeditivos da evolução, previstos no número 2, será sempre referenciada a um número de anos, seguidos ou interpolados, igual aos do período mínimo de exercício de funções no grau possuído, que estiver estabelecido.

6- Para além dos momentos previstos e estabelecidos na progressão na linha técnica, a empresa deve proceder à apreciação e avaliação da situação do trabalhador após sete anos de permanência no mesmo grau, considerando, para o efeito, para além dos requisitos consagrados no número 2 o currículo técnico do trabalhador,

em todos os dados e informações que o integram.

7- A apreciação e avaliação deve ter lugar até ao termo do período de permanência quando este se achar estabelecido na progressão na linha técnica ou no prazo máximo de 60 dias a contar do termo do período de sete anos de permanência previsto no número anterior.

8- Se o número total de trabalhadores a avaliar no mesmo prazo for igual ou superior a 20, o prazo será alargado em mais 30 dias.

9- Se o resultado da avaliação for positivo e, nos casos em que esta condição se achar consagrada, se houver necessidades da empresa de mais trabalhadores com a qualificação do grau superior, deverá ter lugar a evolução prevista na carreira, de acordo com o estabelecido em cada anexo específico.

10- A apreciação e a avaliação da situação do trabalhador serão sempre especificadas e fundamentadas, devendo ser comunicadas, por escrito, ao trabalhador.

11- O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de recursos humanos, bem como um representante do sindicato de que o trabalhador seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.

12- Em caso de incumprimento pela empresa dos prazos fixados nos números 6, 7 e 10, terá lugar a evolução prevista na carreira.

13- Nos casos em que haja lugar a evolução, esta produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.

14- Se o resultado da avaliação for negativo, só terá de ter lugar nova avaliação decorridos dois anos.

15- O disposto no número 6 desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores com as categoriais profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

Cláusula 13.ª

Nomeação na linha hierárquica

1- É da competência da empresa a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica.

2- A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita de acordo com o referido no anexo I para cada categoria profissional.

3- A substituição temporária no desempenho de funções na linha hierárquica deverá ser assegurada por trabalhador da mesma categoria profissional e só poderá ter lugar mediante designação por escrito. De igual forma, determinará o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para as funções exercidas em substituição desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição e o adicional pagos desde o 1.º dia; o adicional de chefia será devido desde que a substituição seja igual ou superior a cinco dias úteis e pago igualmente desde o 1.º dia.

4- O impedimento que originar a substituição temporária, previsto no número anterior, não poderá ultrapassar os 90 dias, findos os quais a empresa procederá à nomeação para o desempenho efetivo de funções da linha hierárquica, salvo se aquele impedimento for devido a licença de maternidade, paternidade ou adoção, a doença prolongada, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

Cláusula 14.ª

Local de trabalho. Transferência

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

2- A transferência do trabalhador para outro local de trabalho só poderá ter lugar nos casos e nas condições previstas na lei e será fundamentada, pela empresa, sempre que tal seja solicitado.

3- Deverão ser facilitadas as transferências aos trabalhadores sempre que:

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

b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados.

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

Cláusula 15.ª

Efeitos da transferência

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

2- Do mesmo modo, da transferência não pode resultar, salvo se houver acordo do trabalhador:

a) Atribuição definitiva de atividade não compreendida na categoria profissional do transferido;

b) Diminuição de retribuição.

3- Quando aos serviços desempenhados ao abrigo da transferência corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4- A empresa custeará as despesas do trabalhador decorrentes da transferência quando esta transferência for da iniciativa da empresa.

5- Quando a transferência seja do interesse da empresa e implique mudança de residência, o trabalhador terá direito a:

a) Concessão de cinco dias úteis de dispensa imediatamente anteriores à partida e igual período à chegada;

b) Transporte do trabalhador, seu agregado familiar e haveres julgados indispensáveis para o novo local de trabalho.

Cláusula 16.ª

Atividade dos trabalhadores

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional, de acordo com a descrição de funções constantes do anexo I.

2- O trabalhador deve transmitir a outros trabalhadores, quando para tal for solicitado pela empresa, os conhecimentos de que é detentor, inerentes à categoria profissional possuída, sem prejuízo do disposto na cláusula 51.ª

3- Nos casos previstos na lei e quando o interesse da empresa o exija e a ocupação de um trabalhador na execução das funções próprias da sua categoria profissional não for possível por inexistência de trabalho durante a totalidade ou parte das horas normais de serviço, poderá o mesmo ser temporariamente ocupado em outras funções não compreendidas no objeto do contrato de trabalho desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

4- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá de imediato direito a esse tratamento.

Cláusula 17.ª

Regulamentos internos

1- A empresa promoverá, até 31 de dezembro de 2025, a elaboração de regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2- Até definição de nova regulamentação interna, mantêm-se em vigor os regulamentos atualmente estabelecidos e aplicáveis, com exceção dos que se encontrem em contradição com o disposto no presente AE.

3- O envio de novos regulamentos para aprovação, à autoridade competente, será acompanhado de parecer dos sindicatos outorgantes.

4- Os regulamentos internos serão publicados e divulgados a todos os trabalhadores.

Cláusula 18.ª

Uniformes e equipamentos de trabalho

1- A empresa poderá exigir o uso de uniformes para o exercício de quaisquer funções quando o julgue conveniente e de acordo com as normas por ela definidas.

2- Os uniformes cuja utilização seja exigida pela empresa serão sempre fornecidos a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas e equipamento de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

3- Os trabalhadores são fiéis depositários e responsáveis por todos os artigos que sejam propriedade da empresa e que lhes estejam afetos para uso profissional individual.

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

Cláusula 19.ª

Subsídio de transporte

1- A empresa pagará a todos os trabalhadores de turnos que possuam total disponibilidade e flexibilidade para a prestação de trabalho em qualquer modelo de turno e/ou horário flexível proposto, o valor mensal de 75,00 €.

2- Para os restantes trabalhadores que não se encontrem em regime de turnos e/ou não possuam total disponibilidade e flexibilidade nos termos indicados no número anterior da presente cláusula, será pago o valor mensal de 30,00 €.

3- Estão excluídos do pagamento do subsídio de transporte os trabalhadores que se encontrem em regime de teletrabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte da presente cláusula.

4- No caso de apenas ser prestado trabalho presencial efetivo em alguns dias do mês (seja por que motivo for, incluindo trabalhadores que se encontrem em regime de teletrabalho), será pago um montante proporcional ao previsto no número 1 ou 2 da presente cláusula, consoante aplicável, por cada dia de prestação efetiva de trabalho presencial.

Cláusula 20.ª

Agregado familiar

Aos trabalhadores abrangidos por este AE pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida prestação de trabalho e períodos de descanso a horas e dias afins sempre que dessa concessão não resultem inconvenientes para o serviço.

Cláusula 21.ª

Obtenção de documentos

Os passaportes, vistos, certificados de vacinação e outros documentos impostos diretamente pela prestação de serviço à empresa, bem como as licenças que sejam exigidas por lei, serão custeados pela empresa, que se possível também os obterá e revalidará, desde que o trabalhador lhe forneça os elementos necessários para o efeito.

Cláusula 22.ª

Proteção em casos de pirataria e sabotagem

1- Qualquer trabalhador que em serviço seja vítima de atos de pirataria terá direito à manutenção da sua retribuição durante a eventual retenção, devendo a empresa empreender todas as diligências para a libertação e repatriamento, suportando as respetivas despesas.

2- Logo que se dê um alerta da existência de qualquer engenho explosivo, e ou ação armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança enquanto se mantiver a situação de emergência.

3- Os trabalhadores que voluntariamente prestem colaboração às entidades encarregadas da deteção de engenhos explosivos ou efetuem quaisquer serviços dentro da área de segurança, enquanto se mantiver a situação de emergência, ficam cobertos por um seguro, contratado pela empresa.

Cláusula 23.ª

Trabalho fora da base

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

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

3- O cômputo e a remuneração das horas extraordinárias, quando aplicável, dos trabalhadores transferidos ou deslocados para locais abrangidos pelo âmbito deste acordo processar-se-ão nos moldes nele estabelecidos; o cômputo e a remuneração das horas extraordinárias dos trabalhadores transferidos ou deslocados para locais não abrangidos pelo âmbito deste acordo processar-se-ão nos moldes estabelecidos nas leis de trabalho locais.

4- O trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.

5- Os transportes em serviço ou impostos pelas deslocações em serviço são fornecidos ou pagos pela empresa.

6- Aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior aplica-se o disposto sobre esta matéria definido no anexo I, relativamente a essas categorias profissionais, à exceção do previsto nos números 1, 2 e 5 desta cláusula, aplicáveis a todas as categorias profissionais.

Cláusula 24.ª

Duração do trabalho normal/flexibilidade

O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos.

a) O período normal de trabalho é 7 horas e 30 minutos/37 horas e 30 minutos semanais. Pode ser aumentado o período normal de trabalho até 2 horas e 30 minutos por dia/50 horas semanais, desde que a média seja de 37 horas e 30 minutos/semana na aferição dos rácios de seis em seis meses (de 1 de fevereiro a 31 de julho - de 1 de agosto a 31 de janeiro);

b) No período de ajustamento dos rácios horários, cada trabalhador laborará no mínimo 5 horas por dia e ou 25 horas semanais, com garantia efetiva do pagamento integral do subsídio de refeição;

c) Os horários com amplitude superior ao período normal de trabalho (7 horas e 30 minutos/dia e ou 37 horas e 30 minutos/semana) só podem ser aplicados nas entradas entre as 7h00 e as 16h00, ambas inclusive;

d) Aos casais, trabalhadores, com filhos em idade escolar, nos termos da lei, não será observada a amplitude superior ao período normal de trabalho (7 horas e 30 minutos/dia e ou 37 horas e 30 minutos/semana), em simultâneo, desde que solicitado pelos próprios.

Cláusula 25.ª

Definições

1- «Dia de trabalho» - É constituído pelos períodos decorrentes entre as horas de entrada e de saída constantes do horário de trabalho respetivo.

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

3- «Descanso semanal» - É o constituído por:

a) Domingo, nos horários regulares;

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

4- «Descanso complementar» - É o constituído por:

a) Sábado ou segunda-feira, nos horários regulares;

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

5- «Turno» - É constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho entre os descansos semanais respetivos.

6- «Ciclo de rotação» - É a sequência de turnos a percorrer por todos os trabalhadores integrados no mesmo horário.

7- «Turnos irregulares» - Os turnos cujos dias de descanso ao longo do período de horário definido não são fixos.

8- Considera-se observado o dia completo de calendário quando ao descanso semanal ou ao descanso complementar não se sobreponha o dia de trabalho em mais de três horas.

Cláusula 26.ª

Intervalos de refeição e de descanso

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas.

2- As interrupções para descanso e tomada de refeição serão estabelecidas de forma que não sejam efetivamente prestadas mais de cinco horas consecutivas de trabalho, sem prejuízo do disposto sobre o regime de turnos no presente AE e respetivo anexo para horários iguais ou inferiores a 6 horas diárias. O intervalo para descanso e tomada de almoço e jantar só será inferior a sessenta minutos nos casos em que razões de funcionamento dos serviços e de adequada ocupação dos trabalhadores o imponham.

3- O descanso mínimo a observar entre a hora fixada em horário para a saída de serviço e a fixada para entrada no dia imediato será de onze horas.

4- As interrupções serão estabelecidas de forma que não sejam efetivamente prestadas mais de cinco horas consecutivas de trabalho, sem prejuízo do disposto sobre o regime de turnos no presente AE e respetivo anexo.

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

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

7- O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

Cláusula 27.ª

Horários de turnos

1- Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, serão organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos.

2- Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- No horário de trabalho, os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após um dia de descanso.

4- Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal, desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência, sendo que 1 hora de diferença (anterior ou posterior) na hora de entrada não é considerada alteração de turno.

5- São permitidas trocas de horários, por acordo, desde que solicitadas com 48 horas de antecedência e seja respeitado o período mínimo de descanso de 11 horas entre dois dias consecutivos de trabalho e o trabalhador não preste mais do que cinco dias de trabalho consecutivos.

Cláusula 28.ª

Trabalho suplementar

1- Atingidas que sejam vinte horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando os períodos de refeição inferiores a sessenta minutos a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho.

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

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

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filhos de idade inferior a 12 meses.

4- A antecipação na entrada ou o atraso na saída para além de quinze minutos em relação às horas previstas no horário de trabalho, quando autorizadas pela empresa, determinarão o pagamento de:

a) Meia hora de trabalho suplementar, se o trabalho prestado se situar entre os dezasseis e os quarenta minutos;

b) Uma hora de trabalho suplementar, se o trabalho tiver duração compreendida entre os quarenta e um e os sessenta minutos.

Cláusula 29.ª

Trabalho noturno

Nos termos deste AE, considera-se «trabalho noturno» o prestado entre as 22h00 de um dia e as 5h00 do dia seguinte.

Cláusula 30.ª

Trabalho em feriados

1- A prestação de trabalho em dias feriados só poderá ter lugar na medida do estritamente necessário à manutenção do funcionamento dos serviços conforme determinação da empresa.

2- Os trabalhadores chamados a prestar trabalho em dias feriados serão, por norma, designados entre os que, por horário e com continuidade de prestação efetiva de trabalho, se achem incluídos nos períodos de trabalho coincidentes com esses dias feriados.

3- Até 15 dias antes da ocorrência de um feriado, a empresa publicará a lista dos trabalhadores, integrados em áreas de laboração contínua, que serão chamados a prestar trabalho nesse dia.

4- Por razões decorrentes de alteração das cargas de trabalho, a lista de trabalhadores referida no número anterior poderá ser alterada até 72 horas antes da ocorrência do feriado.

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

Cláusula 31.ª

Dia de descanso complementar

Sempre que tal seja compatível com as exigências de funcionamento dos serviços e com a adequação dos recursos disponíveis, o dia de descanso complementar será fixado imediatamente antes ou após o dia de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 32.ª

Horários de trabalho

1- A definição de horários de trabalho é da exclusiva competência da empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos.

2- Salvo impossibilidade, por urgência da elaboração dos horários, a empresa consultará as organizações representativas dos trabalhadores interessados previamente à elaboração dos horários, expondo as razões justificativas desses horários, e ponderará as observações que sejam expressas por essas organizações.

3- Tendo lugar a consulta prevista no número anterior, o prazo de 15 dias estabelecido na lei para a resposta à consulta subsequente, prevista no número 1, não será superior a 8 dias.

4- Uma vez elaborados os horários de trabalho, se em resposta à consulta referida no número 1 for recebido parecer negativo, fundamentado e escrito, a empresa analisará esse parecer com as organizações representativas dos trabalhadores interessados, só efetivando a aplicação dos horários, de acordo com o que for concluído, após essa última diligência de esclarecimento e de consenso.

5- Sem prejuízo dos prazos estabelecidos na lei e neste acordo, se por motivo de inadiabilidade da aplicação dos horários não for possível efetivar a diligência prevista no número anterior, ela deverá ter lugar logo que possível, podendo, se for caso disso, proceder-se à alteração dos horários estabelecidos, sem necessidade de qualquer outro procedimento.

Cláusula 33.ª

Mapas de horário de trabalho

1- Os mapas de horário de trabalho devem ser afixados em todos os locais de trabalho, de forma bem visível, e deles devem constar obrigatoriamente:

a) Nome dos trabalhadores abrangidos;

b) Horas de início e termo do trabalho;

c) Intervalo para descanso e tomada de refeição, de acordo com o regime definido na cláusula 34.ª;

d) Dias de descanso semanal e de descanso complementar, identificados;

e) Escala de rotação, quando se trate de horários de turnos;

f) Outras indicações pertinentes sobre o regime de duração do trabalho e de organização do tempo de trabalho, que sejam aplicáveis, previstas na lei ou no presente AE.

2- Qualquer alteração dos dados constantes do mapa de horário de trabalho e referidos no número anterior constitui alteração do horário de trabalho e obriga à observância dos procedimentos consagrados nesta cláusula e na cláusula 32.ª

3- Os mapas de horário de trabalho, bem como as suas alterações, devem ser afixados com antecedência não inferior a cinco dias em relação à data do início da aplicação dos horários ou das suas alterações.

4- Serão remetidas cópias dos mapas de horário de trabalho aos sindicatos que representam os trabalhadores abrangidos.

Cláusula 34.ª

Horas de refeição

1- Os períodos dentro dos quais deverão ser tomadas as refeições e que constarão dos horários de trabalho poderão ter as amplitudes seguintes:

a) Pequeno-almoço - Entre as 6h30 e as 10h00;

b) Almoço - Entre as 11h00 e as 16h00;
c) Jantar - Entre as 18h00 e as 22h30;
d) Ceia - Entre as 0h00 e as 5h00.

2- Dos horários de trabalho deverá constar, em relação a cada trabalhador ou conjunto de trabalhadores, o intervalo de descanso em que devem ter lugar o repouso e a tomada de refeição.

3- Por necessidades de serviço, o intervalo fixado nos termos do número anterior pode ser alterado pela empresa desde que o descanso intercalar e a tomada de refeição tenham lugar dentro dos limites fixados no número 1, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 26.ª

Cláusula 35.ª

Flexibilidade e tolerância

Garantido que seja o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática do horário flexível nas entradas de cada período de trabalho, com a amplitude e nas condições que forem em cada momento determinadas pela empresa.

Cláusula 36.ª

Cursos de formação profissional

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

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

3- O tempo despendido nos cursos de formação profissional cuja frequência seja imposta pela empresa será considerado como de trabalho.

4- O tempo despendido na frequência de cursos de formação previstos no número anterior não deverá exceder 6 horas diárias e 30 horas semanais, devendo a empresa, no estabelecimento dos horários dos cursos, atender à sua natureza, complexidade e duração.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 37.ª

Refeitório

1- A empresa proporcionará no Aeroporto da Portela, em Lisboa, e onde lhe for possível e conveniente, um serviço de refeitório, em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores em serviço, diretamente ou por intermédio de uma concessionária.

2- Os trabalhadores pagarão no refeitório 2,50 € por refeição.

Cláusula 38.ª

Dias de descanso

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

2- Para os trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, o dia de descanso obrigatório é o domingo e o dia de descanso complementar é o sábado, podendo, no entanto, a empresa e o trabalhador acordar quanto à fixação de dia de descanso complementar em dia diferente do sábado.

Cláusula 39.ª

Feriados

São feriados obrigatórios os previstos na lei e ainda os seguintes:

a) Terça-Feira de Carnaval;

b) Feriado municipal do local habitual de trabalho;

c) Os que, na legislação regional aplicável, sejam observados nas regiões autónomas como feriados próprios.

Cláusula 40.ª

Períodos de férias

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

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

a) Redução de um dia de férias, se tiver registado 13 (12 + 1) faltas justificadas;

b) Redução de dois dias de férias, se tiver registado 14 (12 + 2) faltas justificadas;

c) Redução de três dias de férias, se tiver registado 15 (12 + 3 ou mais) ou mais faltas justificadas;

d) Qualquer falta injustificada determinará a perda de três dias de férias.

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

Cláusula 41.ª

Processamento de marcação de férias

1- A época de férias e a interpolação serão fixadas por acordo entre a empresa e o trabalhador com observância do disposto nos números seguintes.

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

	1.ª quinzena (por dia)	2.ª quinzena (por dia)
Julho e Agosto	12	12
Setembro	10	6
Junho	4	8
Dezembro	2	8
Abril, Maio e Outubro	4	4
Janeiro, Fevereiro, Março e Novembro	1	1

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

3- Na marcação das férias dos trabalhadores ter-se-ão em conta as seguintes normas:

a) A cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;

b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará, por grupos, equipas, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;

c) Os trabalhadores que ingressarem na empresa adquirirão uma pontuação inicial igual à do trabalhador da sua especialidade que tiver pontuação mais alta;

d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado, na nova escala de pessoal, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente inferior;

e) Uma vez que o trabalhador escolha determinado mês por força do disposto nesta cláusula, acumulará a pontuação de pior benefício sempre que, por razões não imputáveis à empresa, tenha de alterar ou peça alte-

ração ou troca de época de férias;

f) Todos os pedidos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos com um mínimo de uma semana de antecedência, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;

g) Anualmente, e antes de 1 de dezembro, a empresa publicará a lista de pontuação e ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano;

h) As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão da competência da comissão paritária.

4- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será, sempre que possível, facultado o gozo simultâneo de férias, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

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

6- 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.

7- Se entre o momento da marcação das férias e o do respetivo gozo se verificar mudança de horário do trabalhador, o início do gozo das férias será ajustado ao início de um turno.

8- Quando houver lugar a acerto de dias de férias, estes serão gozados até 31 de março do ano seguinte.

Cláusula 42.ª

Componentes da retribuição ilíquida mensal

1- Para os efeitos previstos neste acordo, a retribuição ilíquida mensal compreende:

a) As remunerações constantes das tabelas salariais;

b) As anuidades;

c) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;

d) O subsídio de turno;

e) A remuneração especial referida no número 1 da cláusula 51.ª;

f) O subsídio por condições especiais de trabalho;

g) O diferencial por desempenho de funções hierárquicas;

h) Os adicionais temporários no exercício de funções de coordenação.

2- As prestações complementares mencionadas nas alíneas *c)* e seguintes do número anterior apenas integram a retribuição ilíquida mensal se e enquanto se verificar a efetividade de prestação de trabalho nas situações que determinam o seu pagamento, bem como quando essa integração seja determinada pela lei e nos casos e termos previstos nos números 3, 4 e 5 da cláusula 47.ª

Cláusula 43.ª

Abonos diversos

1- Não se consideram retribuição os subsídios atribuídos pela empresa aos trabalhadores para refeição nem as comparticipações no preço ou o seu pagamento integral, quando for caso disso.

2- Também não se consideram retribuição as importâncias pagas a título de:

a) Ajudas de custo;

b) Abono para falhas;

c) Despesas de transporte;

d) Subsídio para educação especial;

e) Subsídio de refeição;

f) Comparticipação nas despesas de infantário;

g) Complemento de abono de família;

h) Subsídio para material escolar;

i) Quaisquer outras atribuídas aos trabalhadores deslocados por período superior a 90 dias, designadamente eventuais abonos de viagem, subsídios de deslocação, abonos de instalação e subsídios de habitação.

Cláusula 44.ª

Anuidades

1- É atribuída a todos os trabalhadores uma anuidade por cada ano completo de antiguidade na empresa.

2- Para os efeitos do número anterior, a antiguidade dos trabalhadores contratados a termo é contada pelos períodos de prestação consecutiva ou interpolada de trabalho, salvo se a interpolação tiver duração superior a 12 meses ou for devida a recusa do trabalhador, caso em que não é considerado todo o tempo de prestação de

trabalho anterior à interpolação.

3- Cada anuidade vence-se no dia 1 do mês em que é completado cada ano de antiguidade na empresa.

4- Para efeitos do regime de anuidades não contam os períodos de licença sem retribuição.

5- O valor de cada anuidade para todos os trabalhadores é de 15,46 €.

6- Para os efeitos do disposto nesta cláusula não contam os períodos de licença sem retribuição.

Cláusula 45.ª

Retribuição do trabalho noturno

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

$$\frac{RM \times 12}{52 \times 37{,}5} \times 0{,}25 = acréscimo/hora$$

2- Não têm direito ao pagamento do acréscimo por trabalho noturno os trabalhadores que aufiram subsídio de turnos, salvo o disposto nos números seguintes.

3- Aos trabalhadores que recebam subsídio de turnos, o trabalho noturno normal prestado entre as 22h00 e as 5h00, na medida em que exceda 20 horas mensais, será pago com o acréscimo de 100 % sobre o valor/hora resultante da tabela salarial acrescido das anuidades.

4- Para o limite das 20 horas mensais referido no número anterior contam as horas de trabalho extraordinário noturno prestado, em prolongamento, entre as 0h00 e as 5h00.

5- Os trabalhadores que estejam integrados em horário que inclua a prestação de trabalho noturno e que sejam dispensados da prestação de tal trabalho por conveniência de serviço, terão direito à contabilização e pagamento, nos termos do disposto no número 3, de todas as horas noturnas que, por horário, deveriam prestar.

Cláusula 46.ª

Remuneração do trabalho suplementar

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

a) 50 % (coef. 1,5) da retribuição normal na primeira hora;

b) 75 % (coef. 1,75) da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, em dias de descanso complementar e em dias feriados será remunerado com o acréscimo de 100 % (coef. 2).

3- Todo o trabalho suplementar prestado em dia normal mas em prolongamento de dias de descanso semanal ou complementar ou de dias feriados será sempre remunerado com o acréscimo de 100 % (coef. 2).

4- Quando a utilização do trabalho suplementar ultrapassar o limite máximo anual fixado na lei, o trabalhador pode recusar-se legitimamente à respetiva prestação.

Cláusula 47.ª

Subsídio de turnos

1- Os montantes dos subsídios de turnos serão os correspondentes aos a seguir indicados, consoante a amplitude e a frequência de prestação de trabalho em período noturno:

a) Horários com amplitude de 24 horas e compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00, de quatro em quatro semanas ou com maior frequência, terá um valor de 206,00 €;

b) Outros horários com amplitude de 24 horas e horários com amplitude de 16 horas compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00, de três em três semanas ou com maior frequência, terá um valor de 155,00 €;

c) Horários com amplitude superior a 16 e inferior a 24 horas e compreendendo a prestação de trabalho noturno nos termos e com a frequência mínima previstas na alínea anterior terá um valor/hora de 6,50 €;

d) Horários não previstos nas alíneas anteriores com prestação de trabalho, de forma rotativa, aos sábados e domingos, terá um valor de 84,00 €.

2- Para efeitos da aplicação do disposto na alínea *a)* do número 1, considera-se toda e qualquer prestação de trabalho normal entre as 0h00 e as 8h00.

3- Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante, pelo menos, 12 ou 17 anos consecutivos em horário por turnos de amplitude de vinte e quatro ou dezasseis e mais horas, respetivamente, e que por iniciativa da empresa contra o interesse do trabalhador ou por doença comprovadamente impeditiva

da prestação de trabalho por turnos (conforme parecer dos serviços de saúde da empresa) deixem de prestar serviço naquelas condições manterão o seu montante não atualizado e verão o montante do subsídio de turno diminuído progressivamente em 3 anos, até ao limite de 50 % do valor apurado quando deixarem de prestar serviço naquelas condições.

4- Nos casos previstos no número anterior, se a idade dos trabalhadores somada aos anos de trabalho em turnos for igual ou superior a 67 anos e, independentemente da verificação deste requisito, se o impedimento for devido a acidente de trabalho ou doença profissional, o subsídio de turnos auferido será mantido integralmente, mas o seu montante não será atualizado.

5- Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante pelo menos 17 ou 23 anos, em horários por turnos de amplitude de vinte e quatro ou dezasseis e mais horas, respetivamente, e por qualquer motivo deixem de trabalhar naquelas condições manterão o seu montante não atualizado e verão o montante do subsídio de turno diminuído progressivamente em 3 anos, até ao limite de 50 % do valor apurado quando deixarem de prestar serviço naquelas condições.

Cláusula 48.ª

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição, mas nunca superior ao montante da retribuição mensal a que se refere o número 1 da cláusula 42.ª

3- O subsídio de férias será pago de uma só vez, antes do início do maior período de férias, com o vencimento do mês anterior ao do respetivo gozo.

Cláusula 49.ª

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores ao serviço têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal, de montante igual ao da sua retribuição, mas nunca superior ao montante da retribuição mensal a que se refere o número 1 da cláusula 42.ª, a pagar até 15 de dezembro.

2- Aos trabalhadores na situação de doença por ocasião do pagamento do subsídio de Natal, a empresa complementará o mesmo nos termos e condições estabelecidos no número 1 da cláusula 58.ª

3- No ano de admissão e no ano de cessação do contrato de trabalho, este subsídio será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 50.ª

Abono para falhas

Os trabalhadores que no desempenho das suas funções tenham à sua responsabilidade a gestão de fundos, manuseiem dinheiro, exerçam cobranças, transação de valores ou outros relacionados têm direito a um abono diário pelo risco de falhas no montante de 3,00 €.

Cláusula 51.ª

Retribuição por prestação temporária de serviço como instrutor de formação

1- Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como instrutores em cursos ministrados pela empresa terão direito a uma remuneração especial por hora de instrução correspondente a 1/160 dos valores referidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da cláusula 42.ª

2- Sempre que os trabalhadores forem solicitados a ministrar cursos sobre matérias a que corresponda uma remuneração especial de montante superior, será esta a devida, mediante determinação expressa e casuística pela empresa.

3- Não terão direito à remuneração definida no número anterior os trabalhadores que desempenhem funções que envolvam entre as suas obrigações a de dar instrução.

Cláusula 52.ª

Subsídio por condições especiais de trabalho

1- O subsídio por condições especiais de trabalho é devido nos termos da regulamentação interna da empre-

sa em cada momento em vigor aos trabalhadores que exerçam, com carácter de predominância, funções que revistam penosidade em termos de esforço físico, condições ambientais e riscos aleatórios.

2- O subsídio previsto no número anterior é de 27,43 €.

3- São mantidos nos termos e condições previstas na anterior regulamentação os montantes (18,95 €) já atribuídos a título de subsídio de intempérie, revogado.

Cláusula 53.ª

Subsídio de refeição

O subsídio de refeição que será pago a todos os trabalhadores é de 8,70 €, por dia de trabalho efetivamente prestado, o qual poderá ser pago através de qualquer meio legal admissível, incluindo cartão ou vale refeição, conforme for determinado pela empresa a cada momento.

Cláusula 54.ª

Medicina do trabalho

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

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

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

Cláusula 55.ª

Competência dos médicos de trabalho

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

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

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

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

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

e) Prestar assistência urgente às vítimas de acidentes de trabalho ou doença súbita ocorridos no local de trabalho, quando solicitada pelo pessoal de enfermagem de serviço. Fora das horas normais de serviço dos médicos de medicina do trabalho, esta assistência pode ser prestada por qualquer médico designado pela empresa;

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

g) Colaborar com os competentes órgãos representativos dos trabalhadores e com quaisquer serviços da empresa que solicitem tal colaboração, sem prejuízo das atividades essenciais do serviço de medicina do trabalho;

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

2- Em cumprimento do disposto na alínea *a)* do número 1 serão realizados anualmente exames médicos aos trabalhadores com idade superior a 45 anos e de 2 em 2 anos aos demais trabalhadores.

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

4- Os exames médicos periódicos têm por fim, especificamente, verificar a repercussão do trabalho e das suas condições no trabalhador e vigiar a sua saúde.

5- O médico do trabalho, sempre que a saúde do trabalhador o justifique, poderá encurtar a periodicidade do exame.

Cláusula 56.ª

Exclusão de competência dos médicos do trabalho

No âmbito das suas atividades na empresa, os médicos do trabalho não intervirão:

a) Na fiscalização das ausências dos trabalhadores, independentemente do motivo que as determinou;

b) Como peritos ou testemunhas da empresa em processos judiciais dos casos suscetíveis de determinar indemnização aos trabalhadores, bem como naqueles que ponham em confronto os interesses da empresa e dos trabalhadores.

Cláusula 57.ª

Higiene e segurança no trabalho

1- Serão definidas as normas e outras medidas sobre prevenção dos riscos profissionais e sobre a higiene e segurança nos estabelecimentos da empresa, no quadro da legislação nacional e comunitária sobre a matéria.

2- Para assegurar a cooperação entre a empresa e os trabalhadores no estabelecimento das normas e medidas previstas no número anterior e para acompanhar a respetiva execução e cumprimento é criada uma comissão de higiene, segurança e condições de trabalho, integrada por representantes da empresa e das associações representativas dos trabalhadores.

3- Até que seja alterado, por acordo, mantém-se em vigor o atual regimento de funcionamento da comissão prevista no número anterior em vigor.

Cláusula 58.ª

Proteção na doença e acidentes

1- Nas situações de doença que impossibilitem a prestação de trabalho, a empresa assegurará, após os três primeiros dias e até ao termo do período máximo de pagamento de subsídio pela Segurança Social, o pagamento do montante líquido da retribuição inerente às prestações referidas no número seguinte, suportando exclusivamente o encargo correspondente à diferença entre esse montante e o montante do subsídio de doença atribuído pela Segurança Social ou pelo que seria atribuído se houver razões que justifiquem a não atribuição.

2- A retribuição prevista no número anterior abrange exclusivamente:

– A remuneração constante das tabelas salariais consagradas no AE, com as atualizações em cada momento em vigor;
– As anuidades;
– O diferencial por desempenho de funções hierárquicas;
– O diferencial de remuneração devido por mudança de categoria profissional;
– O subsídio de turnos;
– O subsídio de intempérie e o subsídio por condições especiais de trabalho.

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

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

5- Quando devido, o complemento do subsídio de doença previsto no número 1 será pago, por estimativa, no mês em que se verifiquem as situações de ausência, havendo lugar à necessária regularização após pagamento pela Segurança Social do subsídio de doença complementado.

6- Na medida em que a empresa atribui um complemento do subsídio de doença, assiste-lhe o direito de, mediante a intervenção de profissionais de saúde ou de apoio social, designadamente através de visitas domiciliárias, acompanhar e controlar as situações de doença.

7- As diferenças entre a retribuição ilíquida e a líquida, resultantes da aplicação dos números 1 e 4 desta cláusula, reverterão para um fundo social destinado a contribuir para complementar as pensões de reforma e invalidez.

Cláusula 59.ª

Proteção na invalidez

1- Se o trabalhador ficar afetado de incapacidade permanente parcial que o impeça de continuar a exercer as funções inerentes à sua categoria, poderá optar, no prazo de 60 dias a contar da data da alta, por ocupação em

atividade que a empresa considere compatível com as suas habilitações e com a lesão de que esteja afetado.

2- O contrato de trabalho caduca quando for concedida a reforma por invalidez, sendo retroagidos os seus efeitos à data do respetivo requerimento.

3- Na hipótese de a incapacidade a que se refere o número 1 resultar de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da empresa, esta colocá-lo-á no ponto da tabela salarial correspondente ao seu vencimento base ou no imediatamente superior, na falta de correspondência, mantendo-se o valor das anuidades vencidas.

4- Na hipótese de a incapacidade não resultar de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da empresa, o trabalhador, para efeitos de evolução futura, considerar-se-á como incluído na posição inicial da nova categoria profissional.

Cláusula 60.ª

Infantário

1- A empresa deverá proporcionar, em Lisboa, um infantário destinado prioritariamente aos filhos das suas trabalhadoras no concelho de Lisboa com idades compreendidas entre os 2 meses e as da escolaridade obrigatória.

2- As condições de utilização do infantário e o regime do seu funcionamento serão fixados pela empresa, precedendo consulta à comissão de trabalhadores.

3- Os trabalhadores comparticiparão nas despesas do infantário nos termos seguintes, os quais poderão ser agravados, por determinação da empresa, desde que em concomitância na mesma taxa e com a mesma eficácia de uma atualização salarial:

– 7 % sobre a retribuição ilíquida mensal por um filho;
– 11 % sobre a retribuição ilíquida mensal por dois filhos;
– 13 % sobre a retribuição ilíquida mensal por três ou mais filhos.

4- Na utilização do infantário terão prioridade as crianças que já o frequentaram, as crianças cujas mães trabalhem em regime de turnos e as crianças de menor idade.

5- Não tendo o infantário capacidade para absorção de todos os filhos dos trabalhadores nas condições atrás referidas, os que completarem 5 anos até 7 de outubro do ano letivo que incluir este mês não serão nele recebidos, podendo as mães colocá-los em infantário do exterior, cuja escolha será da sua exclusiva responsabilidade. Nesta situação, terão prioridade as mães que não trabalhem na área do aeroporto.

6- Quando se verifique a hipótese prevista no número anterior, ou não exista infantário da empresa, a empresa comparticipará nas despesas, mediante apresentação de recibo, e essa comparticipação será igual à diferença entre o montante da comparticipação da mãe e a mensalidade do infantário frequentado, estabelecendo-se como limite máximo para o total das duas mencionadas comparticipações 157,62 €.

7- Relativamente às trabalhadoras que exerçam a sua atividade fora da área do concelho de Lisboa, a empresa comparticipará, mediante a apresentação do recibo da mensalidade paga, nas despesas que elas fizerem com a colocação em infantário dos filhos dos 2 meses à escolaridade obrigatória, fazendo-se o cômputo da comparticipação da empresa como se indica no número anterior.

8- Das disposições contidas nesta cláusula não beneficiam as crianças que frequentem o ensino primário, mesmo a título facultativo.

Cláusula 61.ª

Subsídio para educação especial

1- A empresa concederá aos filhos de todos os seus trabalhadores que comprovadamente careçam de educação especial um complemento do subsídio mensal atribuído pela Segurança Social ou outro organismo oficial, o qual, porém, nunca excederá 118,21 €.

2- A concessão de tal subsídio fica dependente da apresentação pelos interessados de documentos comprovativos da despesa feita na educação especial em cada mês, bem como do abono concedido pela Segurança Social ou outro organismo oficial.

Cláusula 62.ª

Subsídio para material escolar

1- Será atribuído a todos os trabalhadores, por cada filho em idade escolar que confira direito a abono de família, um subsídio de valor de 78,81 €, pagável de uma só vez, conjuntamente com a retribuição do mês de

setembro, e destinado a comparticipar despesas com material escolar.

2- Este subsídio substitui o complemento de abono de família que vinha sendo concedido pela empresa.

3- Não obstante o disposto no número anterior, a empresa continuará a pagar aos trabalhadores admitidos antes de 5 de dezembro de 1987, por cada filho, e até que seja atingida a idade de escolaridade obrigatória, o complemento de abono de família, no valor de 2,50 €.

Cláusula 63.ª

Pré-reforma

Os trabalhadores na situação de pré-reforma mantêm-se abrangidos pelos seguros previstos na cláusula 65.ª até perfazerem a idade legal de reforma por velhice.

Cláusula 64.ª

Complemento de reforma

1- A todos os trabalhadores admitidos até 31 de maio de 1993 no quadro permanente que requeiram a passagem à situação de reforma por velhice ou por invalidez até 60 dias após terem atingido a idade mínima legal em que, como trabalhador da empresa, o possam fazer, ou após ocorrência de qualquer situação que comprovadamente justifique a reforma por invalidez, a empresa atribuirá um complemento da pensão de reforma concedida pela Segurança Social.

2- O complemento empresa de reforma integra a pensão total de reforma, que será sempre constituída pelas verbas correspondentes à pensão de reforma da Segurança Social e por aquele complemento empresa de reforma.

3- O montante da pensão de reforma da Segurança Social a considerar para efeitos de cálculo do complemento empresa será sempre a pensão de reforma unificada, nos casos em que esta possa ser pedida pelo beneficiário, independentemente de este efetivar ou não esse pedido.

4- O montante do complemento empresa de reforma será o resultante da regulamentação que em cada momento vigorar sobre a matéria.

5- A todos os ex-trabalhadores que tenham prestado à empresa um mínimo de cinco anos completos de serviço é atribuído um adicional ao complemento empresa de reforma se e na medida necessária para que o montante da respetiva pensão total de reforma seja igual ao do salário mínimo nacional em cada momento em vigor para a indústria e serviços.

a) Este adicional será atribuído aos ex-trabalhadores que expressamente o solicitem e desde que façam prova de não possuírem qualquer outro rendimento;

b) Os adicionais atribuídos não integram o valor do complemento empresa de reforma, podendo ser reduzidos ou anulados logo que a pensão total de reforma seja igual ou superior ao salário mínimo nacional em cada momento em vigor para a indústria e serviços.

6- O valor do complemento empresa de reforma será atualizado sempre que e na mesma medida em que sejam atualizadas as remunerações base mínimas dos trabalhadores no ativo, sendo aplicável a percentagem de aumento global dessas remunerações.

7- O valor da pensão total de reforma garantido nunca será superior ao valor da remuneração base líquida no ativo.

Cláusula 65.ª

Seguros

1- A empresa manterá, em benefício dos seus trabalhadores, incluindo os deslocados por períodos superiores a 90 dias, os seguintes seguros, atualmente existentes, ou outros que os substituam sem diminuição da proteção por aqueles garantida e sem agravamento de encargos:

a) Seguro de saúde grupo;

b) Seguro de vida.

2- As condições dos seguros referidos no número anterior são as que se verificam atualmente.

3- A empresa, através do contrato de prestação de serviço com entidade competente, garantirá a prestação de serviços de assistência médica urgente (incluindo assistência ambulatória e domiciliária, medicamentação de emergência e transporte para estabelecimento hospitalar) aos trabalhadores do quadro permanente e respetivos agregados familiares durante os períodos de não funcionamento dos serviços de saúde da empresa.

4- A empresa garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de 50 000,00 €, que cobrirá os riscos de viagem e de estada em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

5- Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a empresa atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de 90 000,00 €.

6- O disposto nos anteriores números 4 e 5 não abrange as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, aplicando-se-lhes o disposto sobre a mesma matéria no anexo I, relativamente a essas categorias profissionais.

Cláusula 66.ª

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis pela empresa no exercício do poder disciplinar que a lei lhe reconhece são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição, até 12 dias;

d) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição, até 24 dias;

e) Despedimento com justa causa.

2- A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 60 dias.

3- Sempre que seja declarado ilícito o despedimento de um trabalhador, aplicar-se-á o regime previsto na lei a cada momento.

Cláusula 67.ª

Retribuição em caso de morte do trabalhador

A cessação do contrato por caducidade em virtude da morte do trabalhador não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês em que ocorra o falecimento, bem como todas as demais importâncias de que o mesmo fosse credor.

Cláusula 68.ª

Transmissão de estabelecimento e extinção de serviços

1- Nos termos e sem prejuízo do disposto na lei geral aplicável, em caso de transmissão de estabelecimento da empresa para outra entidade, os respetivos trabalhadores mantêm os direitos adquiridos na empresa, nomeadamente antiguidade.

2- Em caso de encerramento definitivo de serviços, a empresa desenvolverá todos os esforços no sentido da colocação dos respetivos trabalhadores em outros serviços.

Cláusula 69.ª

Regimes específicos da carreira e de condições de trabalho

Os regimes específicos das carreiras profissionais estabelecidos no anexo I constituem parte integrante do presente AE e prevalecem, em relação aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais por eles abrangidas e nas matérias neles previstas, sobre as disposições das cláusulas deste acordo.

Cláusula 70.ª

Comissão paritária

1- Mantém-se a comissão paritária instituída para interpretação e integração de lacunas e para a resolução das dúvidas suscitadas pela aplicação deste acordo de empresa.

2- A comissão paritária é composta por elementos nomeados pela empresa e pelos sindicatos outorgantes.

3- A comissão paritária deliberará, por unanimidade, num prazo de 15 dias a contar da data da apresentação, por escrito, da dúvida suscitada.

4- A comissão paritária estabelecerá o respetivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 71.ª

Avaliação de desempenho e potencial

1- O mecanismo de avaliação de desempenho será revisto até ao final do ano de 2025.

2- Os níveis de avaliação estabelecidos são, para todos os trabalhadores:

– Insuficiente;
– Suficiente;
– Bom;
– Muito bom.

Cláusula 72.ª

Revogação da regulamentação coletiva anterior

1- Com a entrada em vigor deste AE revoga-se toda a regulamentação coletiva de trabalho relativamente às partes outorgantes e aos trabalhadores abrangidos que com este AE esteja em contradição, nomeadamente:

a) O acordo de empresa celebrado entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012, com alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2018;

b) O acordo de empresa celebrado entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA, e o Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012, com alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2018.

2- Consideram as partes o regime deste AE e respetivo anexo globalmente mais favorável do que o consagrado nos anteriores instrumentos.

Lisboa, 28 de dezembro de 2023.

Pela SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA:

Bruno Costa Pereira, na qualidade de administrador de insolvência.
Pedro Pidwell, na qualidade de administrador de insolvência.

Pelo SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica:

Paulo Jorge Barreiro Resende, na qualidade de presidente da direção.
Isabel Rute Rico da Silva, na qualidade de vogal da direção.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

André Manuel Ribeiro Silva, na qualidade de mandatário.
Rui Manuel Fernandes Escada, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

Pedro Miguel Gomes Figueiredo, na qualidade de presidente.
Miguel Benoliel Kadosch, na qualidade de dirigente.

Pelo Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial - SQAC:

Júlio César Arraiolos Teixeira, na qualidade: vice-presidente da direção.
Maria Inês Ferreira Lopes Carreto, na qualidade de Tesoureira da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP:

Pedro Alexandre Furet de Sousa Magalhães, na qualidade de vogal da direção.
Catarina Micaela Pinto Beselga da Silva, na qualidade de vogal da direcção.

ANEXO I

Técnico de tráfego de assistência em escala - TTAE

A) Caracterização funcional

Cláusula 1.ª

Caracterização da profissão

O técnico de tráfego de assistência em escala (TTAE) é o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades

aeronáuticas e pela empresa, prepara o voo desde a aceitação até ao plano de carregamento de aviões, executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: presta assistência em terra aos passageiros e respetiva bagagem, assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as atividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de carregamento, assistência e descarregamento das aeronaves; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de placa; desenvolve as atividades de aceitação e remessa de carga e correio; envia, recebe e trata a informação e documentação de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados.

Cláusula 2.ª

Condições de ingresso na profissão

1- A idade mínima de admissão para a profissão de TTAE é de 18 anos.

2- As habilitações mínimas exigidas para o ingresso na profissão de TTAE terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação e experiência profissional, bem como os requisitos legais que venham a ser estabelecidos.

3- Os candidatos deverão possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de experiência profissional comprovada e reconhecidas pela empresa, domínio das línguas portuguesa, falada e escrita, inglesa e francesa ou inglesa e alemã e carta de condução. Deverão ter conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente de informática na ótica do utilizador.

4- A admissão de TTAE faz-se para a categoria de TTAE iniciado salvo se o candidato for detentor de experiência profissional comprovada adequada à categoria profissional.

5- O regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura.

Cláusula 3.ª

Enquadramentos profissionais

1- Os técnicos de tráfego de assistência em escala enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha funcional técnica ou na linha hierárquica.

2- Integram a linha funcional técnica os seguintes estádios de desenvolvimento:

a) Iniciado;

b) Aquisição de conhecimentos - Graus 0, 0.1 e 0.2;

c) Capacitação - Graus I, II e III;

d) Consolidação de conhecimentos/aptidão - Graus IV e V;

e) Especialização - Graus VI e VII;

f) Senioridade - Graus VIII e IX.

3- Integram a linha hierárquica as seguintes funções:

a) TTAE supervisor - Grau VIII;

b) TTAE chefe de escala operacional-adjunto - Grau IX;

c) TTAE chefe de escala operacional - Grau X.

Cláusula 4.ª

Caracterização de funções na linha técnica

1- Iniciado - Caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade.

2- Aquisição de conhecimentos - Graus 0, 0.1 e 0.2 - Caracteriza-se pela aquisição de competências técnicas numa ou mais áreas operacionais, que executa sob coordenação de técnicos com capacitação profissional superior, de acordo com a formação adquirida e regulamentação exigida.

3- Capacitação - Graus I, II e III - Caracteriza-se pelo grau crescente de competências técnicas numa ou mais áreas operacionais, com base na formação técnica e comportamental, quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente.

4- Consolidação de conhecimentos/aptidão - Graus IV e V - Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas e comportamentais, pelo alargamento de novas competências com vista ao domínio da função nas suas várias vertentes, pela autonomia, pela aquisição de formação mais abrangente, quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente, podendo ministrar formação no âmbito da sua competência desde que para tal esteja certificado.

5- Especialização - Graus VI e VII:

a) Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos, autonomia e responsabilidade; tomada de decisões,

pela capacidade de otimizar recursos humanos e equipamentos, pela ampla formação técnica e comportamental, podendo ministrar formação no âmbito da sua competência, desde que para tal esteja certificado;

b) Pode ser nomeado para o exercício de funções de chefia.

6- Senioridade - Graus VIII e IX:

a) Caracteriza-se pela total competência técnica, autonomia e responsabilidade; pode ministrar formação com base na aquisição das necessárias competências técnicas e pedagógicas desde que para tal esteja certificado;

b) Pode ser nomeado para o exercício de funções de chefia.

Cláusula 5.ª

Caracterização de funções na linha hierárquica

1- Supervisor:

a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;

b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;

c) Orienta, coordena e supervisiona com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área para a qual está designado;

d) Toma decisões de acordo com as tarefas que desempenha e define prioridades no serviço;

e) Só em situações excecionais é que reporta a situação para o superior hierárquico;

f) Capacidade de otimizar os recursos humanos e equipamentos;

g) Deve cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa;

h) Deve garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2- Chefe de escala operacional-adjunto:

a) Esta função só será desempenhada de acordo com as características de cada UH;

b) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;

c) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;

d) Elo de ligação entre supervisor, chefe de escala operacional e companhias clientes;

e) Responde, perante o chefe de escala operacional, pelos resultados e ocorrências diárias da operação;

f) Promove a execução, através dos supervisores, de todas as tarefas relacionadas com pessoal e equipamento;

g) Resolve todas as situações de irregularidade levadas ao seu conhecimento;

h) Efetua a análise das irregularidades surgidas diariamente, no âmbito das diferentes áreas operacionais, bem como das reclamações apresentadas, propondo medidas corretivas;

i) Pode substituir o chefe de escala operacional no seu impedimento.

3- Chefe de escala operacional:

a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;

b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;

c) Controla e coordena operacionalmente a interligação das diferentes áreas operacionais da UH PAX/PLA/CGO;

d) Garante a interligação operacional entre a unidade de handling e com os representantes das companhias assistidas;

e) Garante a eficácia da operação, de acordo com os padrões de qualidade estabelecidos;

f) Garante o cumprimento das normas de *security* e segurança;

g) Toma decisões sobre ocorrências operacionais invulgares não regulamentadas;

h) Efetua os contactos com as autoridades aeroportuárias inerentes à operação;

i) Representa o chefe da unidade de *handling* na operação.

Cláusula 6.ª

Desempenho de funções

1- Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2- Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os TTAE assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3- Os TTAE de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior des-

de que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissionais devidamente qualificados do grau superior em causa.

4- A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efetivo da função.

Cláusula 7.ª

Evolução na carreira

Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na profissão e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na carreira profissional processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) O ingresso na carreira profissional de TTAE é feito para o estádio de iniciação (TTAE iniciado), que terá a duração de seis meses;

b) Concluído o estádio de iniciado (seis meses) com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TTAE evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

c) Após 12 meses de permanência no grau 0, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TTAE evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

d) Após 12 meses de permanência no grau 0.1, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TTAE evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

e) Após 12 meses de permanência no grau 0.2, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TTAE evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

f) Após 24 meses de permanência no grau I, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TTAE evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

g) Após 24 meses de permanência no grau II, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TTAE evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

h) Após 24 meses de permanência no grau III, com avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TTAE evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

i) Após 36 meses de permanência no grau IV, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TTAE evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

j) Após 36 meses de permanência no grau V, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TTAE evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

l) Após 36 meses de permanência no grau VI, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TTAE evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

m) O acesso aos graus VIII e IX estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial, igual a Muito *bom*, à apreciação do currículo técnico e às necessidades definidas pela empresa.

Cláusula 8.ª

Nomeação na linha hierárquica

1- É da competência da empresa a nomeação por escrito dos titulares das funções na linha hierárquica (TTAE supervisor, TTAE chefe de escala operacional-adjunto e TTAE chefe de escala operacional).

2- O exercício de funções na linha hierárquica é temporário, por períodos de dois anos, renováveis.

3- A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita após a aprovação em concurso interno para o efeito, após aceitação por escrito do trabalhador. Nas escalas em que exista a função de chefe de escala operacional-adjunto, a nomeação para a função de chefe de escala operacional será feita de entre os trabalhadores que desempenhem aquela função.

4- Os termos do concurso interno referido no número anterior deverão observar os seguintes requisitos:

a) TTAE supervisor - Estar integrado no grau VI ou superior e ter experiência mínima de sete anos na profissão;

b) TTAE chefe de escala operacional-adjunto - Estar integrado no grau VII ou superior e ter experiência mínima de cinco anos em funções de supervisão;

c) TTAE chefe de escala operacional - Estar integrado no grau VII ou superior e ter experiência mínima de cinco anos como supervisor e ou chefe de escala operacional-adjunto.

Cláusula 9.ª

Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

Cláusula 10.ª

Exoneração na linha hierárquica

1- Os titulares de cargos na linha hierárquica poderão ser exonerados quando:

a) For extinto o posto de trabalho ou o órgão que integravam;

b) As funções efetivamente exercidas não revistam natureza de chefia hierárquica;

c) Ocorram razões devidamente justificadas a comunicar por escrito ao TTAE.

2- Nos casos previstos no número anterior os trabalhadores serão reclassificados com o enquadramento equivalente (linha funcional técnica), sem prejuízo da remuneração de base auferida.

3- Sempre que se verificar a cessação das funções, o exonerado terá direito a receber por uma só vez a importância correspondente aos adicionais vincendos até ao fim do período que faltar para perfazer os dois anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.

Cláusula 11.ª

Cursos de formação profissional

1- A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TTAE estejam cobertos pela regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor, aplicável às suas funções, e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à atividade aeronáutica.

2- A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e atualização profissionais.

3- A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional da área onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4- A progressão dos trabalhadores na carreira pressupõe a frequência, com aproveitamento, de cursos técnicos e outros que a empresa se obriga a ministrar para o adequado desempenho da função.

5- A empresa obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação em cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação do TTAE e do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TTAE, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cláusula 12.ª

Currículo técnico

1- Cada TTAE será possuidor de um «currículo técnico» no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respetiva evolução na carreira profissional, nomeadamente:

a) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa da empresa e ou do TTAE;

b) Percurso profissional;

c) Resultados da avaliação de desempenho e potencial;

d) Desempenho de funções de chefia;

e) Contributos relevantes nos domínios técnicos, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa;

f) Ações não conformes com as normas estabelecidas.

2- No caso de «ações não conformes com as normas estabelecidas», o respetivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação detalhada e comunicada ao trabalhador por escrito no prazo de 10 dias. Em caso de desacordo, poderá o trabalhador apresentar reclamação escrita, devidamente fundamentada, que deverá ser apreciada pela empresa.

3- Sempre que o trabalhador entender que foi prejudicado na apreciação pela empresa dos factos referidos no número anterior, poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri, que integrará um representante do sindicato a que pertence o trabalhador, que se pronunciará no prazo de 30 dias.

4- O «currículo técnico» deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou pelo sindicato que o representa, devidamente autorizado pelo trabalhador em causa.

Cláusula 13.ª

Avaliação de desempenho e potencial

1- A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:
– Insuficiente;
– Suficiente;
– Bom;
– Muito bom.
2- O SADP atualmente em vigor é o que consta do anexo.
3- As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.
4- No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

B) Organização do trabalho

Cláusula 14.ª

Turno - Definição

O turno é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, podendo a hora de entrada variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas nos horários com entradas entre as 6h00 e as 16h30, não podendo, porém, a amplitude entre quaisquer dos dias do turno exceder 8 horas. Excetua-se o caso dos horários do Funchal, em que as antecipações poderão ser feitas para as 4 horas e 30 minutos, e da escala do Porto Santo, que não fica sujeita a limites de amplitude. Outros casos pontuais de imperiosa necessidade de serviço serão previamente submetidos a parecer do sindicato.

Cláusula 15.ª

Organização do trabalho por turnos

1- Nos horários de trabalho com amplitude de 24 horas, a prestação de trabalho no período que compreendido entre as 0h00 e as 7h00, desde que superior a 1 hora (turno noturno), não pode ultrapassar quatro dias consecutivos, a que se seguirá um descanso de dois dias completos de calendário, e deve ter frequência reduzida.
2- Nos casos de turnos noturnos constituídos por três dias consecutivos, o descanso semanal de um dia completo de calendário terá a duração mínima de 54 horas.
3- Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal, desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência, sendo que 1 hora de diferença (anterior ou posterior) na hora de entrada não é considerada alteração do horário do turno.
4- São permitidas as trocas de horário, por acordo, desde que sejam respeitados os descansos mínimos.
5- A elaboração dos horários deverá obedecer aos seguintes princípios:
a) O número máximo de dias consecutivos de trabalho será de cinco dias;
b) A uma semana de quatro ou de cinco dias de trabalho consecutivos seguir-se-á sempre um descanso mínimo de dois dias completos de calendário;
c) Quando o descanso semanal for constituído por um só dia de descanso, este terá de corresponder a um dia completo de calendário e terá uma duração mínima de 32 horas;
d) Poderão ser constituídos turnos de dias de trabalho com uma duração até 6 horas consecutivas, sem que haja intervalo de refeição e de descanso, com exceção dos horários com duração de 6 horas que se iniciem entre as 0h00 e as 7h00, ambas exclusive, os quais terão um intervalo de descanso de 30 minutos;
e) Na elaboração de horários de turnos irregulares, a média de dias de trabalho, por cada dois dias de descanso, deverá compreender-se entre 4,2 e 4,98, devendo aplicar-se a média mais baixa sempre que o serviço o permita;
f) Nos horários com entradas até às 7h00, exclusive, os TTAE têm direito a trinta minutos para o pequeno-almoço, entre as 6h30 e as 10h00, de acordo com a conveniência do serviço, não contados como tempo de serviço; quando se revele impossível, por exigência da operação, a observância da pausa aqui prevista, haverá lugar a pagamento extraordinário;
g) Quando em prolongamento, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, logo que se completem seis horas e trinta minutos de trabalho consecutivo, considerando-se o tempo de trabalho comple-

mentar adicionado ao tempo de trabalho normal;

h) Quando em antecipação e desde que a prestação do trabalho suplementar cubra todo o período fixado no AE para a tomada de refeição, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, contando-se o intervalo como tempo de serviço.

6- Nos casos em que, nos períodos de refeição previstos na alínea *d)* do número anterior, os trabalhadores não possam utilizar o refeitório da empresa, são aplicáveis os seguintes regimes alternativos:

a) Fornecimento pela empresa de refeição em espécie;

b) Oferta pela empresa da utilização de outros refeitórios ou locais apropriados para fornecimento e tomada de refeição, nas mesmas condições de utilização do refeitório da empresa;

c) Comparticipação da empresa no custo da refeição, que será de 8,00 €.

Cláusula 16.ª

Intervalos de refeição e de descanso

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido uma vez, sendo o intervalo entre uma a duas horas, nos casos de almoço e jantar, de trinta minutos, quanto se destine a pequeno-almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.

2- Quando, por conveniência do serviço, for fixado no horário de trabalho um intervalo para pequeno-almoço, embora este possa ser tomado entre as 6h30 e as 10h00, considera-se que o referido intervalo se situa entra as 9h30 e as 10h00.

C) Tabela salarial

	Janeiro - Maio 2024 Euros	Junho 2024 -> Euros	Tempo (meses)	ADP
TTAE/Grau X	2 283,00 €	2 308,00 €		
TTAE/Grau IX	2 065,00 €	2 090,00 €		Muito Bom
TTAE/Grau VIII	1 924,50 €	1 949,50 €		Muito Bom
TTAE/Grau VII	1 767,00 €	1 792,00 €		Bom
TTAE/Grau VI	1 614,50 €	1 639,50 €	36	Bom
TTAE/Grau V	1 501,00 €	1 526,00 €	36	Bom
TTAE/Grau IV	1 316,50 €	1 341,50 €	36	Bom
TTAE/Grau III	1 195,50 €	1 220,50 €	24	Bom
TTAE/Grau II	1 049,00 €	1 074,00 €	24	Suficiente

TTAE/Grau I	902,50 €	927,50 €	24	Suficiente
TTAE/Grau 0.2	832,00 €	857,00 €	12	Suficiente
TTAE/Grau 0.1	779,50 €	834,50 €	12	Suficiente
TTAE/Grau 0	732,50 €	787,50 €	12	Suficiente
TTAE/Iniciado	700,50 €	755,50 €	6	

Operador de assistência em escala - OAE

A) Caracterização profissional

Cláusula 1.ª

Caracterização da profissão

O operador de assistência em escala (OAE) é o profissional que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas, desempenha, nomeadamente, as seguintes tarefas: procede ao carregamento e descarregamento das aeronaves; presta assistência nos terminais de bagagem, de carga e assistência na placa, controlando, encaminhando e acondicionando as bagagens carga e correio; conduz e opera equipamentos de assistência ao avião; pode conduzir veículos dentro do perímetro do aeroporto, nomeadamente transporte de passageiros, e procede ao reboque de aviões.

Cláusula 2.ª

Condições de ingresso na profissão

1- A idade mínima de admissão para a profissão de OAE é de 18 anos.

2- As habilitações mínimas exigidas para o ingresso na profissão de OAE terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação e experiência profissional, bem como os requisitos legais que venham a ser estabelecidos.

3- Os candidatos deverão possuir o 9.º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de experiência profissional comprovada e reconhecida pela empresa, domínio da língua portuguesa e conhecimentos da língua inglesa e carta de condução. Deverão ter conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente de informática na ótica do utilizador.

4- A admissão de OAE faz-se para a categoria de OAE iniciado salvo se o candidato for detentor de experiência profissional comprovada adequada à categoria profissional.

5- O regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura.

Cláusula 3.ª

Enquadramentos profissionais

1- Os operadores de assistência em escala enquadram-se de acordo com a natureza das funções que desempenham na linha funcional técnica ou na linha hierárquica.

2- Integram a linha funcional técnica os seguintes estádios de desenvolvimento:

a) Iniciado;

b) Aquisição de conhecimentos - Graus 0, 0.1 e 0.2;

c) Capacitação - Graus I, II e III;

d) Consolidação de conhecimentos/aptidão - Graus IV e V;

e) Especialização - Graus VI e VII;
f) Senioridade - Graus VIII e IX.
3- Integram a linha hierárquica as seguintes funções:
a) OAE - Chefe de equipa - Grau VIII.

Cláusula 4.ª

Caracterização de funções na linha técnica

1- Iniciado - Caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade.
2- Aquisição de conhecimentos - Graus 0, 0.1 e 0.2 - Caracteriza-se pela aquisição de competências técnicas numa ou mais áreas operacionais, que executa sob coordenação de técnicos com capacitação profissional superior, de acordo com a formação adquirida e regulamentação exigida.
3- Capacitação - Graus I, II e III - Caracteriza-se pelo grau crescente de competências técnicas numa ou mais áreas operacionais, com base na formação técnica e comportamental, quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente.
4- Consolidação de conhecimentos/aptidão - Graus IV e V - Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas, pelo grau crescente de autonomia e responsabilidade, pela aquisição de formação mais abrangente quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente, pela componente comportamental, domínio das várias vertentes funcionais, pode ser designado para coordenar e ministrar formação no âmbito da sua competência desde que para tal esteja certificado.
5- Especialização - Graus VI e VII:
a) Caracteriza-se pela total competência técnica, responsabilidade e autonomia, pela ampla formação comportamental e técnica, desde que para tal esteja certificado;
b) Pode ser nomeado para o exercício de funções de chefia.
6- Senioridade - Graus VIII e IX - Caracteriza-se pela total competência técnica, autonomia e responsabilidade; pode ministrar formação com base na aquisição das necessárias competências técnicas e pedagógicas desde que para tal esteja certificado.

Cláusula 5.ª

Caracterização de funções na linha hierárquica

Chefe de equipa:
a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;
b) Orienta, coordena e supervisiona com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área para a qual está designado;
c) Toma decisões de acordo com as tarefas que desempenha e define prioridades no serviço;
d) Só em situações excecionais é que reporta a situação para o superior hierárquico;
e) Capacidade de otimizar os recursos humanos e equipamentos;
f) Deve garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 6.ª

Desempenho de funções

1- Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.
2- Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os OAE assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.
3- Os OAE de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissionais devidamente qualificados do grau superior em causa.
4- A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efetivo da função.

Cláusula 7.ª

Evolução na carreira

Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na profissão e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) O ingresso na carreira profissional de OAE é feito para o estádio de iniciação (OAE iniciado), que terá a duração de seis meses;

b) Concluído o estádio de iniciado (seis meses), com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o OAE evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

c) Após 12 meses de permanência no grau 0, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o OAE evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

d) Após 12 meses de permanência no grau 0.1, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o OAE evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

e) Após 12 meses de permanência no grau 0.2, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o OAE evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

f) Após 24 meses de permanência no grau I, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o OAE evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

g) Após 24 meses de permanência no grau II, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o OAE evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

h) Após 24 meses de permanência no grau III, com avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Bom, após apreciação do currículo técnico, o OAE evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

i) Após 36 meses de permanência no grau IV, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o OAE evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

j) Após 36 meses de permanência no grau V, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o OAE evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

l) Após 36 meses de permanência no grau VI, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o OAE evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

m) O acesso aos graus VIII e IX estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial, igual a Muito bom, à apreciação do currículo técnico e às necessidades definidas pela empresa.

Cláusula 8.ª

Nomeação na linha hierárquica

1- É da competência da empresa a nomeação por escrito dos titulares das funções na linha hierárquica (OAE chefe de equipa).

2- O exercício de funções na linha hierárquica é temporário, por períodos de dois anos, renováveis.

3- A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita, a integração no grau VIII, após a aprovação em concurso interno para o efeito, após aceitação por escrito do trabalhador.

4- Os termos do concurso interno referido no número anterior deverão observar os seguintes requisitos:

a) OAE chefe de equipa - Estar integrado no grau VI e experiência mínima de sete anos na profissão.

Cláusula 9.ª

Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

Cláusula 10.ª

Exoneração na linha hierárquica

1- Os titulares de cargos na linha hierárquica poderão ser exonerados quando:

a) For extinto o posto de trabalho ou o órgão que integravam;

b) As funções efetivamente exercidas não revistam natureza de chefia hierárquica;

c) Ocorram razões devidamente justificadas a comunicar por escrito ao OAE.

2- Nos casos previstos no número anterior, os trabalhadores serão reclassificados com o enquadramento

equivalente (linha funcional técnica), sem prejuízo da remuneração de base auferida.

3- Sempre que se verificar a cessação das funções, o exonerado terá direito a receber por uma só vez a importância correspondente aos adicionais vincendos até ao fim do período que faltar para perfazer os dois anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.

Cláusula 11.ª

Cursos de formação profissional

1- A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os OAE estejam cobertos pela regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor, aplicável às suas funções, e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à atividade aeronáutica.

2- A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e atualização profissional.

3- A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4- A progressão dos trabalhadores na carreira pressupõe a frequência, com aproveitamento, de cursos técnicos e outros que a empresa se obriga a ministrar para o adequado desempenho da função.

5- A empresa obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação em cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação do OAE e do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o OAE, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cláusula 12.ª

Currículo técnico

1- Cada OAE será possuidor de um «currículo técnico» no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respetiva evolução na carreira profissional, nomeadamente:

a) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa da empresa e ou do OAE;

b) Percurso profissional;

c) Resultados da avaliação de desempenho e potencial;

d) Desempenho de funções de chefia;

e) Contributos relevantes nos domínios técnicos, tecno- lógico ou económico, aproveitáveis pela empresa;

f) Ações não conformem com as normas estabelecidas.

2- No caso de «ações não conformes com as normas estabelecidas», o respetivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação detalhada e comunicada ao trabalhador por escrito no prazo de 10 dias. Em caso de desacordo, poderá o trabalhador apresentar reclamação escrita, devidamente fundamentada, que deverá ser apreciada pela empresa.

3- Sempre que o trabalhador entender que foi prejudicado na apreciação pela empresa dos factos referidos no número anterior poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri, que integrará um representante do sindicato a que pertence o trabalhador, que se pronunciará no prazo de 30 dias.

4- O «currículo técnico» deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou pelo sindicato que o representa, devidamente autorizado pelo trabalhador em causa.

Cláusula 13.ª

Avaliação de desempenho e potencial

1- A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

– Insuficiente;
– Suficiente;
– Bom;
– Muito bom.

2- O SADP atualmente em vigor é o que consta do anexo.

3- As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

4- No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

B) Organização do trabalho

Cláusula 14.ª

Turno - Definição

O turno é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, podendo a hora de entrada variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas nos horários com entradas entre as 6h00 e as 16h30, não podendo, porém, a amplitude entre quaisquer dos dias do turno exceder 8 horas. Excetua-se o caso dos horários do Funchal, em que as antecipações poderão ser feitas para as 4h30, e da escala do Porto Santo, que não fica sujeita a limites de amplitude. Outros casos pontuais de imperiosa necessidade de serviço serão previamente submetidos a parecer do sindicato.

Cláusula 15.ª

Organização do trabalho por turnos

1- Nos horários de trabalho com amplitude de 24 horas, a prestação de trabalho no período que compreendido entre as 0h00 e as 7h00, desde que superior a 1 hora (turno noturno), não pode ultrapassar quatro dias consecutivos, a que se seguirá um descanso de dois dias completos de calendário, e deve ter frequência reduzida.

2- Nos casos de turnos noturnos constituídos por três dias consecutivos, o descanso semanal de um dia completo de calendário terá a duração mínima de 54 horas.

3- Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal, desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência, sendo que 1 hora de diferença (anterior ou posterior) na hora de entrada não é considerada alteração do horário do turno.

4- São permitidas as trocas de horário, por acordo, desde que sejam respeitados os descansos mínimos.

5- A elaboração dos horários deverá obedecer aos seguintes princípios:

a) O número máximo de dias consecutivos de trabalho será de cinco dias;

b) A uma semana de quatro ou de cinco dias de trabalho consecutivos seguir-se-á sempre um descanso mínimo de dois dias completos de calendário;

c) Quando o descanso semanal for constituído por um só dia de descanso, este terá de corresponder a um dia completo de calendário e terá uma duração mínima de 32 horas;

d) Poderão ser constituídos turnos de dias de trabalho com uma duração até 6 horas consecutivas, sem que haja intervalo de refeição e de descanso, com exceção dos horários com duração de 6 horas que se iniciem entre as 0h00 e as 7h00, ambas exclusive, os quais terão um intervalo de descanso de 30 minutos;

e) Na elaboração de horários de turnos irregulares, a média de dias de trabalho, por cada dois dias de descanso, deverá compreender-se entre 4,2 e 4,98, devendo aplicar-se a média mais baixa sempre que o serviço o permita;

f) Nos horários com entradas até às 7h00, exclusive, os OAE têm direito a trinta minutos para o pequeno-almoço, entre as 6h30 e as 10h00, de acordo com a conveniência do serviço, não contados como tempo de serviço; quando se revele impossível, por exigência da operação, a observância da pausa aqui prevista, haverá lugar a pagamento extraordinário;

g) Quando em prolongamento, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, logo que se completem seis horas e trinta minutos de trabalho consecutivo, considerando-se o tempo de trabalho complementar adicionado ao tempo de trabalho normal;

h) Quando em antecipação e desde que a prestação do trabalho suplementar cubra todo o período fixado no AE para a tomada de refeição, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, contando-se o intervalo como tempo de serviço.

6- Nos casos em que, nos períodos de refeição previstos na alínea *d)* do número anterior, os trabalhadores não possam utilizar o refeitório da empresa, são aplicáveis os seguintes regimes alternativos:

a) Fornecimento pela empresa de refeição em espécie;

b) Oferta pela empresa da utilização de outros refeitórios ou locais apropriados para fornecimento e tomada de refeição, nas mesmas condições de utilização do refeitório da empresa;

c) Comparticipação da empresa no custo da refeição, que será de 8,00 €.

Cláusula 16.ª

Intervalos de refeição e de descanso

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido uma vez, sendo o intervalo entre uma a duas horas,

nos casos de almoço e jantar, de trinta minutos, quanto se destine a pequeno-almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.

2- Quando, por conveniência do serviço, for fixado no horário de trabalho um intervalo para pequeno-almoço, embora este possa ser tomado entre as 6h30 e as 10h00, considera-se que o referido intervalo se situa entra as 9h30 e as 10h00.

***C)* Tabela salarial**

	Janeiro - Maio 2024 Euros	Junho 2024 -> Euros	Tempo (meses)	ADP
OAE/Grau IX	1 685,00 €	1 710,00 €		
OAE/Grau VIII	1 544,00 €	1 569,00 €		Muito Bom
OAE/Grau VII	1 369,50 €	1 394,50 €		Muito Bom
OAE/Grau VI	1 261,00 €	1 286,00 €	36	Bom
OAE/Grau V	1 152,50 €	1 177,50 €	36	Bom
OAE/Grau IV	1 066,50 €	1 091,50 €	36	Bom
OAE/Grau III	990,00 €	1 015,00 €	24	Bom
OAE/Grau II	881,00 €	906,00 €	24	Suficiente
OAE/Grau I	790,00 €	845,00 €	24	Suficiente
OAE/Grau 0.2	732,50 €	787,50 €	12	Suficiente

OAE/Grau 0.1	679,00 €	734,00 €	12	Suficiente
OAE/Grau 0	626,00 €	722,00 €	12	Suficiente
OAE/Iniciado	608,00 €	717,00 €	6	

Técnico de manutenção de equipamentos de assistência a avião - TMEAA

***A)* Caracterização profissional**

Cláusula 1.ª

Caracterização da profissão

1- O técnico de manutenção de equipamento de assistência a avião (TMEAA) é o profissional que executa trabalhos de ensaio operacional e funcional dos equipamentos com vista à confirmação de avarias e deteção de anomalias e sua recuperação, bem como a preparação de trabalho de atividades e de matérias da área em que se encontra inserido.

2- Atividades - Desempenha funções no âmbito da manutenção dos equipamentos de assistência ao avião, seguindo processos tecnológicos, para os quais está qualificado, nomeadamente as seguintes tarefas:

a) Reparação de unidades;

b) Instalação, conservação, pintura e manutenção de aparelhagem e circuitos elétricos e eletrónicos;

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

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

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

f) Planeamento, programação e controlo de produção.

3- Competências abrangidas:

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

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

c) Eletricidade - Executa trabalhos de instalação, conservação, manutenção curativa e preventiva de circuitos elétricos e eletrónicos nos equipamentos de assistência a avião e seus acessórios;

d) Mecânica - Executa trabalhos de manufatura, instalação, conservação, manutenção curativa e preventiva de equipamentos de assistência a avião e seus acessórios;

e) Pintura - Executa trabalhos de preparação e pintura na estrutura e acessórios de equipamentos de assistência a avião;

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

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

Cláusula 2.ª

Condições de ingresso na profissão

1- A idade mínima de admissão para a profissão de TMEAA é de 18 anos.

2- As habilitações mínimas exigidas para o ingresso na profissão de TMEAA terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, e formação e experiência profissionais, bem como os requisitos legais que venham a ser estabelecidos.

3- Os candidatos deverão possuir a escolaridade obrigatória e formação e experiência profissionais comprovadas e reconhecidas pela empresa ou o 12.º ano em áreas curriculares com conteúdo ajustado à função, domínio da língua portuguesa e conhecimentos da língua inglesa e carta de condução. Deverão ter conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente de informática na ótica do utilizador.

4- A admissão de TMEAA faz-se para a categoria de TMEAA iniciado, salvo se o candidato for detentor de experiência profissional comprovada adequada à categoria profissional.

5- O regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura.

Cláusula 3.ª

Enquadramentos profissionais

1- Os técnicos de manutenção de equipamento de assistência a avião enquadram-se de acordo com a natureza das funções que desempenham na linha funcional técnica ou na linha hierárquica.

2- Integram a linha funcional técnica os seguintes estádios de desenvolvimento:

a) Iniciado:

b) Aquisição de conhecimentos - Graus 0, 0.1, 0.2;

c) Capacitação - Graus I, II e III;

d) Consolidação de conhecimentos/aptidão - Graus IV e V;

e) Especialização - Graus VI e VII;

f) Senioridade - Graus VIII e IX.

3- Integram a linha hierárquica as seguintes funções:

a) TMEAA mestre - Grau VII;

b) TMEAA chefe de secção - Grau VIII.

Cláusula 4.ª

Caracterização de funções na linha técnica

1- Iniciado - Caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade.

2- Aquisição de conhecimentos - Graus 0, 0.1 e 0.2:

a) Caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade, que executa sob coordenação de técnicos com capacitação profissional superior, faz consulta de literatura técnica necessária;

b) Recebe formação de introdução à empresa e à sua atividade, bem como a necessária para o desempenho das suas funções.

3- Capacitação - Graus I, II e III:

a) Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento da sua competência técnica específica e de aquisição de experiência profissional;

b) Executa, sob orientação de profissional de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, cumprindo as recomendações técnicas e de trabalho predefinidas;

c) Pode ser submetido a formação adequada ao desempenho das suas funções.

4- Consolidação de conhecimentos/aptidão - Graus IV e V:

a) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas, pelo grau crescente de autonomia e responsabilidade;

b) Interpreta normas, instruções e procedimentos de carácter técnico. Pode ser submetido a formação adequada ao desempenho da função, quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente, podendo ministrar formação no âmbito da sua competência desde que para tal esteja certificado.

5- Especialização - Graus VI e VII:

a) Caracteriza-se pela experiência profissional e conhecimentos técnicos alargados que executa com grande autonomia e iniciativa, tarefas de complexidade adequadas à sua qualificação e experiência, pode ser subme-

tido a formação adequada ao desempenho das suas funções;

b) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

c) Recebe formação de âmbito técnico e adequado ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

d) Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

6- Senioridade - Graus VIII e IX:

a) Caracteriza-se pela elevada competência técnica, autonomia e responsabilidade;

b) Executa com grande autonomia e iniciativa tarefas de complexidade adequada à sua qualificação e experiência, pode ser submetido a formação adequada ao desempenho das suas funções;

c) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

d) Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

Cláusula 5.ª

Caracterização de funções na linha hierárquica

1- Mestre:

a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;

b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;

c) Orienta, coordena e supervisiona com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área para a qual está designado;

d) Toma decisões de acordo com as tarefas que desempenha e define prioridades no serviço;

e) Só em situações excecionais é que reporta a situação para o superior hierárquico;

f) Capacidade de otimizar os recursos humanos e equipamentos;

g) Deve cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa;

h) Deve garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2- Chefe de secção:

a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;

b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;

c) Elo de ligação entre o mestre e os superiores hierárquicos;

d) Responde, perante superiores hierárquicos, pelos resultados e ocorrências;

e) Promove a execução, através dos mestres, de todas as tarefas relacionadas com pessoal e equipamento;

f) Resolve todas as situações de irregularidade levadas ao seu conhecimento;

g) Efetua a análise das irregularidades surgidas no âmbito das diferentes áreas, bem como das reclamações apresentadas, propondo medidas corretivas;

h) Pode substituir o superior hierárquico no seu impedimento.

Cláusula 6.ª

Desempenho de funções

1- Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2- Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os TMEAA assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3- Os TMEAA de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissionais devidamente qualificados do grau superior em causa.

4- A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efetivo da função.

Cláusula 7.ª

Evolução na carreira

Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) O ingresso na carreira profissional de TMEAA é feito para o estádio de iniciação (TMEAA iniciado), que terá a duração de seis meses;

b) Concluído o estádio de iniciado (seis meses), com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TMEAA evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

c) Após 12 meses de permanência no grau 0, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TMEAA evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

d) Após 12 meses de permanência no grau 0.1, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TMEAA evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

e) Após 12 meses de permanência no grau 0.2, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TMEAA evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

f) Após 24 meses de permanência no grau I, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TMEAA evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

g) Após 24 meses de permanência no grau II, com avaliação do desempenho e potencial igual a Suficiente, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

h) Após 24 meses de permanência no grau III, com avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

i) Após 36 meses de permanência no grau IV, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

j) Após 36 meses de permanência no grau V, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

l) Após 36 meses de permanência no grau VI, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

m) O acesso aos graus VIII e IX estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial igual a Muito bom, à apreciação do currículo técnico e às necessidades definidas pela empresa.

Cláusula 8.ª

Nomeação na linha hierárquica

1- É da competência da empresa a nomeação por escrito do cargo de chefia (TMEAA mestre e TMEAA chefe de secção).

2- O exercício de funções na linha hierárquica é temporário, por períodos de dois anos, renováveis.

3- A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita após a aprovação em concurso interno para o efeito, após aceitação do trabalhador.

4- Os termos do concurso interno referido no número anterior deverão observar os seguintes requisitos:

a) TMEAA mestre - Integração no grau VI e experiência mínima de sete anos na profissão;

b) TMEAA chefe de secção - Integração no grau VIII e experiência mínima de cinco anos como mestre.

Cláusula 9.ª

Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

Cláusula 10.ª

Exoneração na linha hierárquica

1- Os titulares de cargos na linha hierárquica poderão ser exonerados quando:

a) For extinto o posto de trabalho ou o órgão que integravam;

b) As funções efetivamente exercidas não revistam natureza de chefia hierárquica;
c) Ocorram razões devidamente justificadas a comunicar por escrito ao TMEAA.

2- Nos casos previstos no número anterior, os trabalhadores serão reclassificados com o enquadramento equivalente (linha funcional técnica), sem prejuízo da remuneração de base auferida.

3- Sempre que se verificar a cessação das funções, o exonerado terá direito a receber por uma só vez a importância correspondente aos adicionais vincendos até ao fim do período que faltar para perfazer os dois anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.

Cláusula 11.ª

Cursos de formação profissional

1- A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TMEAA estejam cobertos pela regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor, aplicável às suas funções, e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à atividade aeronáutica.

2- A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e atualização profissional.

3- A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4- A progressão dos trabalhadores na carreira pressupõe a frequência, com aproveitamento, de cursos técnicos e outros que a empresa se obriga a ministrar para o adequado desempenho da função.

5- A empresa obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação em cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação dos TMEAA e do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TMEAA, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cláusula 12.ª

Currículo técnico

1- Cada TMEAA será possuidor de um «currículo técnico» no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respetiva evolução na carreira profissional, nomeadamente:
a) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa da empresa e ou do TMEAA;
b) Percurso profissional;
c) Resultados da avaliação de desempenho e potencial;
d) Desempenho de funções de chefia;
e) Contributos relevantes nos domínios técnicos, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa;
f) Ações não conformes com as normas estabelecidas.

2- No caso de «ações não conformes com as normas estabelecidas», o respetivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação detalhada e comunicada ao trabalhador por escrito no prazo de 10 dias. Em caso de desacordo, poderá o trabalhador apresentar reclamação escrita, devidamente fundamentada, que deverá ser apreciada pela empresa.

3- Sempre que o trabalhador entender que foi prejudicado na apreciação pela empresa dos factos referidos no número anterior poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri, que integrará um representante do sindicato a que pertence o trabalhador, que se pronunciará no prazo de 30 dias.

4- O «currículo técnico» deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou pelo sindicato que o representa, devidamente autorizado pelo trabalhador em causa.

Cláusula 13.ª

Avaliação de desempenho e potencial

1- A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:
– Insuficiente;
– Suficiente;
– Bom;
– Muito bom.

2- O SADP atualmente em vigor é o que consta do anexo.

3- As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

4- No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

B) Tabela salarial

	Janeiro - Maio 2024 Euros	Junho 2024 -> Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
TMEAA/Grau IX	1 848,00 €	1 873,00 €		
TMEAA/Grau VIII	1 685,00 €	1 710,00 €		Muito Bom
TMEAA/Grau VII	1 511,00 €	1 536,00 €		Muito Bom
TMEAA/Grau VI	1 353,50 €	1 378,50 €	36	Bom
TMEAA/Grau V	1 174,00 €	1 199,00 €	36	Bom
TMEAA/Grau IV	1 077,00 €	1 102,00 €	36	Bom
TMEAA/Grau III	957,00 €	982,00 €	24	Bom
TMEAA/Grau II	859,50 €	884,50 €	24	Suficiente
TMEAA/Grau I	762,00 €	817,00 €	24	Suficiente
TMEAA/Grau 0.2	722,00 €	777,00 €	12	Suficiente
TMEAA/Grau 0.1	668,00 €	734,00 €	12	Suficiente
TMEAA/Grau 0	616,00 €	722,00 €	12	Suficiente
TMEAA/Iniciado	598,00 €	717,00 €	6	

Técnico de organização e administração - TOA

A) Caracterização profissional

Cláusula 1.ª

Caracterização da profissão

1- O técnico de organização e administração (TOA) executa trabalhos de natureza organizativa e administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes; nomeadamente de registo, planeamento, tratamento e comunicação da informação relativos à empresa, aos serviços de atendimento e de secretariado.

2- Executa operações de caixa.

3- Ordena e trata dados contabilísticos, estatísticos e financeiros.

4- Assegura serviços de biblioteca.

5- Assegura o serviço de controle da prevenção e segurança de pessoas e instalações, e de higiene industrial.
6- Assegura o desenvolvimento e atuação no âmbito da gestão técnica de recursos humanos.
7- No exercício da sua atividade utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado à execução e desenvolvimento dos processos em que intervém.

Cláusula 2.ª

Competências abrangidas:

1- Administração:
a) Desempenha as funções de natureza administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, nomeadamente no âmbito da administração de pessoal, secretariado e atendimento público, apoio administrativo, tradução e retroversão;
b) Poderá desempenhar as funções de técnico auxiliar administrativo relacionadas com ou exigidas pelas suas próprias funções.
2- Comunicação:
a) Desenvolve ações planificadas de comunicação com vista a manter o conhecimento e compreensão entre a empresa e o público/entidades;
b) Elabora estudos e relatórios com vista à solução de problemas inerentes à sua área de atuação;
c) Exerce funções de análise de reclamações de clientes e entidades exteriores à empresa;
d) Contacta entidades externas e os meios de comunicação social tendo em vista assegurar em cada momento uma adequada imagem da empresa;
e) Organiza e acompanha visitas guiadas no interior da empresa;
f) Assegura a divulgação sistemática e atempada de informação relativa à atividade da empresa;
g) Seleciona, controla e trata a informação proveniente dos diversos canais.
3- Contabilidade:
a) Desempenha as funções de natureza contabilística, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes;
b) Prepara, regista, confere e ou processa elementos diversos do âmbito da contabilidade, controla dinheiro e valores e efetua pagamentos e recebimentos.
4- Prevenção e segurança - Organiza, implementa e controla toda a atividade de prevenção em terra tendo em vista proteger pessoas e bens de acidentes ou ações criminosas, de riscos relacionados com o trabalho, de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.
5- Recursos humanos:
a) Desenvolve estudos e ações no âmbito do desenvolvimento organizacional e funcional e da gestão técnica de recursos humanos;
b) Exerce funções de recrutamento e seleção, avaliação de desempenho e potencial, estudo das necessidades de formação e desenvolvimento, estudos no âmbito do desenvolvimento da cultura empresarial, análise e qualificação de funções e carreiras profissionais e qualificação das condições de desempenho profissional.

Cláusula 3.ª

Condições de desempenho

1- Linha técnica:
Iniciação - Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de atuação;
Aquisição de conhecimentos - Graus 0, 0.1 e 0.2:
Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado;
Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função;
Recebe formação de iniciação à atividade desenvolvida e à organização da empresa.
Capacitação - Graus I, II e III - Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.
Executa, sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, de acordo com a sua especialização.
Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções.
Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;
Consolidação de conhecimentos - Graus IV e V - Caracteriza-se pela consolidação das competências téc-

nicas adquiridas e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Especialização - Grau VI - Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua atividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Senioridade - Graus VII e VIII - Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida e pela procura constante de atualização.

Executa com total autonomia análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional.

Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica que pode desempenhar.

Apresenta propostas acerca das matérias da sua especialidade.

Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos.

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

2- Linha de chefia:

Supervisor - É o TOA com elevada competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente em conjunto com o TOA chefe de secção, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de atuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela empresa.

Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objetivos nos seus aspetos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento.

Controla e assegura o correto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas e utensílios de trabalho.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas desde que para tal esteja certificado.

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, diretamente decorrentes da sua atividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Colabora com o TOA chefe de secção, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos.

Chefe de secção - É o TOA com elevada competência técnica e com acrescidas responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela em- presa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de

grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de atuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa.

Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade.

É responsável pela chefia e articulação dos vários grupos e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objetivos definidos.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos diretamente decorrentes da sua atividade conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objetivos definidos para a área em que se encontra inserido.

Cláusula 4.ª

Currículo técnico

1- Cada TOA será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a respetiva evolução na carreira profissional, designadamente:

a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
b) Aproveitamento na formação profissional;
c) Formação profissional relevante adquirida por iniciativa do trabalhador;
d) Ações profissionais dignas de destaque;
e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico;
f) Ações não conformes com as normas estabelecidas;
g) Resultados da avaliação de desempenho e potencial.

2- O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no currículo técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respetiva avaliação.

3- Dos registos e anotações referidos nos parágrafos anteriores será dado conhecimento imediato ao trabalhador, o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4- No caso das «ações não conformes com as normas estabelecidas», o respetivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5- O currículo técnico deverá ser facultado para consulta, sempre que solicitado pelo próprio ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato que o represente.

Cláusula 5.ª

Cursos de formação profissional

1- A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TOA possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor aplicável às suas funções e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação e introdução à organização da empresa e à respetiva atividade.

2- A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e atualização profissional.

3- A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4- A empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a formação e qualificação do TOA; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TOA, nomeadamente na evolução da sua carreira.

5- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação que lhe são proporcionadas.

Cláusula 6.ª

Condições de admissão e ingresso na C/P de TOA

1- As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TOA terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2- Os candidatos deverão possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente, salvo se forem detentores de formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3- O recrutamento e seleção do TOA compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

4- O ingresso na profissão de TOA faz-se para a posição de TOA grau iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

5- A idade mínima de admissão para a profissão de TOA é de 18 anos.

Cláusula 7.ª

Enquadramentos profissionais

1- Os técnicos de organização e administração enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha técnica ou na linha de chefia.

2- A nenhum trabalhador pode ser solicitada ou exigida a prestação de trabalho que envolva exercício de atividade profissional ou funções complementares diferentes das requeridas no momento da admissão, ou que não tenham sido entretanto adquiridas através de formação profissional proporcionada pela empresa, ou de qualquer outra forma adquirida pelo trabalhador, e que não tenham afinidade com o conteúdo funcional da competência profissional abrangida.

3- A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

– Iniciado - Seis meses;
– Aquisição de conhecimentos:
– TOA grau 0 - 12 meses + ADP Suficiente;
– TOA grau 0.1 - 12 meses + ADP Suficiente;
– TOA grau 0.2 - 12 meses + ADP Suficiente;
– Capacitação:
– TOA grau I - 18 meses + ADP Suficiente;
– TOA grau II - 24 meses + ADP Suficiente;
– TOA grau III - 24 meses + ADP Bom;
– TOA grau IV - 30 meses + ADP Bom;
– Consolidação - TOA grau V - 48 meses + ADP Bom;
– Especialização - TOA grau VI - ADP Muito bom;
– Senioridade:
– TOA grau VII - ADP Muito bom;
– TOA grau VIII.

4- Integram a linha de chefia as seguintes posições:

– TOA supervisor - Grau VII;
– TOA chefe de secção - Grau VIII.

Cláusula 8.ª

Progressão na linha técnica

Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) O ingresso na carreira é feito para o estádio de iniciação (TOA iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando o período experimental;

b) Concluído o período de iniciação, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

c) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos

os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

d) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.1, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

e) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.2, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

f) Após 18 meses de exercício de funções no grau I, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

g) Após 24 meses de exercício de funções no grau II, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

h) Após 24 meses de exercício de funções no grau III, com avaliação de desempenho igual ou superior a Bom, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

i) Após 30 meses de exercício de funções no grau IV, com avaliação de desempenho de Bom, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

j) Após 48 meses de exercício de funções no grau V, com avaliação de desempenho Bom, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

l) No grau VI, avaliado o currículo técnico, com ADP de Muito bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TOA evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

m) No grau VII, avaliado o currículo técnico, com ADP de Muito bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TOA evoluirá para o grau VIII, sendo enquadrado na posição salarial respetiva.

Cláusula 9.ª

Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

Cláusula 10.ª

Nomeação na linha hierárquica

A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita, por escrito e com audição prévia e o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao currículo técnico.

Cláusula 11.ª

Nomeação e exoneração de chefias

1- A nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

a) TOA/supervisor - TOA dos graus VI e VII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus;

b) TOA/chefe de secção - TOA/supervisor e TOA dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus.

2- Cessadas as funções de chefia inerentes às categorias profissionais/cargos de chefia referidas, o trabalhador é enquadrado nas seguintes posições:

a) TOA/supervisor - TOA grau VII;

b) TOA/chefe de secção - TOA grau VIII.

3- Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente o adicional de chefia).

Cláusula 12.ª

Avaliação de desempenho e potencial

1- A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

– Insuficiente;
– Suficiente;
– Bom;
– Muito bom.

2- O SADP atualmente em vigor é o que consta do anexo.

3- As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

4- No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

***B)* Tabela salarial**

Linha técnica	Linha de chefia	Janeiro - Maio 2024 Euros	Junho 2024 -> Euros	Evolução	
				Tempo (meses)	ADP
TOA/Grau VIII	Chefe de secção	1 848,00 €	1 873,00 €		
TOA/Grau VII	Supervisor	1 739,50 €	1 764,50 €		Muito bom
TOA/Grau VI		1 468,00 €	1 493,00 €		Muito bom
TOA/Grau V		1 359,50 €	1 384,50 €	48	Bom
TOA/Grau IV		1 250,00 €	1 275,00 €	30	Bom
TOA/Grau III		1 087,00 €	1 112,00 €	24	Bom
TOA/Grau II		968,50 €	993,50 €	24	Suficiente
TOA/Grau I		848,50 €	873,50 €	18	Suficiente
TOA/Grau 0.2		777,50 €	832,50 €	12	Suficiente
TOA/Grau 0.1		754,00 €	809,00 €	12	Suficiente
TOA/Grau 0		732,50 €	787,50 €	12	Suficiente
TOA/Iniciado		679,00 €	734,00 €	6	

Técnico comercial - TC

A) Caracterização profissional

Cláusula 1.ª

Caracterização da profissão

1- O técnico comercial (TC) executa funções do âmbito da atividade comercial, nomeadamente estudos, planeamento, promoção, negociação, gestão, venda e aplicação de preços, pagamentos e recebimentos diversos, bem como do âmbito do apuramento, faturação e controlo de valores da receita vendida e voada conducentes a otimização e rentabilidade do espaço aéreo, no respeitante ao transporte aéreo de passageiros, carga e correio.

2- Acompanha a operação de forma a garantir a regularidade e qualidade dos serviços.

Cláusula 2.ª

Condições de desempenho

1- Linha técnica:

a) Iniciação:

i) Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de atuação;

ii) Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado;

iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função;

iv) Recebe formação de iniciação à atividade desenvolvida e à organização da empresa;

b) Capacitação - Graus 0, 0.1, 0.2, I, II, III e IV:

i) Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional;

ii) Executa, sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas adequadas à sua qualificação e experiência de acordo com a sua especialização;

iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções;

iv) Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

c) Consolidação de conhecimentos - Grau V:

i) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções;

ii) Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação. Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções;

iii) Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

d) Especialização - Grau VI:

i) Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior;

ii) Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua atividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado;

iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções;

iv) Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

v) Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas;

e) Senioridade - Graus VII e VIII:

i) Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida e pela procura constante de atualização;

ii) Executa, com total autonomia, análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional;

iii) Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação que pode desempenhar;

iv) Apresenta propostas acerca da sua especialidade;

v) Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos;

vi) Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido;

vii) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

viii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções;

ix) Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função. Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

2- Linha de chefia:

a) TC supervisor:

i) É o TC com elevada competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas;

ii) Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções;

iii) Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente em conjunto com o TC chefe de secção no que respeita a avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de atuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela empresa;

iv) Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objetivos nos seus aspetos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento;

v) Controla e assegura o correto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas e utensílios de trabalho;

vi) É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho;

vii) Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

viii) Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, diretamente decorrentes da sua atividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;

ix) Colabora com o TC chefe de secção, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos;

b) TC chefe de secção:

i) É o TC com elevada competência técnica e com acrescidas responsabilidades organizativas e hierárquicas;

ii) Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções;

iii) Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de atuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa;

iv) Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;

v) É responsável pela chefia e articulação dos vários grupos e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objetivos definidos;

vi) É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho;

vii) Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

viii) Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos diretamente decorrentes da sua atividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;

*ix)*Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objetivos definidos para a área em que se encontra inserido.

Cláusula 3.ª

Currículo técnico

1- Cada TC será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades exigidas para a respetiva evolução na carreira profissional, designadamente:

a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
b) Aproveitamento na formação profissional;
c) Formação profissional relevante adquirida por iniciativa do trabalhador;
d) Ações profissionais dignas de destaque;
e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico;
f) Ações não conformes com as normas estabelecidas;
g) Resultados da avaliação do desempenho e potencial.

2- O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no currículo técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respetiva avaliação.

3- Dos registos e anotações referidos nos parágrafos anteriores será dado conhecimento imediato ao trabalhador, o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4- No caso das «ações não conformes com as normas estabelecidas», o respetivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5- O currículo técnico deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou, com a sua autorização escrita, pelo sindicato que o represente.

Cláusula 4.ª

Condições de admissão e ingresso na C/P de TC

1- As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TC terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2- Os candidatos deverão possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de formação e experiência profissionais comprovadas e reconhecidas pela empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3- O recrutamento e seleção do TC compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular; entrevista profissional; avaliação de conhecimentos técnicos; avaliação psicológica, e exame médico.

4- O ingresso na profissão de TC faz-se para a posição de TC grau iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

5- A idade mínima de admissão para a profissão de TC é de 18 anos.

Cláusula 5.ª

Enquadramentos profissionais

1- Os técnicos comerciais enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha técnica ou na linha de chefia.

2- A nenhum trabalhador pode ser solicitada ou exigida a prestação de trabalho que envolva exercício de atividade profissional ou funções complementares diferentes das requeridas no momento da admissão, ou que não tenham sido, entretanto, adquiridas através de formação profissional proporcionada pela empresa, ou de qualquer outra forma adquirida pelo trabalhador, e que não tenham afinidade com o conteúdo funcional da competência profissional abrangida.

3- A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:
– Iniciado - Seis meses;
– Aquisição de conhecimentos:
– TC grau 0 - 12 meses + ADP Suficiente;
– TC grau 0.1 - 12 meses + ADP Suficiente;
– TC grau 0.2 - 12 meses + ADP Suficiente;
Capacitação:
– TC grau I - 18 meses + ADP Suficiente;
– TC grau II - 24 meses + ADP Suficiente;
– TC grau III - 24 meses + ADP Bom;
– TC grau IV - 30 meses + ADP Bom;
– Consolidação - TC grau V - 48 meses + ADP Bom;
– Especialização - TC grau VI - ADP Muito bom;

– Senioridade:
– TC grau VII - ADP Muito bom;
– TC grau VIII.
4- Integram a linha de chefia as seguintes posições:
a) TC supervisor - Grau VII;
b) TC chefe de secção - Grau VIII.

Cláusula 6.ª

Progressão na linha técnica

Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) O ingresso na carreira é feito para o estádio de iniciação (TC iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando o período experimental;

b) Concluído o período de iniciação, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

c) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

d) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.1, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

e) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.2, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

f) Após 18 meses de exercício de funções no grau I, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

g) Após 24 meses de exercício de funções no grau II, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

h) Após 24 meses de exercício de funções no grau III, com avaliação de desempenho igual ou superior a Bom, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

i) Após 30 meses de exercício de funções no grau IV, com avaliação de desempenho de Bom, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

j) Após 48 meses de exercício de funções no grau V, com avaliação de desempenho Bom, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

l) No grau VI, avaliado o currículo técnico, com ADP de Muito bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TC evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

m) No grau VII, avaliado o currículo técnico, com ADP de Muito bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TC evoluirá para o grau VIII, sendo enquadrado na posição salarial respetiva.

Cláusula 7.ª

Nomeação na linha hierárquica

A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita, por escrito com audição prévia e com o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao currículo técnico.

Cláusula 8.ª

Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

Cláusula 9.ª

Nomeação e exonerações de chefias

1- A nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

a) TC/supervisor - TC dos graus V e VI, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus;

b) TC/chefe de secção - TC/supervisor e TC dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus.

2- Cessadas as funções de chefia inerentes às categorias profissionais/cargos de chefia referidos, o trabalhador é enquadrado nas seguintes posições:

a) TC/supervisor - Grau VII;

b) TC/chefe de secção - Grau VIII.

3- Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente o adicional de chefia).

Cláusula 10.ª

Avaliação de desempenho e potencial

1- A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

– Insuficiente;
– Suficiente;
– Bom;
– Muito bom.

2- O SADP atualmente em vigor é o que consta do anexo.

3- As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

4- No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

B) Tabela salarial

Linha técnica	Linha de chefia	Janeiro - Maio 2024 Euros	Junho 2024 -> Euros	Evolução	
				Tempo (meses)	ADP
TC/Grau VIII	Chefe de secção	1 903,00 €	1 928,00 €		
TC/Grau VII	Supervisor	1 794,00 €	1 819,00 €		Muito bom
TC/Grau VI		1 523,00 €	1 548,00 €		Muito bom
TC/Grau V		1 458,00 €	1 483,00 €	48	Bom

TC/Grau IV		1 349,00 €	1 374,00 €	30	Bom
TC/Grau III		1 165,00 €	1 190,00 €	24	Bom
TC/Grau II		1 001,50 €	1 026,50 €	24	Suficiente
TC/Grau I		849,50 €	874,50 €	18	Suficiente
TC/Grau 0.2		762,50 €	817,50 €	12	Suficiente
TC/Grau 0.1		719,00 €	774,00 €	12	Suficiente
TC/Grau 0		688,00 €	743,00 €	12	Suficiente
TC/Iniciado		636,00 €	717,00 €	6	

Técnico auxiliar - TAUX

A) Caracterização profissional

Cláusula 1.ª

Caracterização da profissão

1- Desempenha, dependendo de profissionais mais qualificados, tarefas de apoio global à área funcional em que está integrado.

2- Assegura o tratamento e reprodução de documentação, pedidos, notas de encomenda, registos e informação diversa.

3- Assegura o transporte de pessoas, o transporte, carga e descarga de correio, bagagem e outros materiais, conduzindo diversos tipos de veículos e equipamentos motorizados desde que habilitado para o efeito, zelando pela sua operacionalidade e conservação.

4- Efetua serviço de receção e entregas e cobranças no exterior.

5- Assegura a carga/descarga de materiais transportados.

6- Executa, de forma autónoma, tarefas de alguma complexidade tecnológica quando para tal esteja devidamente qualificado.

7- Recebe formação necessária ao desempenho da sua função.

8- No exercício da sua atividade profissional, o TAUX respeita os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela empresa.

9- Pode coordenar outros trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Competências abrangidas

1- Administração:

a) Seleciona, compila e trata elementos relativos à gestão administrativa do pessoal;

b) Colige e prepara informações necessárias à organização do processo individual do trabalhador;

c) Atualiza-o, registando os respetivos elementos de identificação, nomeadamente promoções, prémios, sanções e informações;

d) Opera um ou vários tipos de máquinas de reprodução de desenhos e outros documentos e controla a sua utilização;

e) Corta, em guilhotina própria, cópia de desenhos e efetua o arquivo dos originais;
f) Efetua a manutenção corrente dos equipamentos;
g) Ocupa-se do expediente do sector e mantém o arquivo da documentação atualizado;
h) Controla a permanência de pessoas estranhas aos serviços;
i) Presta informações, encaminha os visitantes para as secções ou pessoas pretendidas e anuncia-os; entrega e recebe correspondência e outros documentos em locais diversos na empresa;
j) Recebe e transmite informações diversas e executa recados que lhe sejam solicitados;
k) Auxilia os serviços de reprodução e arquivo de documentos;
l) Distribui mensagens, encomendas, documentos e outro tipo de correspondência pelos destinatários respetivos: ordena a correspondência segundo a sua localização, urgência ou outros fatores; distribui a correspondência pelos diversos destinatários e providencia pelo preenchimento de documentos comprovativos;
m) Pode executar as tarefas acima descritas utilizando um sistema de transmissão e receção de mensagens via rádio e ser designado em conformidade.
2- Serviço externo:
a) Providencia a expedição e receção de mercadorias, assegura o seu transporte e faz os registos necessários: estuda as características da mercadoria a expedir, as datas, os horários e as tarifas dos diversos meios de transporte e decide ou aconselha qual o mais indicado;
b) Providencia a documentação e assegura os procedimentos necessários à expedição ou levantamento da mercadoria;
c) Ocupa-se de diversos assuntos relacionados com seguros, despachos de alfândega, contactos com bancos e empresas de transportes;
d) Verifica a concordância entre os desembarques e os respetivos conhecimentos de embarque, recibos e outros documentos;
e) Anota os danos e perdas e toma as decisões necessárias para a entrega das mercadorias aos seus destinatários;
f) Executa, fora da empresa, cobranças, pagamentos e depósitos: cobra, no domicílio ou no estabelecimento dos devedores, as importâncias em dívida, entregando-lhes os respetivos recibos;
g) Entrega avisos para posterior pagamento dos recibos;
h) Faz pagamentos a credores que visita e recebe os respetivos recibos, letras ou outros documentos;
i) Faz depósitos em bancos ou em outros estabelecimentos de crédito;
j) Recebe e confere os recibos para cobranças; elabora folhas resumo das cobranças efetuadas, apura o total dos recibos pagos e verifica a sua correspondência com o numerário e valores recebidos;
k) Entrega aos serviços competentes as importâncias recebidas, os recibos não cobrados e os talões dos depósitos efetuados.

Cláusula 3.ª

Condições de desempenho

1- Linha técnica:
a) Iniciação - Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de atuação;
b) Aquisição de conhecimentos - Graus 0, 0.1 e 0.2:
i) Executa as tarefas sob orientação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado;
ii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função;
iii) Recebe formação para a atividade desenvolvida e à organização da empresa;
b) Capacitação - Graus I, II e III:
i) Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional;
ii) Executa, sob orientação, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência;
iii) Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;
c) Consolidação de conhecimentos - Graus IV e V:
i) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções;
ii) ii) Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação;

iii) Pode utilizar documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções;

iv) Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

d) Senioridade - Graus VI e VII:

i) Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos, executa com autonomia e responsabilidade crescente funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior;

ii) Pode utilizar documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções;

iii) Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

iv) Pode orientar tecnicamente TAUX de graus inferiores;

v) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas desde que para tal esteja certificado.

2- Linha de chefia:

a) TAUX - Supervisor:

i) É o TAUX com competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas;

ii) Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções;

iii) Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente, em conjunto com o TAUX chefe de secção, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de atuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela empresa;

iv) Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objetivos nos seus aspetos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento;

v) Controla e assegura o correto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas e utensílios de trabalho;

vi) É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho;

vii) Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

viii) Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, diretamente decorrentes da sua atividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Cláusula 4.ª

Currículo técnico

1- Cada TAUX será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a evolução na carreira profissional, designadamente:

a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;

b) Aproveitamento na formação profissional;

c) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;

d) Ações profissionais dignas de destaque;

e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico;

f) Ações não conformes com as normas estabelecidas;

g) Resultados da avaliação do desempenho e potencial.

2- O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no currículo técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respetiva avaliação.

3- Dos registos e anotações referidos nos parágrafos anteriores será dado conhecimento imediato ao trabalhador, o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4- No caso das «ações não conformes com as normas estabelecidas», o respetivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5- O currículo técnico deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato que o represente.

Cláusula 5.ª

Cursos de formação profissional

1- A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TAUX possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor e aplicável às suas funções e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à respetiva atividade.

2- A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista sua valorização e atualização profissional.

3- A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4- A empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a formação e qualificação do TAUX; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TAUX, nomeadamente na evolução da sua carreira.

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

Cláusula 6.ª

Condições de admissão e ingresso na C/P de TAUX

1- As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TAUX terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2- Os candidatos deverão possuir o 9.º ano de escolaridade ou equivalente, salvo se forem detentores de formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos básicos da língua inglesa falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3- O recrutamento e seleção do TAUX compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

4- O ingresso na profissão de TAUX faz-se para a posição de TAUX grau iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

5- A idade mínima de admissão para a profissão de TAUX é de 18 anos.

Cláusula 7.ª

Enquadramentos profissionais

1- O técnico auxiliar de administração enquadra-se, de acordo com a natureza das funções que desempenha na linha técnica.

2- A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

a) Iniciado - Seis meses + ADP positivo/suficiente;

b) Aquisição de conhecimentos:

TAux grau 0 - 12 meses + ADP Suficiente;

TAux grau 0.1 - 12 meses + ADP Suficiente;

TAux grau 0.2 - 12 meses + ADP Suficiente;

c) Capacitação:

i) Grau I - 18 meses + ADP positivo/Suficiente;

ii) Grau II - 24 meses + ADP positivo/Suficiente;

iii) Grau III - 24 meses + ADP positivo/Bom;

d) Consolidação:

i) Grau IV - 30 meses + ADP Bom;

ii) Grau V - 36 meses + aval. téc. + ADP Bom + NE;

c) Senioridade:

i) Grau VI - Aval. téc. + ADP Muito bom + NE;

ii) Grau VII.

3- Integra a linha de chefia a seguinte posição:

a) TAUX/supervisor - Grau VI ou VII.

Cláusula 8.ª

Progressão na linha técnica

Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) Ingresso na C/P é feito para o estádio de iniciação (TAUX - Iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando este o período experimental;

b) Concluído o período de iniciação, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

c) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

d) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.1, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

e) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.2, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

f) Após 18 meses de exercício de funções no grau I, com avaliação de desempenho positiva/Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

g) Após 24 meses de exercício de funções no grau II, com avaliação de desempenho positiva/Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

h) Após 24 meses de exercício de funções no grau III, com avaliação de desempenho igual ou superior a Bom, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

i) Após 30 meses de exercício de funções no grau IV, avaliado o currículo técnico, com ADP de Bom, o TAUX evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

j) Após 36 meses de exercício de funções no grau V, avaliado o currículo técnico, com ADP de Bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TAUX evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

l) No grau VI, avaliado o currículo técnico, com ADP de Muito bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TAUX evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respetiva.

Cláusula 9.ª

Nomeação na linha hierárquica

1- A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita, por escrito e com audição prévia e o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao currículo técnico.

2- A substituição temporária no desempenho efetivo de funções de chefia da linha hierárquica só poderá ter lugar mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para as funções exercidas em substituição, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição paga desde o 1.º dia; o adicional de chefia será devido desde que a substituição seja igual ou superior a 5 dias úteis e pago igualmente desde o 1.º dia.

3- O impedimento que originar a substituição temporária, previsto no número 3, não poderá ultrapassar os 90 dias, findos os quais a empresa procederá à nomeação de chefia para o desempenho efetivo de funções da linha hierárquica, salvo se aquele impedimento for devido a doença prolongada com internamento hospitalar, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

Cláusula 10.ª

Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

Cláusula 11.ª

Nomeação e exoneração de chefias

1- A nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica deve preferencialmente e em princípio recair sobre: TAUX do grau VI com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus.

2- Cessadas as funções de chefia inerentes à categoria profissional/cargo de chefia referida, o trabalhador é enquadrado na posição de TAUX grau VI ou superior se já anteriormente possuída.

3- Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente, o adicional de chefia).

Cláusula 12.ª

Avaliação de desempenho e potencial

1- A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

a) Insuficiente;
b) Suficiente;
c) Bom;
d) Muito bom.

2- O SADP atualmente em vigor é o que consta do anexo.

3- As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

4- No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tenha a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

***B)* Tabela salarial**

Linha técnica	Linha de chefia	Janeiro - Maio 2024 Euros	Junho 2024 -> Euros	Evolução	
				Tempo (meses)	ADP
TAUX/Grau VII	Supervisor	1 305,00 €	1 330,00 €		
TAUX/Grau VI	Supervisor	1 088,00 €	1 113,00 €		Muito Bom
TAUX/Grau V		979,00 €	1 004,00 €	36	Bom
TAUX/Grau IV		893,00 €	918,00 €	30	Bom
TAUX/Grau III		827,00 €	852,00 €	24	Bom
TAUX/Grau II		762,50 €	817,50 €	24	Suficiente
TAUX/Grau I		708,50 €	763,50 €	18	Suficiente
TAUX/Grau 0.2		689,50 €	744,50 €	12	Suficiente
TAUX/Grau 0.1		658,00 €	727,00 €	12	Suficiente
TAUX/Grau 0		626,00 €	722,00 €	12	Suficiente
TAUX/Iniciado		608,00 €	717,00 €	6	

Licenciado - Licenciado/bacharel - BAC

A) Caracterização profissional

Cláusula 1.ª

Caracterização da profissão

1- É um profissional que possui formação académica superior - Licenciatura ou bacharelato.

2- Com grau crescente de conhecimentos, de autonomia e de capacidade de decisão, organiza, coordena e executa atividades no âmbito da sua formação específica, realiza estudos e projetos (conceção, análise e investigação) que requerem elevada qualificação técnica, apresentando soluções e pareceres tecnicamente fundamentados, com vista a solução de problemas em matérias da sua especialidade.

3- Conhece e domina a regulamentação da empresa, da indústria e da atividade profissional, interpretando e aplicando as normas, os procedimentos e as instruções de carácter técnico.

4- Programa e coordena as suas atividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

5- Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade, desde que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

6- Apoia os serviços em assuntos de natureza técnica e organizacional e assegura as funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direção) na estrutura organizacional da empresa.

Cláusula 2.ª

Estádios de desenvolvimento

1- Iniciação:

a) Fase de integração e de adaptação na empresa e na área funcional para que é recrutado;

b) É caracterizada pela aprendizagem da missão da empresa e pela adaptação dos conhecimentos académicos técnico-científicos adquiridos à área funcional para a qual é recrutado, pela familiarização com os procedimentos e envolventes técnicas exigidas para a função, bem como com os padrões de qualidade definidos;

c) Comporta a formação de introdução à atividade aeronáutica, à organização da empresa e formação técnica específica;

d) Nesta fase, realiza trabalhos, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível superior e participa em projetos com a aplicação direta dos conhecimentos técnico-científicos previamente adquiridos, familiarizando-se com o nível técnico exigido à obtenção de resultados e contribuindo para a melhoria dos trabalhos realizados;

2- Desenvolvimento:

a) Fase de desenvolvimento de conhecimentos e consequente crescimento técnico, com aquisição das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com nível adequado de qualidade, podendo para isso receber formação técnica específica;

b) Nesta fase, realiza, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível igual ou superior, trabalhos com alguma complexidade e participa em projetos mais especializados, com alguma responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando soluções conducentes à melhoria dos trabalhos realizados, otimizando o nível técnico exigido;

c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade, podendo apresentar pareceres técnicos no âmbito da sua área de formação;

d) Pode programar e coordenar as suas atividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;

e) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;

f) Pode representar a empresa em ações internas ou externas.

3- Especialização:

a) Fase de consolidação das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com visão alargada e multidisciplinar da empresa, podendo para isso receber formação técnica específica e de atualização;

b) Nesta fase, realiza, com autonomia técnica, individualmente ou em equipa, estudos e projetos com grau de complexidade elevada e responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando pareceres tecnicamente fundamentados conducentes à melhoria dos projetos realizados, otimizando o nível técnico exigido;

c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade;

d) Pode coordenar tecnicamente equipas multidisciplinares;

e) Pode programar e coordenar as suas atividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;

f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;

g) Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direção) na estrutura organizacional da empresa;

h) Pode representar a empresa em ações internas ou externas.

4- Senioridade:

a) Fase de pleno domínio da profissão com total autonomia de decisão técnica e responsabilização pelos resultados alcançados com competências organizativas nesse âmbito, possuindo uma visão alargada e multidisciplinar da realidade empresarial e um reconhecido conhecimento da organização, da estrutura e do objeto social da empresa;

b) Comporta a formação técnica específica, de atualização e de gestão;

c) Nesta fase, realiza estudos altamente especializados e grandes projetos, bem como trabalhos de investigação, de forma a assessorar tecnicamente a gestão da empresa e conducentes à melhoria dos projetos realizados, melhorando o nível técnico exigido;

d) Pode coordenar tecnicamente projetos e equipas multidisciplinares;,

e) Pode programar e coordenar as suas atividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;

f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;

g) Pode desempenhar funções de coordenação organização e chefia (gestão e direção) no âmbito da estrutura organizacional da empresa;

h) Pode representar a empresa em ações internas ou externas.

Cláusula 3.ª

Condições de ingresso/progressão na carreira

1- Este grupo profissional agrega as seguintes categorias profissionais:

a) Licenciado;

b) Bacharel.

2- Condições de ingresso:

a) Licenciado:

i) Licenciatura em área exigida para o posto de trabalho;

ii) Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita;

*iii)*Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso;

d) Bacharel:

i) Bacharelato em área exigida para o posto de trabalho;

ii) Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita;

iii) Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3- Período experimental: 240 dias.

4- Enquadramento de ingresso:

a) Licenciado e bacharel, sem experiência profissional:

*i)*Início da carreira, fase da iniciação;

b) Licenciado e bacharel, com experiência profissional relevante:

i) De acordo com o currículo profissional, sem prejuízo de uma fase obrigatória, que corresponde ao período experimental de 240 dias de «adaptação à empresa».

5- Condições de progressão entre fases:

a) Fase de iniciação para fase de desenvolvimento;

i) 18 meses de exercício profissional como licenciado ou 24 meses de exercício profissional como bacharel;

ii) Avaliação de desempenho e potencial Suficiente;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

b) Fase de desenvolvimento para fase de especialização:

i) Quatro anos de exercício profissional como licenciado ou cinco anos de exercício profissional como bacharel;

ii) Avaliação de desempenho e potencial Bom;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

c) Fase de especialização para fase de senioridade:

i) 7 anos de exercício profissional mínimo obrigatório;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de Muito bom;

iii) Frequência, com aproveitamento, de formação comportamental e em gestão, nas áreas em cada momento estabelecidas;

iv) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional.

Avaliação técnica formal:

a) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

i) Definição pela empresa das necessidades de provimento.

6- Condições de progressão na carreira:

a) Iniciação/adaptação:

i) 8 meses;

ii) Avaliação de desempenho e potencial Suficiente;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

b) Grau 0:

i) 12 meses de exercício como licenciado e 18 meses como bacharel, no grau iniciado;

ii) Avaliação de desempenho e potencial Suficiente;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

c) Grau 0.1:

i) 12 meses de exercício como licenciado e 18 meses como bacharel, no grau 0.1;

ii) Avaliação de desempenho e potencial Suficiente;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

d) Grau 0.2:

i) 12 meses de exercício como licenciado e 18 meses como bacharel, no grau 0.2;

ii) Avaliação de desempenho e potencial Suficiente;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

Início de seletividade:

e) Grau I:

i) Dois anos de exercício como licenciado e três anos como bacharel no grau I;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Bom;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

f) Grau II:

i) Dois anos de exercício como licenciado e bacharel no grau II;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Bom;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

g) Grau III:

i) três anos de exercício mínimo obrigatório no grau III;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Bom;

iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

h) Grau IV:

i) Dois anos de exercício mínimo obrigatório no grau IV;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Bom;

iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

i) Grau V:

i) Dois anos de exercício mínimo obrigatório no grau V;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Muito bom;

iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

Prova técnica formal:

i) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

ii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

j) Grau VI/grau VII:

i) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Muito bom;

iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

Cláusula 4.ª

Avaliação de desempenho e potencial

1- A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

a) Insuficiente;

b) Suficiente;

c) Bom;

d) Muito bom.

2- O SADP atualmente em vigor é o que consta do anexo.

3- As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

4- No caso de não poder ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, esta deve ser considerada como positiva.

Cláusula 5.ª

Cargos de direção

1- O exercício de funções nos cargos de direção é temporário, por períodos renováveis, e não corresponde a uma categoria profissional.

2- A determinação dos cargos de direção e a definição dos respetivos estatutos são da competência da empresa.

Cláusula 6.ª

Isenção de horário de trabalho

Atenta a natureza das funções que lhe competem, bem como o modo do seu exercício, os licenciados e bacharéis terão expresso no respetivo contrato individual de trabalho o regime de isenção de horário de trabalho, refletindo já as remunerações constantes das respetivas tabelas salariais, a ponderação desse regime de IHT.

Cláusula 7.ª

Trabalho fora da base

1- Em deslocações superiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.

2- Em deslocações inferiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal praticado na base, bem como observará os feriados aí em vigor. Caso não possa observar os descansos no local de trabalho temporário, o trabalhador terá direito a igual número de descansos após o regresso.

3- Nos casos em que o início ou o termo das deslocações em serviço tenham lugar em dias de descanso semanal ou complementar, no todo ou em parte, o trabalhador terá direito a igual número de dias de descanso a gozar após o regresso.

Cláusula 8.ª

Cursos de formação profissional

1- A empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional, com vista à melhoria e à atualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente os exigidos pelo desenvolvimento da carreira e pela atualização de conhecimentos exigidos.

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

3- Nos casos em que a formação profissional seja exigida e imposta pela empresa, a sua frequência deve ter lugar dentro dos períodos normais de trabalho.

4- Sempre que um trabalhador solicite à empresa a dispensa para a frequência de cursos de curta duração, relacionados com as respetivas áreas de especialização, essa dispensa será concedida, até ao limite de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, em cada ano, e salvo impossibilidade ou inconveniente por razões de exigências de serviço, que serão expressamente apresentadas por escrito.

5- No quadro e de acordo com a sua política de formação profissional, a empresa aceita analisar a frequência de ações de formação (cursos de mestrado, de doutoramento ou outros), relacionados com a área de especialização do trabalhador desde que:

a) O interesse da formação seja reconhecido pela empresa como relevante para a sua atividade e para as funções exercidas ou a exercer pelo trabalhador;

b) A avaliação de desempenho e potencial do trabalhador o justifiquem;

c) As exigências de funcionamento da empresa o possibilitem.

6- A empresa disponibiliza-se para analisar e acordar, com o trabalhador interessado, as condições de frequência/dispensa de serviço, de custeio e de garantia de benefício para a empresa, inerentes à realização de cada ação de formação em causa.

Cláusula 9.ª

Seguros

1- A SPdH garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de 60 000,00 €, que cobrirá os riscos de viagem e de estada, em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

2- Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a SPdH atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de 120 000,00 €.

***B)* Tabela salarial**

Grau	Janeiro - Maio 2024 Euros	Junho 2024 -> Euros	Evolução		
			Tempo (meses)		ADP
			Licenciado	Bacharel	
Grau VII	4 338,00 €	4 363,00 €			
Grau VI	3 739,50 €	3 764,50 €			Muito Bom
Grau V	3 240,00 €	3 265,00 €	24	24	Muito Bom
Grau IV	2 805,50 €	2 830,50 €	24	24	Bom
Grau III	2 478,00 €	2 503,00 €	36	36	Bom
Grau II	2 175,00 €	2 200,00 €	24	24	Bom
Grau I	1 892,50 €	1 917,50 €	24	36	Bom
Grau 0.2	1 664,00 €	1 689,00 €	12		Suficiente
Grau 0.2	1 496,00 €	1 521,00 €		18	Suficiente
Grau 0.1	1 360,50 €	1 385,50 €	12		Suficiente

Grau 0.1	1 246,50 €	1 271,50 €		18	Suficiente
Grau 0	1 109,00 €	1 134,00 €	12	18	Suficiente
Iniciado	951,00 €	976,00 €	8	8	

Técnico superior - TS

A) Caracterização profissional

Cláusula 1.ª

Caracterização da profissão

1- Com grau crescente de autonomia e capacidade de decisão, realiza estudos e projetos que requerem elevada qualificação técnica e experiência profissional, com vista a solução de problemas globais a nível de uma ou mais áreas de atividade da empresa; desenvolve outras atividades que lhe sejam especialmente cometidas.

2- Programa e coordena as suas atividades ou de outros técnicos de nível igual ou inferior.

3- Conhece e domina a regulamentação da empresa, da indústria e da atividade profissional, interpretando e aplicando as normas, os procedimentos e as instruções de carácter técnico.

4- Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade, desde que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

5- Apoia os serviços em assuntos de natureza técnica e organizacional e assegura as funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direção) na estrutura organizacional da empresa.

Cláusula 2.ª

Estádios de desenvolvimento

1- Adaptação:

a) Fase de integração e de adaptação na empresa e ou na área funcional para que é recrutado;

b) É caracterizada pela aprendizagem da missão da empresa, quando caso disso, e pela adaptação dos conhecimentos académicos técnico-científicos adquiridos na área funcional para a qual é recrutado, pela familiarização com os procedimentos e envolventes técnicas exigidas para a função, bem como com os padrões de qualidade definidos;

c) Comporta a formação de introdução à atividade aeronáutica, à organização da empresa e formação técnica específica;

d) Nesta fase, realiza trabalhos, no âmbito da sua área de especialidade, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível superior e participa em projetos com a aplicação direta dos conhecimentos técnico-científicos previamente adquiridos, familiarizando-se com o nível técnico exigido à obtenção de resultados e contribuindo para a melhoria dos trabalhos realizados.

2- Desenvolvimento:

a) Fase de desenvolvimento de conhecimentos e consequente crescimento técnico, com aquisição das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com nível adequado de qualidade, podendo para isso receber formação técnica específica;

b) Nesta fase, realiza, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível igual ou superior, trabalhos com alguma complexidade e participa em projetos mais

especializados, com alguma responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando soluções conducentes à melhoria dos trabalhos realizados, otimizando o nível técnico exigido;

c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade, podendo apresentar pareceres técnicos no âmbito da sua área de especialidade;

d) Pode programar e coordenar as suas atividades ou as de outros técnicos superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;

e) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;

f) Pode representar a empresa em ações internas ou externas.

3- Especialização:

a) Fase de consolidação das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com visão alargada e multidisciplinar da empresa, podendo para isso receber formação técnica específica e de atualização;

b) Nesta fase, realiza, com autonomia técnica, individualmente ou em equipa, estudos e projetos com grau de complexidade elevada e responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando pareceres tecnicamente fundamentados conducentes à melhoria dos projetos realizados, otimizando o nível técnico exigido;

c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade;

d) Pode coordenar tecnicamente equipas multidisciplinares;

e) Pode programar e coordenar as suas atividades ou as de outros técnicos superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;

f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;

g) Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direção) na estrutura organizacional da empresa;

h) Pode representar a empresa em ações internas ou externas.

4- Senioridade:

a) Fase de pleno domínio da profissão com total autonomia de decisão técnica e responsabilização pelos resultados alcançados com competências organizativas nesse âmbito, possuindo uma visão alargada e multidisciplinar da realidade empresarial e um reconhecido conhecimento da organização, da estrutura e do objeto social da empresa;

b) Comporta a formação técnica específica, de atualização e de gestão;

c) Nesta fase, realiza estudos altamente especializados e grandes projetos, bem como trabalhos de investigação, de forma a assessorar tecnicamente a gestão da empresa e conducentes à melhoria dos projetos realizados, melhorando o nível técnico exigido;

d) Pode coordenar tecnicamente projetos e equipas multidisciplinares;

e) Pode programar e coordenar as suas atividades ou as de outros técnicos superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;

f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;

g) Pode desempenhar funções de coordenação organização e chefia (gestão e direção) no âmbito da estrutura organizacional da empresa;

h) Pode representar a empresa em ações internas ou externas.

Cláusula 3.ª

Condições de ingresso e progressão na carreira

1- Condições de ingresso:

a) Profundos conhecimentos específicos e vasta experiência adequada ao posto de trabalho para que é admi-

tido, não enquadrável em outra categoria profissional existente;
b) Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita;
c) Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.
2- Período experimental: 240 dias.
3- Enquadramento de ingresso:
a) De acordo com o currículo profissional, sem prejuízo de uma fase obrigatória, que corresponde ao período experimental de 240 dias de «adaptação à empresa e ao posto de trabalho».
4- Condições de progressão entre fases:
a) Fase de adaptação para fase de desenvolvimento:
i) 240 dias de exercício profissional como técnico superior;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de Suficiente;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
b) Fase de desenvolvimento para fase de especialização:
i) Seis anos de exercício profissional como técnico superior;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de Bom;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
c) Fase de especialização para fase de senioridade:
i) Sete anos de exercício profissional mínimo obrigatório como técnico superior;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de Muito bom;
iii) Frequência, com aproveitamento, de formação comportamental e em gestão, nas áreas em cada momento estabelecidas;
iv) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
v) Definição pela empresa das necessidades de provimento;
vi) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).
5- Condições de progressão na carreira
a) Grau adaptação/iniciação:
i) 8 meses;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Suficiente;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
b) Grau 0:
i) 18 meses;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Suficiente;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
c) Grau 0.1:
i) 18 meses;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Suficiente;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
d) Grau 0.2:
i) 18 meses;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Suficiente;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
e) Grau I/grau II:
i) Três anos de exercício como técnico superior;
ii) Avaliação de desempenho e potencial Suficiente;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
f) Grau II/grau III:
i) Três anos de exercício como técnico superior;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Bom;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
g) Grau III/grau IV:
i) Três anos de exercício mínimo obrigatório no grau III;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Bom;
iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado,

confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

v) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

h) Grau IV/grau V:

i) Dois anos de exercício mínimo obrigatório no grau IV;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Bom;

iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

v) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

i) Grau V/grau VI:

i) Dois anos de exercício mínimo obrigatório no grau V;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Muito bom;

iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

Prova técnica formal:

i) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

ii) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

j) Grau VI/grau VII:

i) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Muito bom;

iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

Cláusula 4.ª

Avaliação de desempenho e potencial

1- A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

a) Insuficiente;

b) Suficiente;

c) Bom;

d) Muito bom.

2- O SADP atualmente em vigor é o que consta do anexo.

3- As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

4- No caso de não poder ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, esta deve ser considerada como positiva.

Cláusula 5.ª

Cargos de direção

1- O exercício de funções nos cargos de direção é temporário, por períodos renováveis, e não corresponde a uma categoria profissional.

2- A determinação dos cargos de direção e a definição dos respetivos estatutos são da competência da empresa.

Cláusula 6.ª

Isenção de horário de trabalho

Atenta a natureza das funções que lhe competem, bem como o modo do seu exercício, os técnicos superiores terão expresso no respetivo contrato individual de trabalho o regime de isenção de horário de trabalho, refletindo já as remunerações constantes das respetivas tabelas salariais a ponderação desse regime de IHT.

Cláusula 7.ª

Trabalho fora da base

1- Em deslocações superiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.

2- Em deslocações inferiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal praticado na base, bem como observará os feriados aí em vigor. Caso não possa observar os descansos no local de trabalho temporário, o trabalhador terá direito a igual número de descansos após o regresso.

3- Nos casos em que o início ou o termo das deslocações em serviço tenham lugar em dias de descanso semanal ou complementar, no todo ou em parte, o trabalhador terá direito a igual número de dias de descanso a gozar após o regresso.

Cláusula 8.ª

Cursos de formação profissional

1- A empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional, com vista à melhoria e à atualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente os exigidos pelo desenvolvimento da carreira e pela atualização de conhecimentos exigidos.

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

3- Nos casos em que a formação profissional seja exigida e imposta pela empresa, a sua frequência deve ter lugar dentro dos períodos normais de trabalho.

4- Sempre que um trabalhador solicite à empresa a dispensa para a frequência de cursos de curta duração, relacionados com as respetivas áreas de especialização, essa dispensa será concedida, até ao limite de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, em cada ano, e salvo impossibilidade ou inconveniente por razões de exigências de serviço, que serão expressamente apresentadas por escrito.

5- No quadro e de acordo com a sua política de formação profissional, a empresa aceita analisar a frequência de ações de formação (cursos de mestrado, de doutoramento ou outros), relacionados com a área de especialização do trabalhador desde que:

a) O interesse da formação seja reconhecido pela empresa como relevante para a sua atividade e para as funções exercidas ou a exercer pelo trabalhador;

b) A avaliação de desempenho e potencial do trabalhador o justifiquem;

c) As exigências de funcionamento da empresa o possibilitem.

6- A empresa disponibiliza-se para analisar e acordar, com o trabalhador interessado, as condições de frequência/dispensa de serviço, de custeio e de garantia de benefício para a empresa, inerentes à realização de cada ação de formação em causa.

Cláusula 9.ª

Seguros

1- A SPdH garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de 60 000,00 €, que cobrirá os riscos de viagem e de estada, em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

2- Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a SPdH atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de 120 000,00 €.

***B)* Tabela salarial**

Grau	Janeiro - Maio 2024 Euros	Junho 2024 -> Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
Grau VII	4 338,00 €	4 363,00 €		
Grau VI	3 739,50 €	3 764,50 €		Muito Bom

Grau V	3 240,00 €	3 265,00 €	24	Bom
Grau IV	2 805,50 €	2 830,50 €	24	Bom
Grau III	2 478,00 €	2 503,00 €	36	Bom
Grau II	2 175,00 €	2 200,00 €	36	Bom
Grau I	1 892,50 €	1 917,50 €	36	Bom
Grau 0.2	1 664,00 €	1 689,00 €	18	Suficiente
Grau 0.1	1 446,50 €	1 471,50 €	18	Suficiente
Grau 0	1 267,50 €	1 292,50 €	18	Suficiente
Iniciado	1 109,00 €	1 134,00 €	8	

Depositado a 26 de junho de 2024, a fl. 69 do livro n.º 13, com o n.º 175/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Revisão global

Cláusula 1.ª

Âmbito pessoal

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA (adiante SPdH ou empresa) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e STHAA - Sindicatos dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos (adiante sindicatos outorgantes).

Cláusula 2.ª

Âmbito territorial

1- O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

2- A SPdH, integra o sector de atividade de prestação de serviços de assistência em escala ao transporte aéreo (CAE 52230).

3- O presente AE abrange, para além da empresa, cerca de 2700 trabalhadores.

4- A regulação das relações de trabalho dos trabalhadores que se desloquem em serviço ao estrangeiro reger-se-á por contrato individual próprio, sem perda do vínculo territorial.

Cláusula 3.ª

Entrada em vigor, vigência e revisão

1- O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O presente AE vigorará até 31 de dezembro de 2026, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua revisão, nos termos legais.

3- Decorrido o prazo de vigência fixado no número anterior, renova -se o presente AE por prazos sucessivos de um ano até que seja revogado por novo AE.

Cláusula 4.ª

Desconto das quotas sindicais

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

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

Cláusula 5.ª

Habilitações mínimas

As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso em qualquer categoria profissional terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos e formação profissional.

Cláusula 6.ª

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

Cláusula 7.ª

Preenchimento de vagas

1- As vagas que ocorrerem serão preenchidas prioritariamente através de recrutamento interno aberto a todos os trabalhadores pertencentes ao quadro permanente de pessoal da empresa que reúnam os pré-requisitos para o lugar a preencher em harmonia com o estabelecido na carreira profissional respetiva.

2- Na falta de candidatos nas condições previstas no número 1, será dada preferência aos trabalhadores contratados a termo.

3- O provimento das vagas será feito mediante concurso sujeito a condições definidas previamente caso a caso.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, a empresa obriga-se a divulgar a data de abertura do concurso, as provas a efetuar, os critérios de seleção e os pré-requisitos a que as candidaturas devem obedecer, dando disso conhecimento aos sindicatos interessados nas profissões envolvidas, com a devida antecedência.

5- Durante os cursos de formação conexos com o recrutamento interno a que alude o número 1, os trabalhadores manterão:

a) A sua retribuição de base acrescida das anuidades, sendo-lhes, todavia, devida a retribuição estabelecida para os candidatos não trabalhadores da empresa se esta for superior;

b) A sua antiguidade na empresa.

6- No caso de não obterem aprovação nos cursos ou provas, os trabalhadores manterão a categoria e funções anteriores e a respetiva antiguidade.

Cláusula 8.ª

Categorias profissionais. Níveis de enquadramento. Definições e conceitos

Para efeitos do disposto no presente acordo, entende-se por:

a) «Profissão ou categoria profissional» o conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;

b) «Função» o conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;

c) «Tarefa» a ação integrada numa função que requer um esforço físico ou mental, com vista a atingir um determinado fim.

Cláusula 9.ª

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores da empresa abrangidos pelo presente AE estão enquadrados numa das categorias profissionais constantes do anexo I e das condições de trabalho estabelecidas no mesmo, sendo vedado à empresa atribuir-lhes outras diferentes das nele previstas.

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

Cláusula 10.ª

Colocação nos escalões da tabela salarial

1- Todas as admissões ou ingresso numa categoria profissional por recrutamento externo serão feitas para o grau inicial.

2- O disposto no número 1 não prejudica a possibilidade de, em situações excecionais, ser adotado critério diferente.

Cláusula 11.ª

Mudança de categoria profissional

1- Quando qualquer trabalhador adquirir habilitações profissionais ou escolares que lhe permitam a integração em outras categorias profissionais, terá direito preferencial no preenchimento de vagas na categoria

profissional que pretenda ocupar.

2- No caso de mudança de categoria profissional, a integração profissional e salarial será feita no grau inicial da nova categoria, salvo se a mudança ocorrer entre categorias profissionais com afinidade funcional que permita a consideração de tempo de serviço prestado na categoria anterior para efeitos de integração profissional e salarial na nova categoria profissional; ocorrendo dúvidas sobre a existência, ou não, de afinidade funcional, a questão poderá ser apreciada em comissão paritária.

3- No caso de o trabalhador auferir já remuneração base superior à do escalão ou grau inicial da nova categoria, manterá essa remuneração enquanto ela for superior à que corresponde à evolução na nova categoria.

4- As regras enunciadas nos números 2 e 3 anteriores poderão não ser aplicadas quando, sob proposta da hierarquia, fundamentada na avaliação técnico-profissional e no desempenho e potencial do trabalhador, for decidida a atribuição de remuneração de base mais elevada.

5- A produção de efeitos reportar-se-á sempre ao 1.º dia do mês seguinte ao da decisão.

Cláusula 12.ª

Evolução na carreira - Requisitos mínimos gerais

1- A evolução na carreira e mudança do grau processar-se-á de acordo com o referido no anexo I para cada categoria profissional.

2- A evolução nas posições salariais e na carreira não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

a) Total de faltas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência na posição salarial, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano de permanência requerida;

b) Faltas injustificadas para além do limite de duas seguidas ou quatro interpoladas, no período de permanência na posição salarial;

c) Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela empresa e que constitua requisito de evolução na carreira profissional;

d) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial ou, na falta de definição de tal período, nos últimos três anos;

e) Pendência de processo disciplinar;

f) Ocorrência de motivo justificativo em contrário, relacionado com o exercício ou conduta profissionais, desde que expresso e fundamentado por escrito.

3- Para a falta de assiduidade referida na alínea *a)* do número anterior não contam as ausências por motivo de:

a) Férias;

b) Acidentes de trabalho;

c) Doença profissional;

d) Licença de maternidade, de paternidade e de adoção (até ao limite da duração do período mínimo legal em cada momento em vigor);

e) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;

f) Casamento ou nojo;

g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;

h) Estatuto de trabalhador-estudante, até aos limites consagrados na lei geral;

i) Exercício de funções sindicais ou na comissão de trabalhadores por membros das direções sindicais, delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

4- No caso previsto na alínea *e)* do número 2, a evolução só não se efetivará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção de suspensão da prestação de trabalho; se do processo disciplinar resultar sanção de menor gravidade ou a ausência de sanção, a evolução será efetivada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

5- A verificação da inexistência de motivos impeditivos da evolução, previstos no número 2, será sempre referenciada a um número de anos, seguidos ou interpolados, igual aos do período mínimo de exercício de funções no grau possuído, que estiver estabelecido.

6- Para além dos momentos previstos e estabelecidos na progressão na linha técnica, a empresa deve proceder à apreciação e avaliação da situação do trabalhador após sete anos de permanência no mesmo grau, considerando, para o efeito, para além dos requisitos consagrados no número 2 o currículo técnico do trabalhador,

em todos os dados e informações que o integram.

7- A apreciação e avaliação deve ter lugar até ao termo do período de permanência quando este se achar estabelecido na progressão na linha técnica ou no prazo máximo de 60 dias a contar do termo do período de sete anos de permanência previsto no número anterior.

8- Se o número total de trabalhadores a avaliar no mesmo prazo for igual ou superior a 20, o prazo será alargado em mais 30 dias.

9- Se o resultado da avaliação for positivo e, nos casos em que esta condição se achar consagrada, se houver necessidades da empresa de mais trabalhadores com a qualificação do grau superior, deverá ter lugar a evolução prevista na carreira, de acordo com o estabelecido em cada anexo específico.

10- A apreciação e a avaliação da situação do trabalhador serão sempre especificadas e fundamentadas, devendo ser comunicadas, por escrito, ao trabalhador.

11- O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de recursos humanos, bem como um representante do sindicato de que o trabalhador seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.

12- Em caso de incumprimento pela empresa dos prazos fixados nos números 6, 7 e 10, terá lugar a evolução prevista na carreira.

13- Nos casos em que haja lugar a evolução, esta produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.

14- Se o resultado da avaliação for negativo, só terá de ter lugar nova avaliação decorridos dois anos.

15- O disposto no número 6 desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores com as categoriais profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

Cláusula 13.ª

Nomeação na linha hierárquica

1- É da competência da empresa a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica.

2- A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita de acordo com o referido no anexo I para cada categoria profissional.

3- A substituição temporária no desempenho de funções na linha hierárquica deverá ser assegurada por trabalhador da mesma categoria profissional e só poderá ter lugar mediante designação por escrito. De igual forma, determinará o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para as funções exercidas em substituição desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição e o adicional pagos desde o 1.º dia; o adicional de chefia será devido desde que a substituição seja igual ou superior a cinco dias úteis e pago igualmente desde o 1.º dia.

4- O impedimento que originar a substituição temporária, previsto no número anterior, não poderá ultrapassar os 90 dias, findos os quais a empresa procederá à nomeação para o desempenho efetivo de funções da linha hierárquica, salvo se aquele impedimento for devido a licença de maternidade, paternidade ou adoção, a doença prolongada, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

Cláusula 14.ª

Local de trabalho. Transferência

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

2- A transferência do trabalhador para outro local de trabalho só poderá ter lugar nos casos e nas condições previstas na lei e será fundamentada, pela empresa, sempre que tal seja solicitado.

3- Deverão ser facilitadas as transferências aos trabalhadores sempre que:

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

b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados.

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

Cláusula 15.ª

Efeitos da transferência

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

2- Do mesmo modo, da transferência não pode resultar, salvo se houver acordo do trabalhador:

a) Atribuição definitiva de atividade não compreendida na categoria profissional do transferido;

b) Diminuição de retribuição.

3- Quando aos serviços desempenhados ao abrigo da transferência corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4- A empresa custeará as despesas do trabalhador decorrentes da transferência quando esta transferência for da iniciativa da empresa.

5- Quando a transferência seja do interesse da empresa e implique mudança de residência, o trabalhador terá direito a:

a) Concessão de cinco dias úteis de dispensa imediatamente anteriores à partida e igual período à chegada;

b) Transporte do trabalhador, seu agregado familiar e haveres julgados indispensáveis para o novo local de trabalho.

Cláusula 16.ª

Atividade dos trabalhadores

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional, de acordo com a descrição de funções constantes do anexo I.

2- O trabalhador deve transmitir a outros trabalhadores, quando para tal for solicitado pela empresa, os conhecimentos de que é detentor, inerentes à categoria profissional possuída, sem prejuízo do disposto na cláusula 51.ª

3- Nos casos previstos na lei e quando o interesse da empresa o exija e a ocupação de um trabalhador na execução das funções próprias da sua categoria profissional não for possível por inexistência de trabalho durante a totalidade ou parte das horas normais de serviço, poderá o mesmo ser temporariamente ocupado em outras funções não compreendidas no objeto do contrato de trabalho desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

4- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá de imediato direito a esse tratamento.

Cláusula 17.ª

Regulamentos internos

1- A empresa promoverá, até 31 de dezembro de 2025, a elaboração de regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2- Até definição de nova regulamentação interna, mantêm-se em vigor os regulamentos atualmente estabelecidos e aplicáveis, com exceção dos que se encontrem em contradição com o disposto no presente AE.

3- O envio de novos regulamentos para aprovação, à autoridade competente, será acompanhado de parecer dos sindicatos outorgantes.

4- Os regulamentos internos serão publicados e divulgados a todos os trabalhadores.

Cláusula 18.ª

Uniformes e equipamentos de trabalho

1- A empresa poderá exigir o uso de uniformes para o exercício de quaisquer funções quando o julgue conveniente e de acordo com as normas por ela definidas.

2- Os uniformes cuja utilização seja exigida pela empresa serão sempre fornecidos a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas e equipamento de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

3- Os trabalhadores são fiéis depositários e responsáveis por todos os artigos que sejam propriedade da empresa e que lhes estejam afetos para uso profissional individual.

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

Cláusula 19.ª

Subsídio de transporte

1- A empresa pagará a todos os trabalhadores de turnos que possuam total disponibilidade e flexibilidade para a prestação de trabalho em qualquer modelo de turno e/ou horário flexível proposto, o valor mensal de 75,00 €.

2- Para os restantes trabalhadores que não se encontrem em regime de turnos e/ou não possuam total disponibilidade e flexibilidade nos termos indicados no número anterior da presente cláusula, será pago o valor mensal de 30,00 €.

3- Estão excluídos do pagamento do subsídio de transporte os trabalhadores que se encontrem em regime de teletrabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte da presente cláusula.

4- No caso de apenas ser prestado trabalho presencial efetivo em alguns dias do mês (seja por que motivo for, incluindo trabalhadores que se encontrem em regime de teletrabalho), será pago um montante proporcional ao previsto no número 1 ou 2 da presente cláusula, consoante aplicável, por cada dia de prestação efetiva de trabalho presencial.

Cláusula 20.ª

Agregado familiar

Aos trabalhadores abrangidos por este AE pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida prestação de trabalho e períodos de descanso a horas e dias afins sempre que dessa concessão não resultem inconvenientes para o serviço.

Cláusula 21.ª

Obtenção de documentos

Os passaportes, vistos, certificados de vacinação e outros documentos impostos diretamente pela prestação de serviço à empresa, bem como as licenças que sejam exigidas por lei, serão custeados pela empresa, que se possível também os obterá e revalidará, desde que o trabalhador lhe forneça os elementos necessários para o efeito.

Cláusula 22.ª

Proteção em casos de pirataria e sabotagem

1- Qualquer trabalhador que em serviço seja vítima de atos de pirataria terá direito à manutenção da sua retribuição durante a eventual retenção, devendo a empresa empreender todas as diligências para a libertação e repatriamento, suportando as respetivas despesas.

2- Logo que se dê um alerta da existência de qualquer engenho explosivo, e ou ação armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança enquanto se mantiver a situação de emergência.

3- Os trabalhadores que voluntariamente prestem colaboração às entidades encarregadas da deteção de engenhos explosivos ou efetuem quaisquer serviços dentro da área de segurança, enquanto se mantiver a situação de emergência, ficam cobertos por um seguro, contratado pela empresa.

Cláusula 23.ª

Trabalho fora da base

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

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

3- O cômputo e a remuneração das horas extraordinárias, quando aplicável, dos trabalhadores transferidos ou deslocados para locais abrangidos pelo âmbito deste acordo processar-se-ão nos moldes nele estabelecidos; o cômputo e a remuneração das horas extraordinárias dos trabalhadores transferidos ou deslocados para locais não abrangidos pelo âmbito deste acordo processar-se-ão nos moldes estabelecidos nas leis de trabalho locais.

4- O trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.

5- Os transportes em serviço ou impostos pelas deslocações em serviço são fornecidos ou pagos pela empresa.

6- Aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior aplica-se o disposto sobre esta matéria definido no anexo I, relativamente a essas categorias profissionais, à exceção do previsto nos números 1, 2 e 5 desta cláusula, aplicáveis a todas as categorias profissionais.

Cláusula 24.ª

Duração do trabalho normal/flexibilidade

O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos.

a) O período normal de trabalho é 7 horas e 30 minutos/37 horas e 30 minutos semanais. Pode ser aumentado o período normal de trabalho até 2 horas e 30 minutos por dia/50 horas semanais, desde que a média seja de 37 horas e 30 minutos/semana na aferição dos rácios de seis em seis meses (de 1 de fevereiro a 31 de julho - de 1 de agosto a 31 de janeiro);

b) No período de ajustamento dos rácios horários, cada trabalhador laborará no mínimo 5 horas por dia e ou 25 horas semanais, com garantia efetiva do pagamento integral do subsídio de refeição;

c) Os horários com amplitude superior ao período normal de trabalho (7 horas e 30 minutos/dia e ou 37 horas e 30 minutos/semana) só podem ser aplicados nas entradas entre as 7h00 e as 16h00, ambas inclusive;

d) Aos casais, trabalhadores, com filhos em idade escolar, nos termos da lei, não será observada a amplitude superior ao período normal de trabalho (7 horas e 30 minutos/dia e ou 37 horas e 30 minutos/semana), em simultâneo, desde que solicitado pelos próprios.

Cláusula 25.ª

Definições

1- «Dia de trabalho» - É constituído pelos períodos decorrentes entre as horas de entrada e de saída constantes do horário de trabalho respetivo.

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

3- «Descanso semanal» - É o constituído por:

a) Domingo, nos horários regulares;

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

4- «Descanso complementar» - É o constituído por:

a) Sábado ou segunda-feira, nos horários regulares;

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

5- «Turno» - É constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho entre os descansos semanais respetivos.

6- «Ciclo de rotação» - É a sequência de turnos a percorrer por todos os trabalhadores integrados no mesmo horário.

7- «Turnos irregulares» - Os turnos cujos dias de descanso ao longo do período de horário definido não são fixos.

8- Considera-se observado o dia completo de calendário quando ao descanso semanal ou ao descanso complementar não se sobreponha o dia de trabalho em mais de três horas.

Cláusula 26.ª

Intervalos de refeição e de descanso

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas.

2- As interrupções para descanso e tomada de refeição serão estabelecidas de forma que não sejam efetivamente prestadas mais de cinco horas consecutivas de trabalho, sem prejuízo do disposto sobre o regime de turnos no presente AE e respetivo anexo para horários iguais ou inferiores a 6 horas diárias. O intervalo para descanso e tomada de almoço e jantar só será inferior a sessenta minutos nos casos em que razões de funcionamento dos serviços e de adequada ocupação dos trabalhadores o imponham.

3- O descanso mínimo a observar entre a hora fixada em horário para a saída de serviço e a fixada para entrada no dia imediato será de onze horas.

4- As interrupções serão estabelecidas de forma que não sejam efetivamente prestadas mais de cinco horas consecutivas de trabalho, sem prejuízo do disposto sobre o regime de turnos no presente AE e respetivo anexo.

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

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

7- O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

Cláusula 27.ª

Horários de turnos

1- Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, serão organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos.

2- Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- No horário de trabalho, os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após um dia de descanso.

4- Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal, desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência, sendo que 1 hora de diferença (anterior ou posterior) na hora de entrada não é considerada alteração de turno.

5- São permitidas trocas de horários, por acordo, desde que solicitadas com 48 horas de antecedência e seja respeitado o período mínimo de descanso de 11 horas entre dois dias consecutivos de trabalho e o trabalhador não preste mais do que cinco dias de trabalho consecutivos.

Cláusula 28.ª

Trabalho suplementar

1- Atingidas que sejam vinte horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando os períodos de refeição inferiores a sessenta minutos a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho.

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

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

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filhos de idade inferior a 12 meses.

4- A antecipação na entrada ou o atraso na saída para além de quinze minutos em relação às horas previstas no horário de trabalho, quando autorizadas pela empresa, determinarão o pagamento de:

a) Meia hora de trabalho suplementar, se o trabalho prestado se situar entre os dezasseis e os quarenta minutos;

b) Uma hora de trabalho suplementar, se o trabalho tiver duração compreendida entre os quarenta e um e os sessenta minutos.

Cláusula 29.ª

Trabalho noturno

Nos termos deste AE, considera-se «trabalho noturno» o prestado entre as 22h00 de um dia e as 5h00 do dia seguinte.

Cláusula 30.ª

Trabalho em feriados

1- A prestação de trabalho em dias feriados só poderá ter lugar na medida do estritamente necessário à manutenção do funcionamento dos serviços conforme determinação da empresa.

2- Os trabalhadores chamados a prestar trabalho em dias feriados serão, por norma, designados entre os que, por horário e com continuidade de prestação efetiva de trabalho, se achem incluídos nos períodos de trabalho coincidentes com esses dias feriados.

3- Até 15 dias antes da ocorrência de um feriado, a empresa publicará a lista dos trabalhadores, integrados em áreas de laboração contínua, que serão chamados a prestar trabalho nesse dia.

4- Por razões decorrentes de alteração das cargas de trabalho, a lista de trabalhadores referida no número anterior poderá ser alterada até 72 horas antes da ocorrência do feriado.

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

Cláusula 31.ª

Dia de descanso complementar

Sempre que tal seja compatível com as exigências de funcionamento dos serviços e com a adequação dos recursos disponíveis, o dia de descanso complementar será fixado imediatamente antes ou após o dia de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 32.ª

Horários de trabalho

1- A definição de horários de trabalho é da exclusiva competência da empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos.

2- Salvo impossibilidade, por urgência da elaboração dos horários, a empresa consultará as organizações representativas dos trabalhadores interessados previamente à elaboração dos horários, expondo as razões justificativas desses horários, e ponderará as observações que sejam expressas por essas organizações.

3- Tendo lugar a consulta prevista no número anterior, o prazo de 15 dias estabelecido na lei para a resposta à consulta subsequente, prevista no número 1, não será superior a 8 dias.

4- Uma vez elaborados os horários de trabalho, se em resposta à consulta referida no número 1 for recebido parecer negativo, fundamentado e escrito, a empresa analisará esse parecer com as organizações representativas dos trabalhadores interessados, só efetivando a aplicação dos horários, de acordo com o que for concluído, após essa última diligência de esclarecimento e de consenso.

5- Sem prejuízo dos prazos estabelecidos na lei e neste acordo, se por motivo de inadiabilidade da aplicação dos horários não for possível efetivar a diligência prevista no número anterior, ela deverá ter lugar logo que possível, podendo, se for caso disso, proceder-se à alteração dos horários estabelecidos, sem necessidade de qualquer outro procedimento.

Cláusula 33.ª

Mapas de horário de trabalho

1- Os mapas de horário de trabalho devem ser afixados em todos os locais de trabalho, de forma bem visível, e deles devem constar obrigatoriamente:

a) Nome dos trabalhadores abrangidos;

b) Horas de início e termo do trabalho;

c) Intervalo para descanso e tomada de refeição, de acordo com o regime definido na cláusula 34.ª;

d) Dias de descanso semanal e de descanso complementar, identificados;

e) Escala de rotação, quando se trate de horários de turnos;

f) Outras indicações pertinentes sobre o regime de duração do trabalho e de organização do tempo de trabalho, que sejam aplicáveis, previstas na lei ou no presente AE.

2- Qualquer alteração dos dados constantes do mapa de horário de trabalho e referidos no número anterior constitui alteração do horário de trabalho e obriga à observância dos procedimentos consagrados nesta cláusula e na cláusula 32.ª

3- Os mapas de horário de trabalho, bem como as suas alterações, devem ser afixados com antecedência não inferior a cinco dias em relação à data do início da aplicação dos horários ou das suas alterações.

4- Serão remetidas cópias dos mapas de horário de trabalho aos sindicatos que representam os trabalhadores abrangidos.

Cláusula 34.ª

Horas de refeição

1- Os períodos dentro dos quais deverão ser tomadas as refeições e que constarão dos horários de trabalho poderão ter as amplitudes seguintes:

a) Pequeno-almoço - Entre as 6h30 e as 10h00;

b) Almoço - Entre as 11h00 e as 16h00;

c) Jantar - Entre as 18h00 e as 22h30;

d) Ceia - Entre as 0h00 e as 5h00.

2- Dos horários de trabalho deverá constar, em relação a cada trabalhador ou conjunto de trabalhadores, o intervalo de descanso em que devem ter lugar o repouso e a tomada de refeição.

3- Por necessidades de serviço, o intervalo fixado nos termos do número anterior pode ser alterado pela empresa desde que o descanso intercalar e a tomada de refeição tenham lugar dentro dos limites fixados no número 1, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 26.ª

Cláusula 35.ª

Flexibilidade e tolerância

Garantido que seja o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática do horário flexível nas entradas de cada período de trabalho, com a amplitude e nas condições que forem em cada momento determinadas pela empresa.

Cláusula 36.ª

Cursos de formação profissional

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

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

3- O tempo despendido nos cursos de formação profissional cuja frequência seja imposta pela empresa será considerado como de trabalho.

4- O tempo despendido na frequência de cursos de formação previstos no número anterior não deverá exceder 6 horas diárias e 30 horas semanais, devendo a empresa, no estabelecimento dos horários dos cursos, atender à sua natureza, complexidade e duração.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 37.ª

Refeitório

1- A empresa proporcionará no Aeroporto da Portela, em Lisboa, e onde lhe for possível e conveniente, um serviço de refeitório, em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores em serviço, diretamente ou por intermédio de uma concessionária.

2- Os trabalhadores pagarão no refeitório 2,50 € por refeição.

Cláusula 38.ª

Dias de descanso

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

2- Para os trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, o dia de descanso obrigatório é o domingo e o dia de descanso complementar é o sábado, podendo, no entanto, a empresa e o trabalhador acordar quanto à fixação de dia de descanso complementar em dia diferente do sábado.

Cláusula 39.ª

Feriados

São feriados obrigatórios os previstos na lei e ainda os seguintes:

a) Terça-Feira de Carnaval;

b) Feriado municipal do local habitual de trabalho;

c) Os que, na legislação regional aplicável, sejam observados nas regiões autónomas como feriados próprios.

Cláusula 40.ª

Períodos de férias

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

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

a) Redução de um dia de férias, se tiver registado 13 (12 + 1) faltas justificadas;

b) Redução de dois dias de férias, se tiver registado 14 (12 + 2) faltas justificadas;

c) Redução de três dias de férias, se tiver registado 15 (12 + 3 ou mais) ou mais faltas justificadas;

d) Qualquer falta injustificada determinará a perda de três dias de férias.

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

Cláusula 41.ª

Processamento de marcação de férias

1- A época de férias e a interpolação serão fixadas por acordo entre a empresa e o trabalhador com observância do disposto nos números seguintes.

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

	1.ª quinzena (por dia)	2.ª quinzena (por dia)
Julho e Agosto	12	12
Setembro	10	6
Junho	4	8
Dezembro	2	8
Abril, Maio e Outubro	4	4
Janeiro, Fevereiro, Março e Novembro	1	1

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

3- Na marcação das férias dos trabalhadores ter-se-ão em conta as seguintes normas:

a) A cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;

b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará, por grupos, equipas, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;

c) Os trabalhadores que ingressarem na empresa adquirirão uma pontuação inicial igual à do trabalhador da sua especialidade que tiver pontuação mais alta;

d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado, na nova escala de pessoal, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente inferior;

e) Uma vez que o trabalhador escolha determinado mês por força do disposto nesta cláusula, acumulará a pontuação de pior benefício sempre que, por razões não imputáveis à empresa, tenha de alterar ou peça alteração ou troca de época de férias;

f) Todos os pedidos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos com um mínimo de uma semana de antecedência, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;

g) Anualmente, e antes de 1 de dezembro, a empresa publicará a lista de pontuação e ordem do direito de

preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano;

h) As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão da competência da comissão paritária.

4- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será, sempre que possível, facultado o gozo simultâneo de férias, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

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

6- 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.

7- Se entre o momento da marcação das férias e o do respetivo gozo se verificar mudança de horário do trabalhador, o início do gozo das férias será ajustado ao início de um turno.

8- Quando houver lugar a acerto de dias de férias, estes serão gozados até 31 de março do ano seguinte.

Cláusula 42.ª

Componentes da retribuição ilíquida mensal

1- Para os efeitos previstos neste acordo, a retribuição ilíquida mensal compreende:

a) As remunerações constantes das tabelas salariais;

b) As anuidades;

c) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;

d) O subsídio de turno;

e) A remuneração especial referida no número 1 da cláusula 51.ª;

f) O subsídio por condições especiais de trabalho;

g) O diferencial por desempenho de funções hierárquicas;

h) Os adicionais temporários no exercício de funções de coordenação.

2- As prestações complementares mencionadas nas alíneas *c)* e seguintes do número anterior apenas integram a retribuição ilíquida mensal se e enquanto se verificar a efetividade de prestação de trabalho nas situações que determinam o seu pagamento, bem como quando essa integração seja determinada pela lei e nos casos e termos previstos nos números 3, 4 e 5 da cláusula 47.ª

Cláusula 43.ª

Abonos diversos

1- Não se consideram retribuição os subsídios atribuídos pela empresa aos trabalhadores para refeição nem as comparticipações no preço ou o seu pagamento integral, quando for caso disso.

2- Também não se consideram retribuição as importâncias pagas a título de:

a) Ajudas de custo;

b) Abono para falhas;

c) Despesas de transporte;

d) Subsídio para educação especial;

e) Subsídio de refeição;

f) Comparticipação nas despesas de infantário;

g) Complemento de abono de família;

h) Subsídio para material escolar;

i) Quaisquer outras atribuídas aos trabalhadores deslocados por período superior a 90 dias, designadamente eventuais abonos de viagem, subsídios de deslocação, abonos de instalação e subsídios de habitação.

Cláusula 44.ª

Anuidades

1- É atribuída a todos os trabalhadores uma anuidade por cada ano completo de antiguidade na empresa.

2- Para os efeitos do número anterior, a antiguidade dos trabalhadores contratados a termo é contada pelos períodos de prestação consecutiva ou interpolada de trabalho, salvo se a interpolação tiver duração superior a 12 meses ou for devida a recusa do trabalhador, caso em que não é considerado todo o tempo de prestação de trabalho anterior à interpolação.

3- Cada anuidade vence-se no dia 1 do mês em que é completado cada ano de antiguidade na empresa.

4- Para efeitos do regime de anuidades não contam os períodos de licença sem retribuição.

5- O valor de cada anuidade para todos os trabalhadores é de 15,46 €.
6- Para os efeitos do disposto nesta cláusula não contam os períodos de licença sem retribuição.

Cláusula 45.ª

Retribuição do trabalho noturno

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

$$\frac{RM \times 12}{52 \times 37{,}5} \times 0{,}25 = acréscimo/hora$$

2- Não têm direito ao pagamento do acréscimo por trabalho noturno os trabalhadores que aufiram subsídio de turnos, salvo o disposto nos números seguintes.
3- Aos trabalhadores que recebam subsídio de turnos, o trabalho noturno normal prestado entre as 22h00 e as 5h00, na medida em que exceda 20 horas mensais, será pago com o acréscimo de 100 % sobre o valor/hora resultante da tabela salarial acrescido das anuidades.
4- Para o limite das 20 horas mensais referido no número anterior contam as horas de trabalho extraordinário noturno prestado, em prolongamento, entre as 0h00 as 5h00.
5- Os trabalhadores que estejam integrados em horário que inclua a prestação de trabalho noturno e que sejam dispensados da prestação de tal trabalho por conveniência de serviço, terão direito à contabilização e pagamento, nos termos do disposto no número 3, de todas as horas noturnas que, por horário, deveriam prestar.

Cláusula 46.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dias úteis de trabalho confere direito a remuneração especial, nos seguintes termos:
a) 50 % (coef. 1,5) da retribuição normal na primeira hora;
b) 75 % (coef. 1,75) da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.
2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, em dias de descanso complementar e em dias feriados será remunerado com o acréscimo de 100 % (coef. 2).
3- Todo o trabalho suplementar prestado em dia normal mas em prolongamento de dias de descanso semanal ou complementar ou de dias feriados será sempre remunerado com o acréscimo de 100 % (coef. 2).
4- Quando a utilização do trabalho suplementar ultrapassar o limite máximo anual fixado na lei, o trabalhador pode recusar-se legitimamente à respetiva prestação.

Cláusula 47.ª

Subsídio de turnos

1- Os montantes dos subsídios de turnos serão os correspondentes aos a seguir indicados, consoante a amplitude e a frequência de prestação de trabalho em período noturno:
a) Horários com amplitude de 24 horas e compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00, de quatro em quatro semanas ou com maior frequência, terá um valor de 206,00 €;
b) Outros horários com amplitude de 24 horas e horários com amplitude de 16 horas compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00, de três em três semanas ou com maior frequência, terá um valor de 155,00 €;
c) Horários com amplitude superior a 16 e inferior a 24 horas e compreendendo a prestação de trabalho noturno nos termos e com a frequência mínima previstas na alínea anterior terá um valor/hora de 6,50 €;
d) Horários não previstos nas alíneas anteriores com prestação de trabalho, de forma rotativa, aos sábados e domingos, terá um valor de 84,00 €.
2- Para efeitos da aplicação do disposto na alínea *a)* do número 1, considera-se toda e qualquer prestação de trabalho normal entre as 0h00 e as 8h00.
3- Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante, pelo menos, 12 ou 17 anos consecutivos em horário por turnos de amplitude de vinte e quatro ou dezasseis e mais horas, respetivamente, e que por iniciativa da empresa contra o interesse do trabalhador ou por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos (conforme parecer dos serviços de saúde da empresa) deixem de prestar serviço naquelas condições manterão o seu montante não atualizado e verão o montante do subsídio de turno diminuído progressivamente em 3 anos, até ao limite de 50 % do valor apurado quando deixarem de prestar

serviço naquelas condições.

4- Nos casos previstos no número anterior, se a idade dos trabalhadores somada aos anos de trabalho em turnos for igual ou superior a 67 anos e, independentemente da verificação deste requisito, se o impedimento for devido a acidente de trabalho ou doença profissional, o subsídio de turnos auferido será mantido integralmente, mas o seu montante não será atualizado.

5- Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante pelo menos 17 ou 23 anos, em horários por turnos de amplitude de vinte e quatro ou dezasseis e mais horas, respetivamente, e por qualquer motivo deixem de trabalhar naquelas condições manterão o seu montante não atualizado e verão o montante do subsídio de turno diminuído progressivamente em 3 anos, até ao limite de 50 % do valor apurado quando deixarem de prestar serviço naquelas condições.

Cláusula 48.ª

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição, mas nunca superior ao montante da retribuição mensal a que se refere o número 1 da cláusula 42.ª

3- O subsídio de férias será pago de uma só vez, antes do início do maior período de férias, com o vencimento do mês anterior ao do respetivo gozo.

Cláusula 49.ª

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores ao serviço têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal, de montante igual ao da sua retribuição, mas nunca superior ao montante da retribuição mensal a que se refere o número 1 da cláusula 42.ª, a pagar até 15 de dezembro.

2- Aos trabalhadores na situação de doença por ocasião do pagamento do subsídio de Natal, a empresa complementará o mesmo nos termos e condições estabelecidos no número 1 da cláusula 58.ª

3- No ano de admissão e no ano de cessação do contrato de trabalho, este subsídio será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 50.ª

Abono para falhas

Os trabalhadores que no desempenho das suas funções tenham à sua responsabilidade a gestão de fundos, manuseiem dinheiro, exerçam cobranças, transação de valores ou outros relacionados têm direito a um abono diário pelo risco de falhas no montante de 3,00 €.

Cláusula 51.ª

Retribuição por prestação temporária de serviço como instrutor de formação

1- Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como instrutores em cursos ministrados pela empresa terão direito a uma remuneração especial por hora de instrução correspondente a 1/160 dos valores referidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da cláusula 42.ª

2- Sempre que os trabalhadores forem solicitados a ministrar cursos sobre matérias a que corresponda uma remuneração especial de montante superior, será esta a devida, mediante determinação expressa e casuística pela empresa.

3- Não terão direito à remuneração definida no número anterior os trabalhadores que desempenhem funções que envolvam entre as suas obrigações a de dar instrução.

Cláusula 52.ª

Subsídio por condições especiais de trabalho

1- O subsídio por condições especiais de trabalho é devido nos termos da regulamentação interna da empresa em cada momento em vigor aos trabalhadores que exerçam, com carácter de predominância, funções que revistam penosidade em termos de esforço físico, condições ambientais e riscos aleatórios.

2- O subsídio previsto no número anterior é de 27,43 €.

3- São mantidos nos termos e condições previstas na anterior regulamentação os montantes (18,95 €) já atribuídos a título de subsídio de intempérie, revogado.

Cláusula 53.ª

Subsídio de refeição

O subsídio de refeição que será pago a todos os trabalhadores é de 8,70 €, por dia de trabalho efetivamente prestado, o qual poderá ser pago através de qualquer meio legal admissível, incluindo cartão ou vale refeição, conforme for determinado pela empresa a cada momento.

Cláusula 54.ª

Medicina do trabalho

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

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

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

Cláusula 55.ª

Competência dos médicos de trabalho

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

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

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

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

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

e) Prestar assistência urgente às vítimas de acidentes de trabalho ou doença súbita ocorridos no local de trabalho, quando solicitada pelo pessoal de enfermagem de serviço. Fora das horas normais de serviço dos médicos de medicina do trabalho, esta assistência pode ser prestada por qualquer médico designado pela empresa;

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

g) Colaborar com os competentes órgãos representativos dos trabalhadores e com quaisquer serviços da empresa que solicitem tal colaboração, sem prejuízo das atividades essenciais do serviço de medicina do trabalho;

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

2- Em cumprimento do disposto na alínea *a)* do número 1 serão realizados anualmente exames médicos aos trabalhadores com idade superior a 45 anos e de 2 em 2 anos aos demais trabalhadores.

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

4- Os exames médicos periódicos têm por fim, especificamente, verificar a repercussão do trabalho e das suas condições no trabalhador e vigiar a sua saúde.

5- O médico do trabalho, sempre que a saúde do trabalhador o justifique, poderá encurtar a periodicidade do exame.

Cláusula 56.ª

Exclusão de competência dos médicos do trabalho

No âmbito das suas atividades na empresa, os médicos do trabalho não intervirão:

a) Na fiscalização das ausências dos trabalhadores, independentemente do motivo que as determinou;

b) Como peritos ou testemunhas da empresa em processos judiciais dos casos suscetíveis de determinar indemnização aos trabalhadores, bem como naqueles que ponham em confronto os interesses da empresa e dos trabalhadores.

Cláusula 57.ª

Higiene e segurança no trabalho

1- Serão definidas as normas e outras medidas sobre prevenção dos riscos profissionais e sobre a higiene e segurança nos estabelecimentos da empresa, no quadro da legislação nacional e comunitária sobre a matéria.

2- Para assegurar a cooperação entre a empresa e os trabalhadores no estabelecimento das normas e medidas previstas no número anterior e para acompanhar a respetiva execução e cumprimento é criada uma comissão de higiene, segurança e condições de trabalho, integrada por representantes da empresa e das associações representativas dos trabalhadores.

3- Até que seja alterado, por acordo, mantém-se em vigor o atual regimento de funcionamento da comissão prevista no número anterior em vigor.

Cláusula 58.ª

Proteção na doença e acidentes

1- Nas situações de doença que impossibilitem a prestação de trabalho, a empresa assegurará, após os três primeiros dias e até ao termo do período máximo de pagamento de subsídio pela Segurança Social, o pagamento do montante líquido da retribuição inerente às prestações referidas no número seguinte, suportando exclusivamente o encargo correspondente à diferença entre esse montante e o montante do subsídio de doença atribuído pela Segurança Social ou pelo que seria atribuído se houver razões que justifiquem a não atribuição.

2- A retribuição prevista no número anterior abrange exclusivamente:

– A remuneração constante das tabelas salariais consagradas no AE, com as atualizações em cada momento em vigor;
– As anuidades;
– O diferencial por desempenho de funções hierárquicas;
– O diferencial de remuneração devido por mudança de categoria profissional;
– O subsídio de turnos;
– O subsídio de intempérie e o subsídio por condições especiais de trabalho.

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

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

5- Quando devido, o complemento do subsídio de doença previsto no número 1 será pago, por estimativa, no mês em que se verifiquem as situações de ausência, havendo lugar à necessária regularização após pagamento pela Segurança Social do subsídio de doença complementado.

6- Na medida em que a empresa atribui um complemento do subsídio de doença, assiste-lhe o direito de, mediante a intervenção de profissionais de saúde ou de apoio social, designadamente através de visitas domiciliárias, acompanhar e controlar as situações de doença.

7- As diferenças entre a retribuição ilíquida e a líquida, resultantes da aplicação dos números 1 e 4 desta cláusula, reverterão para um fundo social destinado a contribuir para complementar as pensões de reforma e invalidez.

Cláusula 59.ª

Proteção na invalidez

1- Se o trabalhador ficar afetado de incapacidade permanente parcial que o impeça de continuar a exercer as funções inerentes à sua categoria, poderá optar, no prazo de 60 dias a contar da data da alta, por ocupação em atividade que a empresa considere compatível com as suas habilitações e com a lesão de que esteja afetado.

2- O contrato de trabalho caduca quando for concedida a reforma por invalidez, sendo retroagidos os seus efeitos à data do respetivo requerimento.

3- Na hipótese de a incapacidade a que se refere o número 1 resultar de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da empresa, esta colocá-lo-á no ponto da tabela salarial correspondente ao seu venci-

mento base ou no imediatamente superior, na falta de correspondência, mantendo-se o valor das anuidades vencidas.

4- Na hipótese de a incapacidade não resultar de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da empresa, o trabalhador, para efeitos de evolução futura, considerar-se-á como incluído na posição inicial da nova categoria profissional.

Cláusula 60.ª

Infantário

1- A empresa deverá proporcionar, em Lisboa, um infantário destinado prioritariamente aos filhos das suas trabalhadoras no concelho de Lisboa com idades compreendidas entre os 2 meses e as da escolaridade obrigatória.

2- As condições de utilização do infantário e o regime do seu funcionamento serão fixados pela empresa, precedendo consulta à comissão de trabalhadores.

3- Os trabalhadores comparticiparão nas despesas do infantário nos termos seguintes, os quais poderão ser agravados, por determinação da empresa, desde que em concomitância na mesma taxa e com a mesma eficácia de uma atualização salarial:

– 7 % sobre a retribuição ilíquida mensal por um filho;
– 11 % sobre a retribuição ilíquida mensal por dois filhos;
– 13 % sobre a retribuição ilíquida mensal por três ou mais filhos.

4- Na utilização do infantário terão prioridade as crianças que já o frequentaram, as crianças cujas mães trabalhem em regime de turnos e as crianças de menor idade.

5- Não tendo o infantário capacidade para absorção de todos os filhos dos trabalhadores nas condições atrás referidas, os que completarem 5 anos até 7 de outubro do ano letivo que incluir este mês não serão nele recebidos, podendo as mães colocá-los em infantário do exterior, cuja escolha será da sua exclusiva responsabilidade. Nesta situação, terão prioridade as mães que não trabalhem na área do aeroporto.

6- Quando se verifique a hipótese prevista no número anterior, ou não exista infantário da empresa, a empresa comparticipará nas despesas, mediante apresentação de recibo, e essa comparticipação será igual à diferença entre o montante da comparticipação da mãe e a mensalidade do infantário frequentado, estabelecendo-se como limite máximo para o total das duas mencionadas comparticipações 157,62 €.

7- Relativamente às trabalhadoras que exerçam a sua atividade fora da área do concelho de Lisboa, a empresa comparticipará, mediante a apresentação do recibo da mensalidade paga, nas despesas que elas fizerem com a colocação em infantário dos filhos dos 2 meses à escolaridade obrigatória, fazendo-se o cômputo da comparticipação da empresa como se indica no número anterior.

8- Das disposições contidas nesta cláusula não beneficiam as crianças que frequentem o ensino primário, mesmo a título facultativo.

Cláusula 61.ª

Subsídio para educação especial

1- A empresa concederá aos filhos de todos os seus trabalhadores que comprovadamente careçam de educação especial um complemento do subsídio mensal atribuído pela Segurança Social ou outro organismo oficial, o qual, porém, nunca excederá 118,21 €.

2- A concessão de tal subsídio fica dependente da apresentação pelos interessados de documentos comprovativos da despesa feita na educação especial em cada mês, bem como do abono concedido pela Segurança Social ou outro organismo oficial.

Cláusula 62.ª

Subsídio para material escolar

1- Será atribuído a todos os trabalhadores, por cada filho em idade escolar que confira direito a abono de família, um subsídio de valor de 78,81 €, pagável de uma só vez, conjuntamente com a retribuição do mês de setembro, e destinado a comparticipar despesas com material escolar.

2- Este subsídio substitui o complemento de abono de família que vinha sendo concedido pela empresa.

3- Não obstante o disposto no número anterior, a empresa continuará a pagar aos trabalhadores admitidos antes de 5 de dezembro de 1987, por cada filho, e até que seja atingida a idade de escolaridade obrigatória, o complemento de abono de família, no valor de 2,50 €.

Cláusula 63.ª

Pré-reforma

Os trabalhadores na situação de pré-reforma mantêm-se abrangidos pelos seguros previstos na cláusula 65.ª até perfazerem a idade legal de reforma por velhice.

Cláusula 64.ª

Complemento de reforma

1- A todos os trabalhadores admitidos até 31 de maio de 1993 no quadro permanente que requeiram a passagem à situação de reforma por velhice ou por invalidez até 60 dias após terem atingido a idade mínima legal em que, como trabalhador da empresa, o possam fazer, ou após ocorrência de qualquer situação que comprovadamente justifique a reforma por invalidez, a empresa atribuirá um complemento da pensão de reforma concedida pela Segurança Social.

2- O complemento empresa de reforma integra a pensão total de reforma, que será sempre constituída pelas verbas correspondentes à pensão de reforma da Segurança Social e por aquele complemento empresa de reforma.

3- O montante da pensão de reforma da Segurança Social a considerar para efeitos de cálculo do complemento empresa será sempre a pensão de reforma unificada, nos casos em que esta possa ser pedida pelo beneficiário, independentemente de este efetivar ou não esse pedido.

4- O montante do complemento empresa de reforma será o resultante da regulamentação que em cada momento vigorar sobre a matéria.

5- A todos os ex-trabalhadores que tenham prestado à empresa um mínimo de cinco anos completos de serviço é atribuído um adicional ao complemento empresa de reforma se e na medida necessária para que o montante da respetiva pensão total de reforma seja igual ao do salário mínimo nacional em cada momento em vigor para a indústria e serviços.

a) Este adicional será atribuído aos ex-trabalhadores que expressamente o solicitem e desde que façam prova de não possuírem qualquer outro rendimento;

b) Os adicionais atribuídos não integram o valor do complemento empresa de reforma, podendo ser reduzidos ou anulados logo que a pensão total de reforma seja igual ou superior ao salário mínimo nacional em cada momento em vigor para a indústria e serviços.

6- O valor do complemento empresa de reforma será atualizado sempre que e na mesma medida em que sejam atualizadas as remunerações base mínimas dos trabalhadores no ativo, sendo aplicável a percentagem de aumento global dessas remunerações.

7- O valor da pensão total de reforma garantido nunca será superior ao valor da remuneração base líquida no ativo.

Cláusula 65.ª

Seguros

1- A empresa manterá, em benefício dos seus trabalhadores, incluindo os deslocados por períodos superiores a 90 dias, os seguintes seguros, atualmente existentes, ou outros que os substituam sem diminuição da proteção por aqueles garantida e sem agravamento de encargos:

a) Seguro de saúde grupo;

b) Seguro de vida.

2- As condições dos seguros referidos no número anterior são as que se verificam atualmente.

3- A empresa, através do contrato de prestação de serviço com entidade competente, garantirá a prestação de serviços de assistência médica urgente (incluindo assistência ambulatória e domiciliária, medicamentação de emergência e transporte para estabelecimento hospitalar) aos trabalhadores do quadro permanente e respetivos agregados familiares durante os períodos de não funcionamento dos serviços de saúde da empresa.

4- A empresa garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de 50 000,00 €, que cobrirá os riscos de viagem e de estada em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

5- Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a empresa atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de 90 000,00 €.

6- O disposto nos anteriores números 4 e 5 não abrange as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, aplicando-se-lhes o disposto sobre a mesma matéria no anexo I, relativamente a essas categorias profissionais.

Cláusula 66.ª

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis pela empresa no exercício do poder disciplinar que a lei lhe reconhece são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição, até 12 dias;

d) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição, até 24 dias;

e) Despedimento com justa causa.

2- A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 60 dias.

3- Sempre que seja declarado ilícito o despedimento de um trabalhador, aplicar-se-á o regime previsto na lei a cada momento.

Cláusula 67.ª

Retribuição em caso de morte do trabalhador

A cessação do contrato por caducidade em virtude da morte do trabalhador não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês em que ocorra o falecimento, bem como todas as demais importâncias de que o mesmo fosse credor.

Cláusula 68.ª

Transmissão de estabelecimento e extinção de serviços

1- Nos termos e sem prejuízo do disposto na lei geral aplicável, em caso de transmissão de estabelecimento da empresa para outra entidade, os respetivos trabalhadores mantêm os direitos adquiridos na empresa, nomeadamente antiguidade.

2- Em caso de encerramento definitivo de serviços, a empresa desenvolverá todos os esforços no sentido da colocação dos respetivos trabalhadores em outros serviços.

Cláusula 69.ª

Regimes específicos da carreira e de condições de trabalho

Os regimes específicos das carreiras profissionais estabelecidos no anexo I constituem parte integrante do presente AE e prevalecem, em relação aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais por eles abrangidas e nas matérias neles previstas, sobre as disposições das cláusulas deste acordo.

Cláusula 70.ª

Comissão paritária

1- Mantém-se a comissão paritária instituída para interpretação e integração de lacunas e para a resolução das dúvidas suscitadas pela aplicação deste acordo de empresa.

2- A comissão paritária é composta por elementos nomeados pela empresa e pelos sindicatos outorgantes.

3- A comissão paritária deliberará, por unanimidade, num prazo de 15 dias a contar da data da apresentação, por escrito, da dúvida suscitada.

4- A comissão paritária estabelecerá o respetivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 71.ª

Avaliação de desempenho e potencial

1- O mecanismo de avaliação de desempenho será revisto até ao final do ano de 2025.

2- Os níveis de avaliação estabelecidos são, para todos os trabalhadores:

– Insuficiente;
– Suficiente;
– Bom;
– Muito bom.

Cláusula 72.ª

Revogação da regulamentação coletiva anterior

1- Com a entrada em vigor deste AE revoga-se toda a regulamentação coletiva de trabalho relativamente às partes outorgantes e aos trabalhadores abrangidos que com este AE esteja em contradição, nomeadamente:

a) O acordo de empresa celebrado entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012, com alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2018;

b) O acordo de empresa celebrado entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA, e o Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012, com alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2018.

2- Consideram as partes o regime deste AE e respetivo anexo globalmente mais favorável do que o consagrado nos anteriores instrumentos.

Lisboa, 22 de dezembro de 2023.

Pela SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA:

Bruno Costa Pereira, na qualidade de administrador de insolvência.
Pedro Pidwell, na qualidade de administrador de insolvência.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Fernando José M. P. Henriques, na qualidade de dirigente.
Armando Paulo F. G. Costa, na qualidade de ditigente.

Pelo STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos:

André Teives H. S. Mendonça, na qualidade de presidente.
Rui Manuel S. S. Lopes, na qualidade de presidente.

ANEXO I

Técnico de tráfego de assistência em escala - TTAE

A) Caracterização funcional

Cláusula 1.ª

Caracterização da profissão

O técnico de tráfego de assistência em escala (TTAE) é o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela empresa, prepara o voo desde a aceitação até ao plano de carregamento de aviões, executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: presta assistência em terra aos passageiros e respetiva bagagem, assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as atividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de carregamento, assistência e descarregamento das aeronaves; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de placa; desenvolve as atividades de aceitação e remessa de carga e correio; envia, recebe e trata a informação e documentação de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados.

Cláusula 2.ª

Condições de ingresso na profissão

1- A idade mínima de admissão para a profissão de TTAE é de 18 anos.

2- As habilitações mínimas exigidas para o ingresso na profissão de TTAE terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação e experiência profissional, bem como os requisitos legais que venham a ser estabelecidos.

3- Os candidatos deverão possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores

de experiência profissional comprovada e reconhecidas pela empresa, domínio das línguas portuguesa, falada e escrita, inglesa e francesa ou inglesa e alemã e carta de condução. Deverão ter conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente de informática na ótica do utilizador.

4- A admissão de TTAE faz-se para a categoria de TTAE iniciado salvo se o candidato for detentor de experiência profissional comprovada adequada à categoria profissional.

5- O regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura.

Cláusula 3.ª

Enquadramentos profissionais

1- Os técnicos de tráfego de assistência em escala enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha funcional técnica ou na linha hierárquica.

2- Integram a linha funcional técnica os seguintes estádios de desenvolvimento:

a) Iniciado;

b) Aquisição de conhecimentos - Graus 0, 0.1 e 0.2;

c) Capacitação - Graus I, II e III;

d) Consolidação de conhecimentos/aptidão - Graus IV e V;

e) Especialização - Graus VI e VII;

f) Senioridade - Graus VIII e IX.

3- Integram a linha hierárquica as seguintes funções:

a) TTAE supervisor - Grau VIII;

b) TTAE chefe de escala operacional-adjunto - Grau IX;

c) TTAE chefe de escala operacional - Grau X.

Cláusula 4.ª

Caracterização de funções na linha técnica

1- Iniciado - Caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade.

2- Aquisição de conhecimentos - Graus 0, 0.1 e 0.2 - Caracteriza-se pela aquisição de competências técnicas numa ou mais áreas operacionais, que executa sob coordenação de técnicos com capacitação profissional superior, de acordo com a formação adquirida e regulamentação exigida.

3- Capacitação - Graus I, II e III - Caracteriza-se pelo grau crescente de competências técnicas numa ou mais áreas operacionais, com base na formação técnica e comportamental, quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente.

4- Consolidação de conhecimentos/aptidão - Graus IV e V - Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas e comportamentais, pelo alargamento de novas competências com vista ao domínio da função nas suas várias vertentes, pela autonomia, pela aquisição de formação mais abrangente, quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente, podendo ministrar formação no âmbito da sua competência desde que para tal esteja certificado.

5- Especialização - Graus VI e VII:

a) Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos, autonomia e responsabilidade; tomada de decisões, pela capacidade de otimizar recursos humanos e equipamentos, pela ampla formação técnica e comportamental, podendo ministrar formação no âmbito da sua competência, desde que para tal esteja certificado;

b) Pode ser nomeado para o exercício de funções de chefia.

6- Senioridade - Graus VIII e IX:

a) Caracteriza-se pela total competência técnica, autonomia e responsabilidade; pode ministrar formação com base na aquisição das necessárias competências técnicas e pedagógicas desde que para tal esteja certificado;

b) Pode ser nomeado para o exercício de funções de chefia.

Cláusula 5.ª

Caracterização de funções na linha hierárquica

1- Supervisor:

a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;

b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;

c) Orienta, coordena e supervisiona com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área

para a qual está designado;
d) Toma decisões de acordo com as tarefas que desempenha e define prioridades no serviço;
e) Só em situações excecionais é que reporta a situação para o superior hierárquico;
f) Capacidade de otimizar os recursos humanos e equipamentos;
g) Deve cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa;
h) Deve garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.
2- Chefe de escala operacional-adjunto:
a) Esta função só será desempenhada de acordo com as características de cada UH;
b) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;
c) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;
d) Elo de ligação entre supervisor, chefe de escala operacional e companhias clientes;
e) Responde, perante o chefe de escala operacional, pelos resultados e ocorrências diárias da operação;
f) Promove a execução, através dos supervisores, de todas as tarefas relacionadas com pessoal e equipamento;
g) Resolve todas as situações de irregularidade levadas ao seu conhecimento;
h) Efetua a análise das irregularidades surgidas diariamente, no âmbito das diferentes áreas operacionais, bem como das reclamações apresentadas, propondo medidas corretivas;
i) Pode substituir o chefe de escala operacional no seu impedimento.
3- Chefe de escala operacional:
a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;
b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;
c) Controla e coordena operacionalmente a interligação das diferentes áreas operacionais da UH PAX/PLA/CGO;
d) Garante a interligação operacional entre a unidade de handling e com os representantes das companhias assistidas;
e) Garante a eficácia da operação, de acordo com os padrões de qualidade estabelecidos;
f) Garante o cumprimento das normas de *security* e segurança;
g) Toma decisões sobre ocorrências operacionais invulgares não regulamentadas;
h) Efetua os contactos com as autoridades aeroportuárias inerentes à operação;
i) Representa o chefe da unidade de *handling* na operação.

Cláusula 6.ª

Desempenho de funções

1- Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.
2- Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os TTAE assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.
3- Os TTAE de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissionais devidamente qualificados do grau superior em causa.
4- A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efetivo da função.

Cláusula 7.ª

Evolução na carreira

Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na profissão e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na carreira profissional processa-se de acordo com as alíneas seguintes:
a) O ingresso na carreira profissional de TTAE é feito para o estádio de iniciação (TTAE iniciado), que terá a duração de seis meses;
b) Concluído o estádio de iniciado (seis meses) com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TTAE evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

c) Após 12 meses de permanência no grau 0, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TTAE evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
d) Após 12 meses de permanência no grau 0.1, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TTAE evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
e) Após 12 meses de permanência no grau 0.2, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TTAE evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
f) Após 24 meses de permanência no grau I, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TTAE evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
g) Após 24 meses de permanência no grau II, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TTAE evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
h) Após 24 meses de permanência no grau III, com avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TTAE evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
i) Após 36 meses de permanência no grau IV, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TTAE evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
j) Após 36 meses de permanência no grau V, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TTAE evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
l) Após 36 meses de permanência no grau VI, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TTAE evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
m) O acesso aos graus VIII e IX estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial, igual a Muito *bom*, à apreciação do currículo técnico e às necessidades definidas pela empresa.

Cláusula 8.ª

Nomeação na linha hierárquica

1- É da competência da empresa a nomeação por escrito dos titulares das funções na linha hierárquica (TTAE supervisor, TTAE chefe de escala operacional-adjunto e TTAE chefe de escala operacional).
2- O exercício de funções na linha hierárquica é temporário, por períodos de dois anos, renováveis.
3- A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita após a aprovação em concurso interno para o efeito, após aceitação por escrito do trabalhador. Nas escalas em que exista a função de chefe de escala operacional-adjunto, a nomeação para a função de chefe de escala operacional será feita de entre os trabalhadores que desempenhem aquela função.
4- Os termos do concurso interno referido no número anterior deverão observar os seguintes requisitos:
a) TTAE supervisor - Estar integrado no grau VI ou superior e ter experiência mínima de sete anos na profissão;
b) TTAE chefe de escala operacional-adjunto - Estar integrado no grau VII ou superior e ter experiência mínima de cinco anos em funções de supervisão;
c) TTAE chefe de escala operacional - Estar integrado no grau VII ou superior e ter experiência mínima de cinco anos como supervisor e ou chefe de escala operacional-adjunto.

Cláusula 9.ª

Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

Cláusula 10.ª

Exoneração na linha hierárquica

1- Os titulares de cargos na linha hierárquica poderão ser exonerados quando:
a) For extinto o posto de trabalho ou o órgão que integravam;
b) As funções efetivamente exercidas não revistam natureza de chefia hierárquica;
c) Ocorram razões devidamente justificadas a comunicar por escrito ao TTAE.
2- Nos casos previstos no número anterior os trabalhadores serão reclassificados com o enquadramento equivalente (linha funcional técnica), sem prejuízo da remuneração de base auferida.

3- Sempre que se verificar a cessação das funções, o exonerado terá direito a receber por uma só vez a importância correspondente aos adicionais vincendos até ao fim do período que faltar para perfazer os dois anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.

Cláusula 11.ª

Cursos de formação profissional

1- A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TTAE estejam cobertos pela regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor, aplicável às suas funções, e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à atividade aeronáutica.

2- A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e atualização profissionais.

3- A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional da área onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4- A progressão dos trabalhadores na carreira pressupõe a frequência, com aproveitamento, de cursos técnicos e outros que a empresa se obriga a ministrar para o adequado desempenho da função.

5- A empresa obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação em cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação do TTAE e do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TTAE, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cláusula 12.ª

Currículo técnico

1- Cada TTAE será possuidor de um «currículo técnico» no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respetiva evolução na carreira profissional, nomeadamente:

a) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa da empresa e ou do TTAE;

b) Percurso profissional;

c) Resultados da avaliação de desempenho e potencial;

d) Desempenho de funções de chefia;

e) Contributos relevantes nos domínios técnicos, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa;

f) Ações não conformes com as normas estabelecidas.

2- No caso de «ações não conformes com as normas estabelecidas», o respetivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação detalhada e comunicada ao trabalhador por escrito no prazo de 10 dias. Em caso de desacordo, poderá o trabalhador apresentar reclamação escrita, devidamente fundamentada, que deverá ser apreciada pela empresa.

3- Sempre que o trabalhador entender que foi prejudicado na apreciação pela empresa dos factos referidos no número anterior, poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri, que integrará um representante do sindicato a que pertence o trabalhador, que se pronunciará no prazo de 30 dias.

4- O «currículo técnico» deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou pelo sindicato que o representa, devidamente autorizado pelo trabalhador em causa.

Cláusula 13.ª

Avaliação de desempenho e potencial

1- A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

– Insuficiente;
– Suficiente;
– Bom;
– Muito bom.

2- O SADP atualmente em vigor é o que consta do anexo.

3- As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

4- No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

B) Organização do trabalho

Cláusula 14.ª

Turno - Definição

O turno é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, podendo a hora de entrada variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas nos horários com entradas entre as 6h00 e as 16h30, não podendo, porém, a amplitude entre quaisquer dos dias do turno exceder 8 horas. Excetua-se o caso dos horários do Funchal, em que as antecipações poderão ser feitas para as 4 horas e 30 minutos, e da escala do Porto Santo, que não fica sujeita a limites de amplitude. Outros casos pontuais de imperiosa necessidade de serviço serão previamente submetidos a parecer do sindicato.

Cláusula 15.ª

Organização do trabalho por turnos

1- Nos horários de trabalho com amplitude de 24 horas, a prestação de trabalho no período que compreendido entre as 0h00 e as 7h00, desde que superior a 1 hora (turno noturno), não pode ultrapassar quatro dias consecutivos, a que se seguirá um descanso de dois dias completos de calendário, e deve ter frequência reduzida.

2- Nos casos de turnos noturnos constituídos por três dias consecutivos, o descanso semanal de um dia completo de calendário terá a duração mínima de 54 horas.

3- Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal, desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência, sendo que 1 hora de diferença (anterior ou posterior) na hora de entrada não é considerada alteração do horário do turno.

4- São permitidas as trocas de horário, por acordo, desde que sejam respeitados os descansos mínimos.

5- A elaboração dos horários deverá obedecer aos seguintes princípios:

a) O número máximo de dias consecutivos de trabalho será de cinco dias;

b) A uma semana de quatro ou de cinco dias de trabalho consecutivos seguir-se-á sempre um descanso mínimo de dois dias completos de calendário;

c) Quando o descanso semanal for constituído por um só dia de descanso, este terá de corresponder a um dia completo de calendário e terá uma duração mínima de 32 horas;

d) Poderão ser constituídos turnos de dias de trabalho com uma duração até 6 horas consecutivas, sem que haja intervalo de refeição e de descanso, com exceção dos horários com duração de 6 horas que se iniciem entre as 0h00 e as 7h00, ambas exclusive, os quais terão um intervalo de descanso de 30 minutos;

e) Na elaboração de horários de turnos irregulares, a média de dias de trabalho, por cada dois dias de descanso, deverá compreender-se entre 4,2 e 4,98, devendo aplicar-se a média mais baixa sempre que o serviço o permita;

f) Nos horários com entradas até às 7h00, exclusive, os TTAE têm direito a trinta minutos para o pequeno-almoço, entre as 6h30 e as 10h00, de acordo com a conveniência do serviço, não contados como tempo de serviço; quando se revele impossível, por exigência da operação, a observância da pausa aqui prevista, haverá lugar a pagamento extraordinário;

g) Quando em prolongamento, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, logo que se completem seis horas e trinta minutos de trabalho consecutivo, considerando-se o tempo de trabalho complementar adicionado ao tempo de trabalho normal;

h) Quando em antecipação e desde que a prestação do trabalho suplementar cubra todo o período fixado no AE para a tomada de refeição, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, contando-se o intervalo como tempo de serviço.

6- Nos casos em que, nos períodos de refeição previstos na alínea *d)* do número anterior, os trabalhadores não possam utilizar o refeitório da empresa, são aplicáveis os seguintes regimes alternativos:

a) Fornecimento pela empresa de refeição em espécie;

b) Oferta pela empresa da utilização de outros refeitórios ou locais apropriados para fornecimento e tomada de refeição, nas mesmas condições de utilização do refeitório da empresa;

c) Comparticipação da empresa no custo da refeição, que será de 8,00 €.

Cláusula 16.ª

Intervalos de refeição e de descanso

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido uma vez, sendo o intervalo entre uma a duas horas,

nos casos de almoço e jantar, de trinta minutos, quanto se destine a pequeno-almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.

2- Quando, por conveniência do serviço, for fixado no horário de trabalho um intervalo para pequeno--almoço, embora este possa ser tomado entre as 6h30 e as 10h00, considera-se que o referido intervalo se situa entra as 9h30 e as 10h00.

***C)* Tabela salarial**

	Janeiro - Maio 2024 Euros	Junho 2024 -> Euros	Tempo (meses)	ADP
TTAE/Grau X	2 283,00 €	2 308,00 €		
TTAE/Grau IX	2 065,00 €	2 090,00 €		Muito Bom
TTAE/Grau VIII	1 924,50 €	1 949,50 €		Muito Bom
TTAE/Grau VII	1 767,00 €	1 792,00 €		Bom
TTAE/Grau VI	1 614,50 €	1 639,50 €	36	Bom
TTAE/Grau V	1 501,00 €	1 526,00 €	36	Bom
TTAE/Grau IV	1 316,50 €	1 341,50 €	36	Bom
TTAE/Grau III	1 195,50 €	1 220,50 €	24	Bom
TTAE/Grau II	1 049,00 €	1 074,00 €	24	Suficiente
TTAE/Grau I	902,50 €	927,50 €	24	Suficiente
TTAE/Grau 0.2	832,00 €	857,00 €	12	Suficiente
TTAE/Grau 0.1	779,50 €	834,50 €	12	Suficiente
TTAE/Grau 0	732,50 €	787,50 €	12	Suficiente
TTAE/Iniciado	700,50 €	755,50 €	6	

Operador de assistência em escala - OAE

A) Caracterização profissional

Cláusula 1.ª

Caracterização da profissão

O operador de assistência em escala (OAE) é o profissional que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas, desempenha, nomeadamente, as seguintes tarefas: procede ao carregamento e descarregamento das aeronaves; presta assistência nos terminais de bagagem, de carga e assistência na placa, controlando, encaminhando e acondicionando as bagagens carga e correio; conduz e opera equipamentos de assistência ao avião; pode conduzir veículos dentro do perímetro do aeroporto, nomeadamente transporte de passageiros, e procede ao reboque de aviões.

Cláusula 2.ª

Condições de ingresso na profissão

1- A idade mínima de admissão para a profissão de OAE é de 18 anos.

2- As habilitações mínimas exigidas para o ingresso na profissão de OAE terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação e experiência profissional, bem como os requisitos legais que venham a ser estabelecidos.

3- Os candidatos deverão possuir o 9.º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de experiência profissional comprovada e reconhecida pela empresa, domínio da língua portuguesa e conhecimentos da língua inglesa e carta de condução. Deverão ter conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente de informática na ótica do utilizador.

4- A admissão de OAE faz-se para a categoria de OAE iniciado salvo se o candidato for detentor de experiência profissional comprovada adequada à categoria profissional.

5- O regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura.

Cláusula 3.ª

Enquadramentos profissionais

1- Os operadores de assistência em escala enquadram-se de acordo com a natureza das funções que desempenham na linha funcional técnica ou na linha hierárquica.

2- Integram a linha funcional técnica os seguintes estádios de desenvolvimento:

a) Iniciado;

b) Aquisição de conhecimentos - Graus 0, 0.1 e 0.2;

c) Capacitação - Graus I, II e III;

d) Consolidação de conhecimentos/aptidão - Graus IV e V;

e) Especialização - Graus VI e VII;

f) Senioridade - Graus VIII e IX.

3- Integram a linha hierárquica as seguintes funções:

a) OAE - Chefe de equipa - Grau VIII.

Cláusula 4.ª

Caracterização de funções na linha técnica

1- Iniciado - Caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade.

2- Aquisição de conhecimentos - Graus 0, 0.1 e 0.2 - Caracteriza-se pela aquisição de competências técnicas numa ou mais áreas operacionais, que executa sob coordenação de técnicos com capacitação profissional superior, de acordo com a formação adquirida e regulamentação exigida.

3- Capacitação - Graus I, II e III - Caracteriza-se pelo grau crescente de competências técnicas numa ou mais áreas operacionais, com base na formação técnica e comportamental, quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente.

4- Consolidação de conhecimentos/aptidão - Graus IV e V - Caracteriza-se pela consolidação das com-

petências técnicas, pelo grau crescente de autonomia e responsabilidade, pela aquisição de formação mais abrangente quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente, pela componente comportamental, domínio das várias vertentes funcionais, pode ser designado para coordenar e ministrar formação no âmbito da sua competência desde que para tal esteja certificado.

5- Especialização - Graus VI e VII:

a) Caracteriza-se pela total competência técnica, responsabilidade e autonomia, pela ampla formação comportamental e técnica, desde que para tal esteja certificado;

b) Pode ser nomeado para o exercício de funções de chefia.

6- Senioridade - Graus VIII e IX - Caracteriza-se pela total competência técnica, autonomia e responsabilidade; pode ministrar formação com base na aquisição das necessárias competências técnicas e pedagógicas desde que para tal esteja certificado.

Cláusula 5.ª

Caracterização de funções na linha hierárquica

Chefe de equipa:

a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;

b) Orienta, coordena e supervisiona com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área para a qual está designado;

c) Toma decisões de acordo com as tarefas que desempenha e define prioridades no serviço;

d) Só em situações excecionais é que reporta a situação para o superior hierárquico;

e) Capacidade de otimizar os recursos humanos e equipamentos;

f) Deve garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 6.ª

Desempenho de funções

1- Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2- Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os OAE assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3- Os OAE de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissionais devidamente qualificados do grau superior em causa.

4- A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efetivo da função.

Cláusula 7.ª

Evolução na carreira

Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na profissão e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) O ingresso na carreira profissional de OAE é feito para o estádio de iniciação (OAE iniciado), que terá a duração de seis meses;

b) Concluído o estádio de iniciado (seis meses), com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o OAE evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

c) Após 12 meses de permanência no grau 0, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o OAE evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

d) Após 12 meses de permanência no grau 0.1, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o OAE evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

e) Após 12 meses de permanência no grau 0.2, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o OAE evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

f) Após 24 meses de permanência no grau I, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o OAE evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

g) Após 24 meses de permanência no grau II, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o OAE evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

h) Após 24 meses de permanência no grau III, com avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Bom, após apreciação do currículo técnico, o OAE evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

i) Após 36 meses de permanência no grau IV, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o OAE evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

j) Após 36 meses de permanência no grau V, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o OAE evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

l) Após 36 meses de permanência no grau VI, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o OAE evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

m) O acesso aos graus VIII e IX estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial, igual a Muito bom, à apreciação do currículo técnico e às necessidades definidas pela empresa.

Cláusula 8.ª

Nomeação na linha hierárquica

1- É da competência da empresa a nomeação por escrito dos titulares das funções na linha hierárquica (OAE chefe de equipa).

2- O exercício de funções na linha hierárquica é temporário, por períodos de dois anos, renováveis.

3- A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita, a integração no grau VIII, após a aprovação em concurso interno para o efeito, após aceitação por escrito do trabalhador.

4- Os termos do concurso interno referido no número anterior deverão observar os seguintes requisitos:

a) OAE chefe de equipa - Estar integrado no grau VI e experiência mínima de sete anos na profissão.

Cláusula 9.ª

Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

Cláusula 10.ª

Exoneração na linha hierárquica

1- Os titulares de cargos na linha hierárquica poderão ser exonerados quando:

a) For extinto o posto de trabalho ou o órgão que integravam;

b) As funções efetivamente exercidas não revistam natureza de chefia hierárquica;

c) Ocorram razões devidamente justificadas a comunicar por escrito ao OAE.

2- Nos casos previstos no número anterior, os trabalhadores serão reclassificados com o enquadramento equivalente (linha funcional técnica), sem prejuízo da remuneração de base auferida.

3- Sempre que se verificar a cessação das funções, o exonerado terá direito a receber por uma só vez a importância correspondente aos adicionais vincendos até ao fim do período que faltar para perfazer os dois anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.

Cláusula 11.ª

Cursos de formação profissional

1- A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os OAE estejam cobertos pela regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor, aplicável às suas funções, e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à atividade aeronáutica.

2- A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e atualização profissional.

3- A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4- A progressão dos trabalhadores na carreira pressupõe a frequência, com aproveitamento, de cursos técni-

cos e outros que a empresa se obriga a ministrar para o adequado desempenho da função.

5- A empresa obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação em cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação do OAE e do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o OAE, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cláusula 12.ª

Currículo técnico

1- Cada OAE será possuidor de um «currículo técnico» no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respetiva evolução na carreira profissional, nomeadamente:

a) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa da empresa e ou do OAE;

b) Percurso profissional;

c) Resultados da avaliação de desempenho e potencial;

d) Desempenho de funções de chefia;

e) Contributos relevantes nos domínios técnicos, tecno- lógico ou económico, aproveitáveis pela empresa;

f) Ações não conformem com as normas estabelecidas.

2- No caso de «ações não conformes com as normas estabelecidas», o respetivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação detalhada e comunicada ao trabalhador por escrito no prazo de 10 dias. Em caso de desacordo, poderá o trabalhador apresentar reclamação escrita, devidamente fundamentada, que deverá ser apreciada pela empresa.

3- Sempre que o trabalhador entender que foi prejudicado na apreciação pela empresa dos factos referidos no número anterior poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri, que integrará um representante do sindicato a que pertence o trabalhador, que se pronunciará no prazo de 30 dias.

4- O «currículo técnico» deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou pelo sindicato que o representa, devidamente autorizado pelo trabalhador em causa.

Cláusula 13.ª

Avaliação de desempenho e potencial

1- A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

– Insuficiente;
– Suficiente;
– Bom;
– Muito bom.

2- O SADP atualmente em vigor é o que consta do anexo.

3- As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

4- No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

B) Organização do trabalho

Cláusula 14.ª

Turno - Definição

O turno é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, podendo a hora de entrada variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas nos horários com entradas entre as 6h00 e as 16h30, não podendo, porém, a amplitude entre quaisquer dos dias do turno exceder 8 horas. Excetua-se o caso dos horários do Funchal, em que as antecipações poderão ser feitas para as 4h30, e da escala do Porto Santo, que não fica sujeita a limites de amplitude. Outros casos pontuais de imperiosa necessidade de serviço serão previamente submetidos a parecer do sindicato.

Cláusula 15.ª

Organização do trabalho por turnos

1- Nos horários de trabalho com amplitude de 24 horas, a prestação de trabalho no período que compreendido entre as 0h00 e as 7h00, desde que superior a 1 hora (turno noturno), não pode ultrapassar quatro dias con-

secutivos, a que se seguirá um descanso de dois dias completos de calendário, e deve ter frequência reduzida.

2- Nos casos de turnos noturnos constituídos por três dias consecutivos, o descanso semanal de um dia completo de calendário terá a duração mínima de 54 horas.

3- Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal, desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência, sendo que 1 hora de diferença (anterior ou posterior) na hora de entrada não é considerada alteração do horário do turno.

4- São permitidas as trocas de horário, por acordo, desde que sejam respeitados os descansos mínimos.

5- A elaboração dos horários deverá obedecer aos seguintes princípios:

a) O número máximo de dias consecutivos de trabalho será de cinco dias;

b) A uma semana de quatro ou de cinco dias de trabalho consecutivos seguir-se-á sempre um descanso mínimo de dois dias completos de calendário;

c) Quando o descanso semanal for constituído por um só dia de descanso, este terá de corresponder a um dia completo de calendário e terá uma duração mínima de 32 horas;

d) Poderão ser constituídos turnos de dias de trabalho com uma duração até 6 horas consecutivas, sem que haja intervalo de refeição e de descanso, com exceção dos horários com duração de 6 horas que se iniciem entre as 0h00 e as 7h00, ambas exclusive, os quais terão um intervalo de descanso de 30 minutos;

e) Na elaboração de horários de turnos irregulares, a média de dias de trabalho, por cada dois dias de descanso, deverá compreender-se entre 4,2 e 4,98, devendo aplicar-se a média mais baixa sempre que o serviço o permita;

f) Nos horários com entradas até às 7h00, exclusive, os OAE têm direito a trinta minutos para o pequeno-almoço, entre as 6h30 e as 10h00, de acordo com a conveniência do serviço, não contados como tempo de serviço; quando se revele impossível, por exigência da operação, a observância da pausa aqui prevista, haverá lugar a pagamento extraordinário;

g) Quando em prolongamento, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, logo que se completem seis horas e trinta minutos de trabalho consecutivo, considerando-se o tempo de trabalho complementar adicionado ao tempo de trabalho normal;

h) Quando em antecipação e desde que a prestação do trabalho suplementar cubra todo o período fixado no AE para a tomada de refeição, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, contando-se o intervalo como tempo de serviço.

6- Nos casos em que, nos períodos de refeição previstos na alínea *d)* do número anterior, os trabalhadores não possam utilizar o refeitório da empresa, são aplicáveis os seguintes regimes alternativos:

a) Fornecimento pela empresa de refeição em espécie;

b) Oferta pela empresa da utilização de outros refeitórios ou locais apropriados para fornecimento e tomada de refeição, nas mesmas condições de utilização do refeitório da empresa;

c) Comparticipação da empresa no custo da refeição, que será de 8,00 €.

Cláusula 16.ª

Intervalos de refeição e de descanso

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido uma vez, sendo o intervalo entre uma a duas horas, nos casos de almoço e jantar, de trinta minutos, quanto se destine a pequeno-almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.

2- Quando, por conveniência do serviço, for fixado no horário de trabalho um intervalo para pequeno-almoço, embora este possa ser tomado entre as 6h30 e as 10h00, considera-se que o referido intervalo se situa entra as 9h30 e as 10h00.

***C)* Tabela salarial**

	Janeiro - Maio 2024 Euros	Junho 2024 -> Euros	Tempo (meses)	ADP
OAE/Grau IX	1 685,00 €	1 710,00 €		
OAE/Grau VIII	1 544,00 €	1 569,00 €		Muito Bom
OAE/Grau VII	1 369,50 €	1 394,50 €		Muito Bom
OAE/Grau VI	1 261,00 €	1 286,00 €	36	Bom
OAE/Grau V	1 152,50 €	1 177,50 €	36	Bom
OAE/Grau IV	1 066,50 €	1 091,50 €	36	Bom
OAE/Grau III	990,00 €	1 015,00 €	24	Bom
OAE/Grau II	881,00 €	906,00 €	24	Suficiente
OAE/Grau I	790,00 €	845,00 €	24	Suficiente
OAE/Grau 0.2	732,50 €	787,50 €	12	Suficiente
OAE/Grau 0.1	679,00 €	734,00 €	12	Suficiente

OAE/Grau 0	626,00 €	722,00 €	12	Suficiente
OAE/Iniciado	608,00 €	717,00 €	6	

Técnico de manutenção de equipamentos de assistência a avião - TMEAA

***A)* Caracterização profissional**

Cláusula 1.ª

Caracterização da profissão

1- O técnico de manutenção de equipamento de assistência a avião (TMEAA) é o profissional que executa trabalhos de ensaio operacional e funcional dos equipamentos com vista à confirmação de avarias e deteção de anomalias e sua recuperação, bem como a preparação de trabalho de atividades e de matérias da área em que se encontra inserido.

2- Atividades - Desempenha funções no âmbito da manutenção dos equipamentos de assistência ao avião, seguindo processos tecnológicos, para os quais está qualificado, nomeadamente as seguintes tarefas:

a) Reparação de unidades;

b) Instalação, conservação, pintura e manutenção de aparelhagem e circuitos elétricos e eletrónicos;

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

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

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

f) Planeamento, programação e controlo de produção.

3- Competências abrangidas:

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

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

c) Eletricidade - Executa trabalhos de instalação, conservação, manutenção curativa e preventiva de circuitos elétricos e eletrónicos nos equipamentos de assistência a avião e seus acessórios;

d) Mecânica - Executa trabalhos de manufatura, instalação, conservação, manutenção curativa e preventiva de equipamentos de assistência a avião e seus acessórios;

e) Pintura - Executa trabalhos de preparação e pintura na estrutura e acessórios de equipamentos de assistência a avião;

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

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

Cláusula 2.ª

Condições de ingresso na profissão

1- A idade mínima de admissão para a profissão de TMEAA é de 18 anos.

2- As habilitações mínimas exigidas para o ingresso na profissão de TMEAA terão em conta as exigências

das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, e formação e experiência profissionais, bem como os requisitos legais que venham a ser estabelecidos.

3- Os candidatos deverão possuir a escolaridade obrigatória e formação e experiência profissionais comprovadas e reconhecidas pela empresa ou o 12.º ano em áreas curriculares com conteúdo ajustado à função, domínio da língua portuguesa e conhecimentos da língua inglesa e carta de condução. Deverão ter conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente de informática na ótica do utilizador.

4- A admissão de TMEAA faz-se para a categoria de TMEAA iniciado, salvo se o candidato for detentor de experiência profissional comprovada adequada à categoria profissional.

5- O regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura.

Cláusula 3.ª

Enquadramentos profissionais

1- Os técnicos de manutenção de equipamento de assistência a avião enquadram-se de acordo com a natureza das funções que desempenham na linha funcional técnica ou na linha hierárquica.

2- Integram a linha funcional técnica os seguintes estádios de desenvolvimento:

a) Iniciado:

b) Aquisição de conhecimentos - Graus 0, 0.1, 0.2;

c) Capacitação - Graus I, II e III;

d) Consolidação de conhecimentos/aptidão - Graus IV e V;

e) Especialização - Graus VI e VII;

f) Senioridade - Graus VIII e IX.

3- Integram a linha hierárquica as seguintes funções:

a) TMEAA mestre - Grau VII;

b) TMEAA chefe de secção - Grau VIII.

Cláusula 4.ª

Caracterização de funções na linha técnica

1- Iniciado - Caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade.

2- Aquisição de conhecimentos - Graus 0, 0.1 e 0.2:

a) Caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade, que executa sob coordenação de técnicos com capacitação profissional superior, faz consulta de literatura técnica necessária;

b) Recebe formação de introdução à empresa e à sua atividade, bem como a necessária para o desempenho das suas funções.

3- Capacitação - Graus I, II e III:

a) Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento da sua competência técnica específica e de aquisição de experiência profissional;

b) Executa, sob orientação de profissional de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, cumprindo as recomendações técnicas e de trabalho predefinidas;

c) Pode ser submetido a formação adequada ao desempenho das suas funções.

4- Consolidação de conhecimentos/aptidão - Graus IV e V:

a) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas, pelo grau crescente de autonomia e responsabilidade;

b) Interpreta normas, instruções e procedimentos de carácter técnico. Pode ser submetido a formação adequada ao desempenho da função, quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente, podendo ministrar formação no âmbito da sua competência desde que para tal esteja certificado.

5- Especialização - Graus VI e VII:

a) Caracteriza-se pela experiência profissional e conhecimentos técnicos alargados que executa com grande autonomia e iniciativa, tarefas de complexidade adequadas à sua qualificação e experiência, pode ser submetido a formação adequada ao desempenho das suas funções;

b) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

c) Recebe formação de âmbito técnico e adequado ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

d) Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

6- Senioridade - Graus VIII e IX:

a) Caracteriza-se pela elevada competência técnica, autonomia e responsabilidade;

b) Executa com grande autonomia e iniciativa tarefas de complexidade adequada à sua qualificação e experiência, pode ser submetido a formação adequada ao desempenho das suas funções;

c) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

d) Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

Cláusula 5.ª

Caracterização de funções na linha hierárquica

1- Mestre:

a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;

b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;

c) Orienta, coordena e supervisiona com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área para a qual está designado;

d) Toma decisões de acordo com as tarefas que desempenha e define prioridades no serviço;

e) Só em situações excecionais é que reporta a situação para o superior hierárquico;

f) Capacidade de otimizar os recursos humanos e equipamentos;

g) Deve cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa;

h) Deve garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2- Chefe de secção:

a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;

b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;

c) Elo de ligação entre o mestre e os superiores hierárquicos;

d) Responde, perante superiores hierárquicos, pelos resultados e ocorrências;

e) Promove a execução, através dos mestres, de todas as tarefas relacionadas com pessoal e equipamento;

f) Resolve todas as situações de irregularidade levadas ao seu conhecimento;

g) Efetua a análise das irregularidades surgidas no âmbito das diferentes áreas, bem como das reclamações apresentadas, propondo medidas corretivas;

h) Pode substituir o superior hierárquico no seu impedimento.

Cláusula 6.ª

Desempenho de funções

1- Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2- Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os TMEAA assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3- Os TMEAA de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissionais devidamente qualificados do grau superior em causa.

4- A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efetivo da função.

Cláusula 7.ª

Evolução na carreira

Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) O ingresso na carreira profissional de TMEAA é feito para o estádio de iniciação (TMEAA iniciado), que terá a duração de seis meses;

b) Concluído o estádio de iniciado (seis meses), com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TMEAA evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

c) Após 12 meses de permanência no grau 0, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TMEAA evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
d) Após 12 meses de permanência no grau 0.1, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TMEAA evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
e) Após 12 meses de permanência no grau 0.2, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TMEAA evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
f) Após 24 meses de permanência no grau I, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TMEAA evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
g) Após 24 meses de permanência no grau II, com avaliação do desempenho e potencial igual a Suficiente, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
h) Após 24 meses de permanência no grau III, com avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
i) Após 36 meses de permanência no grau IV, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
j) Após 36 meses de permanência no grau V, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
l) Após 36 meses de permanência no grau VI, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
m) O acesso aos graus VIII e IX estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial igual a Muito bom, à apreciação do currículo técnico e às necessidades definidas pela empresa.

Cláusula 8.ª

Nomeação na linha hierárquica

1- É da competência da empresa a nomeação por escrito do cargo de chefia (TMEAA mestre e TMEAA chefe de secção).
2- O exercício de funções na linha hierárquica é temporário, por períodos de dois anos, renováveis.
3- A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita após a aprovação em concurso interno para o efeito, após aceitação do trabalhador.
4- Os termos do concurso interno referido no número anterior deverão observar os seguintes requisitos:
a) TMEAA mestre - Integração no grau VI e experiência mínima de sete anos na profissão;
b) TMEAA chefe de secção - Integração no grau VIII e experiência mínima de cinco anos como mestre.

Cláusula 9.ª

Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

Cláusula 10.ª

Exoneração na linha hierárquica

1- Os titulares de cargos na linha hierárquica poderão ser exonerados quando:
a) For extinto o posto de trabalho ou o órgão que integravam;
b) As funções efetivamente exercidas não revistam natureza de chefia hierárquica;
c) Ocorram razões devidamente justificadas a comunicar por escrito ao TMEAA.
2- Nos casos previstos no número anterior, os trabalhadores serão reclassificados com o enquadramento equivalente (linha funcional técnica), sem prejuízo da remuneração de base auferida.
3- Sempre que se verificar a cessação das funções, o exonerado terá direito a receber por uma só vez a importância correspondente aos adicionais vincendos até ao fim do período que faltar para perfazer os dois anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.

Cláusula 11.ª

Cursos de formação profissional

1- A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TMEAA estejam cobertos pela regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor, aplicável às suas funções, e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à atividade aeronáutica.

2- A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e atualização profissional.

3- A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4- A progressão dos trabalhadores na carreira pressupõe a frequência, com aproveitamento, de cursos técnicos e outros que a empresa se obriga a ministrar para o adequado desempenho da função.

5- A empresa obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação em cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação dos TMEAA e do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TMEAA, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cláusula 12.ª

Currículo técnico

1- Cada TMEAA será possuidor de um «currículo técnico» no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respetiva evolução na carreira profissional, nomeadamente:

a) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa da empresa e ou do TMEAA;

b) Percurso profissional;

c) Resultados da avaliação de desempenho e potencial;

d) Desempenho de funções de chefia;

e) Contributos relevantes nos domínios técnicos, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa;

f) Ações não conformes com as normas estabelecidas.

2- No caso de «ações não conformes com as normas estabelecidas», o respetivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação detalhada e comunicada ao trabalhador por escrito no prazo de 10 dias. Em caso de desacordo, poderá o trabalhador apresentar reclamação escrita, devidamente fundamentada, que deverá ser apreciada pela empresa.

3- Sempre que o trabalhador entender que foi prejudicado na apreciação pela empresa dos factos referidos no número anterior poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri, que integrará um representante do sindicato a que pertence o trabalhador, que se pronunciará no prazo de 30 dias.

4- O «currículo técnico» deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou pelo sindicato que o representa, devidamente autorizado pelo trabalhador em causa.

Cláusula 13.ª

Avaliação de desempenho e potencial

1- A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

– Insuficiente;
– Suficiente;
– Bom;
– Muito bom.

2- O SADP atualmente em vigor é o que consta do anexo.

3- As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

4- No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

B) Tabela salarial

	Janeiro - Maio 2024 Euros	Junho 2024 -> Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
TMEAA/Grau IX	1 848,00 €	1 873,00 €		
TMEAA/Grau VIII	1 685,00 €	1 710,00 €		Muito Bom
TMEAA/Grau VII	1 511,00 €	1 536,00 €		Muito Bom
TMEAA/Grau VI	1 353,50 €	1 378,50 €	36	Bom
TMEAA/Grau V	1 174,00 €	1 199,00 €	36	Bom
TMEAA/Grau IV	1 077,00 €	1 102,00 €	36	Bom
TMEAA/Grau III	957,00 €	982,00 €	24	Bom
TMEAA/Grau II	859,50 €	884,50 €	24	Suficiente
TMEAA/Grau I	762,00 €	817,00 €	24	Suficiente
TMEAA/Grau 0.2	722,00 €	777,00 €	12	Suficiente
TMEAA/Grau 0.1	668,00 €	734,00 €	12	Suficiente
TMEAA/Grau 0	616,00 €	722,00 €	12	Suficiente
TMEAA/Iniciado	598,00 €	717,00 €	6	

Técnico de organização e administração - TOA

A) Caracterização profissional

Cláusula 1.ª

Caracterização da profissão

1- O técnico de organização e administração (TOA) executa trabalhos de natureza organizativa e administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes; nomeadamente de registo, planeamento, tratamento e comunicação da informação relativos à empresa, aos serviços de atendimento e de secretariado.

2- Executa operações de caixa.

3- Ordena e trata dados contabilísticos, estatísticos e financeiros.

4- Assegura serviços de biblioteca.

5- Assegura o serviço de controle da prevenção e segurança de pessoas e instalações, e de higiene industrial.
6- Assegura o desenvolvimento e atuação no âmbito da gestão técnica de recursos humanos.
7- No exercício da sua atividade utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado à execução e desenvolvimento dos processos em que intervém.

Cláusula 2.ª

Competências abrangidas:

1- Administração:
a) Desempenha as funções de natureza administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, nomeadamente no âmbito da administração de pessoal, secretariado e atendimento público, apoio administrativo, tradução e retroversão;
b) Poderá desempenhar as funções de técnico auxiliar administrativo relacionadas com ou exigidas pelas suas próprias funções.
2- Comunicação:
a) Desenvolve ações planificadas de comunicação com vista a manter o conhecimento e compreensão entre a empresa e o público/entidades;
b) Elabora estudos e relatórios com vista à solução de problemas inerentes à sua área de atuação;
c) Exerce funções de análise de reclamações de clientes e entidades exteriores à empresa;
d) Contacta entidades externas e os meios de comunicação social tendo em vista assegurar em cada momento uma adequada imagem da empresa;
e) Organiza e acompanha visitas guiadas no interior da empresa;
f) Assegura a divulgação sistemática e atempada de informação relativa à atividade da empresa;
g) Seleciona, controla e trata a informação proveniente dos diversos canais.
3- Contabilidade:
a) Desempenha as funções de natureza contabilística, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes;
b) Prepara, regista, confere e ou processa elementos diversos do âmbito da contabilidade, controla dinheiro e valores e efetua pagamentos e recebimentos.
4- Prevenção e segurança - Organiza, implementa e controla toda a atividade de prevenção em terra tendo em vista proteger pessoas e bens de acidentes ou ações criminosas, de riscos relacionados com o trabalho, de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.
5- Recursos humanos:
a) Desenvolve estudos e ações no âmbito do desenvolvimento organizacional e funcional e da gestão técnica de recursos humanos;
b) Exerce funções de recrutamento e seleção, avaliação de desempenho e potencial, estudo das necessidades de formação e desenvolvimento, estudos no âmbito do desenvolvimento da cultura empresarial, análise e qualificação de funções e carreiras profissionais e qualificação das condições de desempenho profissional.

Cláusula 3.ª

Condições de desempenho

1- Linha técnica:
Iniciação - Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de atuação;
Aquisição de conhecimentos - Graus 0, 0.1 e 0.2:
Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado;
Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função;
Recebe formação de iniciação à atividade desenvolvida e à organização da empresa.
Capacitação - Graus I, II e III - Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.
Executa, sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, de acordo com a sua especialização.
Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções.
Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;
Consolidação de conhecimentos - Graus IV e V - Caracteriza-se pela consolidação das competências téc-

nicas adquiridas e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Especialização - Grau VI - Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua atividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Senioridade - Graus VII e VIII - Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida e pela procura constante de atualização.

Executa com total autonomia análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional.

Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica que pode desempenhar.

Apresenta propostas acerca das matérias da sua especialidade.

Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos.

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

2- Linha de chefia:

Supervisor - É o TOA com elevada competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente em conjunto com o TOA chefe de secção, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de atuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela empresa.

Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objetivos nos seus aspetos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento.

Controla e assegura o correto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas e utensílios de trabalho.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas desde que para tal esteja certificado.

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, diretamente decorrentes da sua atividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Colabora com o TOA chefe de secção, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos.

Chefe de secção - É o TOA com elevada competência técnica e com acrescidas responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela em- presa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de

grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de atuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa.

Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade.

É responsável pela chefia e articulação dos vários grupos e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objetivos definidos.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos diretamente decorrentes da sua atividade conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objetivos definidos para a área em que se encontra inserido.

Cláusula 4.ª

Currículo técnico

1- Cada TOA será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a respetiva evolução na carreira profissional, designadamente:

a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
b) Aproveitamento na formação profissional;
c) Formação profissional relevante adquirida por iniciativa do trabalhador;
d) Ações profissionais dignas de destaque;
e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico;
f) Ações não conformes com as normas estabelecidas;
g) Resultados da avaliação de desempenho e potencial.

2- O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no currículo técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respetiva avaliação.

3- Dos registos e anotações referidos nos parágrafos anteriores será dado conhecimento imediato ao trabalhador, o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4- No caso das «ações não conformes com as normas estabelecidas», o respetivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5- O currículo técnico deverá ser facultado para consulta, sempre que solicitado pelo próprio ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato que o represente.

Cláusula 5.ª

Cursos de formação profissional

1- A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TOA possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor aplicável às suas funções e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação e introdução à organização da empresa e à respetiva atividade.

2- A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e atualização profissional.

3- A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4- A empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a formação e qualificação do TOA; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TOA, nomeadamente na evolução da sua carreira.

5- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação que lhe são proporcionadas.

Cláusula 6.ª

Condições de admissão e ingresso na C/P de TOA

1- As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TOA terão em conta as exigências das funções

a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2- Os candidatos deverão possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente, salvo se forem detentores de formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3- O recrutamento e seleção do TOA compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

4- O ingresso na profissão de TOA faz-se para a posição de TOA grau iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

5- A idade mínima de admissão para a profissão de TOA é de 18 anos.

Cláusula 7.ª

Enquadramentos profissionais

1- Os técnicos de organização e administração enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha técnica ou na linha de chefia.

2- A nenhum trabalhador pode ser solicitada ou exigida a prestação de trabalho que envolva exercício de atividade profissional ou funções complementares diferentes das requeridas no momento da admissão, ou que não tenham sido entretanto adquiridas através de formação profissional proporcionada pela empresa, ou de qualquer outra forma adquirida pelo trabalhador, e que não tenham afinidade com o conteúdo funcional da competência profissional abrangida.

3- A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

– Iniciado - Seis meses;
– Aquisição de conhecimentos:
– TOA grau 0 - 12 meses + ADP Suficiente;
– TOA grau 0.1 - 12 meses + ADP Suficiente;
– TOA grau 0.2 - 12 meses + ADP Suficiente;
– Capacitação:
– TOA grau I - 18 meses + ADP Suficiente;
– TOA grau II - 24 meses + ADP Suficiente;
– TOA grau III - 24 meses + ADP Bom;
– TOA grau IV - 30 meses + ADP Bom;
– Consolidação - TOA grau V - 48 meses + ADP Bom;
– Especialização - TOA grau VI - ADP Muito bom;
– Senioridade:
– TOA grau VII - ADP Muito bom;
– TOA grau VIII.

4- Integram a linha de chefia as seguintes posições:

– TOA supervisor - Grau VII;
– TOA chefe de secção - Grau VIII.

Cláusula 8.ª

Progressão na linha técnica

Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) O ingresso na carreira é feito para o estádio de iniciação (TOA iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando o período experimental;

b) Concluído o período de iniciação, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

c) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

d) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.1, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

e) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.2, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

f) Após 18 meses de exercício de funções no grau I, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

g) Após 24 meses de exercício de funções no grau II, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

h) Após 24 meses de exercício de funções no grau III, com avaliação de desempenho igual ou superior a Bom, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

i) Após 30 meses de exercício de funções no grau IV, com avaliação de desempenho de Bom, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

j) Após 48 meses de exercício de funções no grau V, com avaliação de desempenho Bom, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

l) No grau VI, avaliado o currículo técnico, com ADP de Muito bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TOA evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

m) No grau VII, avaliado o currículo técnico, com ADP de Muito bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TOA evoluirá para o grau VIII, sendo enquadrado na posição salarial respetiva.

Cláusula 9.ª

Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

Cláusula 10.ª

Nomeação na linha hierárquica

A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita, por escrito e com audição prévia e o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao currículo técnico.

Cláusula 11.ª

Nomeação e exoneração de chefias

1- A nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

a) TOA/supervisor - TOA dos graus VI e VII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus;

b) TOA/chefe de secção - TOA/supervisor e TOA dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus.

2- Cessadas as funções de chefia inerentes às categorias profissionais/cargos de chefia referidas, o trabalhador é enquadrado nas seguintes posições:

a) TOA/supervisor - TOA grau VII;

b) TOA/chefe de secção - TOA grau VIII.

3- Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente o adicional de chefia).

Cláusula 12.ª

Avaliação de desempenho e potencial

1- A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:
– Insuficiente;
– Suficiente;
– Bom;
– Muito bom.
2- O SADP atualmente em vigor é o que consta do anexo.
3- As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.
4- No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

***B)* Tabela salarial**

Linha técnica	Linha de chefia	Janeiro - Maio 2024 Euros	Junho 2024 -> Euros	Evolução	
				Tempo (meses)	ADP
TOA/Grau VIII	Chefe de secção	1 848,00 €	1 873,00 €		
TOA/Grau VII	Supervisor	1 739,50 €	1 764,50 €		Muito bom
TOA/Grau VI		1 468,00 €	1 493,00 €		Muito bom
TOA/Grau V		1 359,50 €	1 384,50 €	48	Bom
TOA/Grau IV		1 250,00 €	1 275,00 €	30	Bom
TOA/Grau III		1 087,00 €	1 112,00 €	24	Bom
TOA/Grau II		968,50 €	993,50 €	24	Suficiente
TOA/Grau I		848,50 €	873,50 €	18	Suficiente
TOA/Grau 0.2		777,50 €	832,50 €	12	Suficiente
TOA/Grau 0.1		754,00 €	809,00 €	12	Suficiente
TOA/Grau 0		732,50 €	787,50 €	12	Suficiente
TOA/Iniciado		679,00 €	734,00 €	6	

Técnico comercial - TC

A) Caracterização profissional

Cláusula 1.ª

Caracterização da profissão

1- O técnico comercial (TC) executa funções do âmbito da atividade comercial, nomeadamente estudos, planeamento, promoção, negociação, gestão, venda e aplicação de preços, pagamentos e recebimentos diversos, bem como do âmbito do apuramento, faturação e controlo de valores da receita vendida e voada conducentes a otimização e rentabilidade do espaço aéreo, no respeitante ao transporte aéreo de passageiros, carga e correio.

2- Acompanha a operação de forma a garantir a regularidade e qualidade dos serviços.

Cláusula 2.ª

Condições de desempenho

1- Linha técnica:

a) Iniciação:

i) Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de atuação;

ii) Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado;

iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função;

iv) Recebe formação de iniciação à atividade desenvolvida e à organização da empresa;

b) Capacitação - Graus 0, 0.1, 0.2, I, II, III e IV:

i) Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional;

ii) Executa, sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas adequadas à sua qualificação e experiência de acordo com a sua especialização;

iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções;

iv) Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

c) Consolidação de conhecimentos - Grau V:

i) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções;

ii) Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação. Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções;

iii) Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

d) Especialização - Grau VI:

i) Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior;

ii) Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua atividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado;

iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções;

iv) Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

v) Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas;

e) Senioridade - Graus VII e VIII:

i) Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida e pela procura constante de atualização;

ii) Executa, com total autonomia, análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional;

iii) Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação que pode desempenhar;

iv) Apresenta propostas acerca da sua especialidade;

v) Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos;

vi) Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido;

vii) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

viii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções;

ix) Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função. Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

2- Linha de chefia:

a) TC supervisor:

i) É o TC com elevada competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas;

ii) Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções;

iii) Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente em conjunto com o TC chefe de secção no que respeita a avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de atuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela empresa;

iv) Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objetivos nos seus aspetos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento;

v) Controla e assegura o correto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas e utensílios de trabalho;

vi) É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho;

vii) Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

viii) Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, diretamente decorrentes da sua atividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;

ix) Colabora com o TC chefe de secção, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos;

b) TC chefe de secção:

i) É o TC com elevada competência técnica e com acrescidas responsabilidades organizativas e hierárquicas;

ii) Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções;

iii) Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de atuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa;

iv) Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;

v) É responsável pela chefia e articulação dos vários grupos e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objetivos definidos;

vi) É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho;

vii) Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

viii) Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos diretamente decorrentes da sua atividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;

ix) Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objetivos definidos para a área em que se encontra inserido.

Cláusula 3.ª

Currículo técnico

1- Cada TC será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades exigidas para a respetiva evolução na carreira profissional, designadamente:

a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
b) Aproveitamento na formação profissional;
c) Formação profissional relevante adquirida por iniciativa do trabalhador;
d) Ações profissionais dignas de destaque;
e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico;
f) Ações não conformes com as normas estabelecidas;
g) Resultados da avaliação do desempenho e potencial.

2- O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no currículo técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respetiva avaliação.

3- Dos registos e anotações referidos nos parágrafos anteriores será dado conhecimento imediato ao trabalhador, o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4- No caso das «ações não conformes com as normas estabelecidas», o respetivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5- O currículo técnico deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou, com a sua autorização escrita, pelo sindicato que o represente.

Cláusula 4.ª

Condições de admissão e ingresso na C/P de TC

1- As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TC terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2- Os candidatos deverão possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de formação e experiência profissionais comprovadas e reconhecidas pela empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3- O recrutamento e seleção do TC compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular; entrevista profissional; avaliação de conhecimentos técnicos; avaliação psicológica, e exame médico.

4- O ingresso na profissão de TC faz-se para a posição de TC grau iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

5- A idade mínima de admissão para a profissão de TC é de 18 anos.

Cláusula 5.ª

Enquadramentos profissionais

1- Os técnicos comerciais enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha técnica ou na linha de chefia.

2- A nenhum trabalhador pode ser solicitada ou exigida a prestação de trabalho que envolva exercício de atividade profissional ou funções complementares diferentes das requeridas no momento da admissão, ou que não tenham sido, entretanto, adquiridas através de formação profissional proporcionada pela empresa, ou de qualquer outra forma adquirida pelo trabalhador, e que não tenham afinidade com o conteúdo funcional da competência profissional abrangida.

3- A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:
– Iniciado - Seis meses;
– Aquisição de conhecimentos:
– TC grau 0 - 12 meses + ADP Suficiente;
– TC grau 0.1 - 12 meses + ADP Suficiente;
– TC grau 0.2 - 12 meses + ADP Suficiente;
Capacitação:
– TC grau I - 18 meses + ADP Suficiente;
– TC grau II - 24 meses + ADP Suficiente;
– TC grau III - 24 meses + ADP Bom;
– TC grau IV - 30 meses + ADP Bom;
– Consolidação - TC grau V - 48 meses + ADP Bom;
– Especialização - TC grau VI - ADP Muito bom;

– Senioridade:
– TC grau VII - ADP Muito bom;
– TC grau VIII.
4- Integram a linha de chefia as seguintes posições:
a) TC supervisor - Grau VII;
b) TC chefe de secção - Grau VIII.

Cláusula 6.ª

Progressão na linha técnica

Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) O ingresso na carreira é feito para o estádio de iniciação (TC iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando o período experimental;

b) Concluído o período de iniciação, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

c) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

d) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.1, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

e) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.2, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

f) Após 18 meses de exercício de funções no grau I, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

g) Após 24 meses de exercício de funções no grau II, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

h) Após 24 meses de exercício de funções no grau III, com avaliação de desempenho igual ou superior a Bom, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

i) Após 30 meses de exercício de funções no grau IV, com avaliação de desempenho de Bom, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

j) Após 48 meses de exercício de funções no grau V, com avaliação de desempenho Bom, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

l) No grau VI, avaliado o currículo técnico, com ADP de Muito bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TC evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

m) No grau VII, avaliado o currículo técnico, com ADP de Muito bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TC evoluirá para o grau VIII, sendo enquadrado na posição salarial respetiva.

Cláusula 7.ª

Nomeação na linha hierárquica

A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita, por escrito com audição prévia e com o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao currículo técnico.

Cláusula 8.ª

Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

Cláusula 9.ª

Nomeação e exonerações de chefias

1- A nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

a) TC/supervisor - TC dos graus V e VI, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus;

b) TC/chefe de secção - TC/supervisor e TC dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus.

2- Cessadas as funções de chefia inerentes às categorias profissionais/cargos de chefia referidos, o trabalhador é enquadrado nas seguintes posições:

a) TC/supervisor - Grau VII;

b) TC/chefe de secção - Grau VIII.

3- Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente o adicional de chefia).

Cláusula 10.ª

Avaliação de desempenho e potencial

1- A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

– Insuficiente;
– Suficiente;
– Bom;
– Muito bom.

2- O SADP atualmente em vigor é o que consta do anexo.

3- As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

4- No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

B) Tabela salarial

Linha técnica	Linha de chefia	Janeiro - Maio 2024 Euros	Junho 2024 -> Euros	Evolução	
				Tempo (meses)	ADP
TC/Grau VIII	Chefe de secção	1 903,00 €	1 928,00 €		
TC/Grau VII	Supervisor	1 794,00 €	1 819,00 €		Muito bom
TC/Grau VI		1 523,00 €	1 548,00 €		Muito bom
TC/Grau V		1 458,00 €	1 483,00 €	48	Bom

TC/Grau IV		1 349,00 €	1 374,00 €	30	Bom
TC/Grau III		1 165,00 €	1 190,00 €	24	Bom
TC/Grau II		1 001,50 €	1 026,50 €	24	Suficiente
TC/Grau I		849,50 €	874,50 €	18	Suficiente
TC/Grau 0.2		762,50 €	817,50 €	12	Suficiente
TC/Grau 0.1		719,00 €	774,00 €	12	Suficiente
TC/Grau 0		688,00 €	743,00 €	12	Suficiente
TC/Iniciado		636,00 €	717,00 €	6	

Técnico auxiliar - TAUX

A) Caracterização profissional

Cláusula 1.ª

Caracterização da profissão

1- Desempenha, dependendo de profissionais mais qualificados, tarefas de apoio global à área funcional em que está integrado.

2- Assegura o tratamento e reprodução de documentação, pedidos, notas de encomenda, registos e informação diversa.

3- Assegura o transporte de pessoas, o transporte, carga e descarga de correio, bagagem e outros materiais, conduzindo diversos tipos de veículos e equipamentos motorizados desde que habilitado para o efeito, zelando pela sua operacionalidade e conservação.

4- Efetua serviço de receção e entregas e cobranças no exterior.

5- Assegura a carga/descarga de materiais transportados.

6- Executa, de forma autónoma, tarefas de alguma complexidade tecnológica quando para tal esteja devidamente qualificado.

7- Recebe formação necessária ao desempenho da sua função.

8- No exercício da sua atividade profissional, o TAUX respeita os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela empresa.

9- Pode coordenar outros trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Competências abrangidas

1- Administração:

a) Seleciona, compila e trata elementos relativos à gestão administrativa do pessoal;

b) Colige e prepara informações necessárias à organização do processo individual do trabalhador;

c) Atualiza-o, registando os respetivos elementos de identificação, nomeadamente promoções, prémios, sanções e informações;

d) Opera um ou vários tipos de máquinas de reprodução de desenhos e outros documentos e controla a sua utilização;

e) Corta, em guilhotina própria, cópia de desenhos e efetua o arquivo dos originais;
f) Efetua a manutenção corrente dos equipamentos;
g) Ocupa-se do expediente do sector e mantém o arquivo da documentação atualizado;
h) Controla a permanência de pessoas estranhas aos serviços;
i) Presta informações, encaminha os visitantes para as secções ou pessoas pretendidas e anuncia-os; entrega e recebe correspondência e outros documentos em locais diversos na empresa;
j) Recebe e transmite informações diversas e executa recados que lhe sejam solicitados;
k) Auxilia os serviços de reprodução e arquivo de documentos;
l) Distribui mensagens, encomendas, documentos e outro tipo de correspondência pelos destinatários respetivos: ordena a correspondência segundo a sua localização, urgência ou outros fatores; distribui a correspondência pelos diversos destinatários e providencia pelo preenchimento de documentos comprovativos;
m) Pode executar as tarefas acima descritas utilizando um sistema de transmissão e receção de mensagens via rádio e ser designado em conformidade.
2- Serviço externo:
a) Providencia a expedição e receção de mercadorias, assegura o seu transporte e faz os registos necessários: estuda as características da mercadoria a expedir, as datas, os horários e as tarifas dos diversos meios de transporte e decide ou aconselha qual o mais indicado;
b) Providencia a documentação e assegura os procedimentos necessários à expedição ou levantamento da mercadoria;
c) Ocupa-se de diversos assuntos relacionados com seguros, despachos de alfândega, contactos com bancos e empresas de transportes;
d) Verifica a concordância entre os desembarques e os respetivos conhecimentos de embarque, recibos e outros documentos;
e) Anota os danos e perdas e toma as decisões necessárias para a entrega das mercadorias aos seus destinatários;
f) Executa, fora da empresa, cobranças, pagamentos e depósitos: cobra, no domicílio ou no estabelecimento dos devedores, as importâncias em dívida, entregando-lhes os respetivos recibos;
g) Entrega avisos para posterior pagamento dos recibos;
h) Faz pagamentos a credores que visita e recebe os respetivos recibos, letras ou outros documentos;
i) Faz depósitos em bancos ou em outros estabelecimentos de crédito;
j) Recebe e confere os recibos para cobranças; elabora folhas resumo das cobranças efetuadas, apura o total dos recibos pagos e verifica a sua correspondência com o numerário e valores recebidos;
k) Entrega aos serviços competentes as importâncias recebidas, os recibos não cobrados e os talões dos depósitos efetuados.

Cláusula 3.ª

Condições de desempenho

1- Linha técnica:
a) Iniciação - Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de atuação;
b) Aquisição de conhecimentos - Graus 0, 0.1 e 0.2:
i) Executa as tarefas sob orientação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado;
ii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função;
iii) Recebe formação para a atividade desenvolvida e à organização da empresa;
b) Capacitação - Graus I, II e III:
i) Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional;
ii) Executa, sob orientação, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência;
iii) Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;
c) Consolidação de conhecimentos - Graus IV e V:
i) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções;
ii) ii) Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação;

iii) Pode utilizar documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções;

iv) Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

d) Senioridade - Graus VI e VII:

i) Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos, executa com autonomia e responsabilidade crescente funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior;

ii) Pode utilizar documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções;

iii) Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

iv) Pode orientar tecnicamente TAUX de graus inferiores;

v) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas desde que para tal esteja certificado.

2- Linha de chefia:

a) TAUX - Supervisor:

i) É o TAUX com competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas;

ii) Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções;

iii) Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente, em conjunto com o TAUX chefe de secção, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de atuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela empresa;

iv) Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objetivos nos seus aspetos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento;

v) Controla e assegura o correto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas e utensílios de trabalho;

vi) É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho;

vii) Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

viii) Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, diretamente decorrentes da sua atividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Cláusula 4.ª

Currículo técnico

1- Cada TAUX será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a evolução na carreira profissional, designadamente:

a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;

b) Aproveitamento na formação profissional;

c) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;

d) Ações profissionais dignas de destaque;

e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico;

f) Ações não conformes com as normas estabelecidas;

g) Resultados da avaliação do desempenho e potencial.

2- O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no currículo técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respetiva avaliação.

3- Dos registos e anotações referidos nos parágrafos anteriores será dado conhecimento imediato ao trabalhador, o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4- No caso das «ações não conformes com as normas estabelecidas», o respetivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5- O currículo técnico deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato que o represente.

Cláusula 5.ª

Cursos de formação profissional

1- A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TAUX possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor e aplicável às suas funções e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à respetiva atividade.

2- A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista sua valorização e atualização profissional.

3- A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4- A empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a formação e qualificação do TAUX; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TAUX, nomeadamente na evolução da sua carreira.

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

Cláusula 6.ª

Condições de admissão e ingresso na C/P de TAUX

1- As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TAUX terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2- Os candidatos deverão possuir o 9.º ano de escolaridade ou equivalente, salvo se forem detentores de formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos básicos da língua inglesa falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3- O recrutamento e seleção do TAUX compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

4- O ingresso na profissão de TAUX faz-se para a posição de TAUX grau iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

5- A idade mínima de admissão para a profissão de TAUX é de 18 anos.

Cláusula 7.ª

Enquadramentos profissionais

1- O técnico auxiliar de administração enquadra-se, de acordo com a natureza das funções que desempenha na linha técnica.

2- A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

a) Iniciado - Seis meses + ADP positivo/suficiente;

b) Aquisição de conhecimentos:

TAux grau 0 - 12 meses + ADP Suficiente;

TAux grau 0.1 - 12 meses + ADP Suficiente;

TAux grau 0.2 - 12 meses + ADP Suficiente;

c) Capacitação:

i) Grau I - 18 meses + ADP positivo/Suficiente;

ii) Grau II - 24 meses + ADP positivo/Suficiente;

iii) Grau III - 24 meses + ADP positivo/Bom;

d) Consolidação:

i) Grau IV - 30 meses + ADP Bom;

ii) Grau V - 36 meses + aval. téc + ADP Bom + NE;

c) Senioridade:

i) Grau VI - Aval. téc. + ADP Muito bom + NE;

ii) Grau VII.

3- Integra a linha de chefia a seguinte posição:

a) TAUX/supervisor - Grau VI ou VII.

Cláusula 8.ª

Progressão na linha técnica

Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) Ingresso na C/P é feito para o estádio de iniciação (TAUX - Iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando este o período experimental;

b) Concluído o período de iniciação, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

c) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

d) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.1, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

e) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.2, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

f) Após 18 meses de exercício de funções no grau I, com avaliação de desempenho positiva/Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

g) Após 24 meses de exercício de funções no grau II, com avaliação de desempenho positiva/Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

h) Após 24 meses de exercício de funções no grau III, com avaliação de desempenho igual ou superior a Bom, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

i) Após 30 meses de exercício de funções no grau IV, avaliado o currículo técnico, com ADP de Bom, o TAUX evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

j) Após 36 meses de exercício de funções no grau V, avaliado o currículo técnico, com ADP de Bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TAUX evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

l) No grau VI, avaliado o currículo técnico, com ADP de Muito bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TAUX evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respetiva.

Cláusula 9.ª

Nomeação na linha hierárquica

1- A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita, por escrito e com audição prévia e o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao currículo técnico.

2- A substituição temporária no desempenho efetivo de funções de chefia da linha hierárquica só poderá ter lugar mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para as funções exercidas em substituição, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição paga desde o 1.º dia; o adicional de chefia será devido desde que a substituição seja igual ou superior a 5 dias úteis e pago igualmente desde o 1.º dia.

3- O impedimento que originar a substituição temporária, previsto no número 3, não poderá ultrapassar os 90 dias, findos os quais a empresa procederá à nomeação de chefia para o desempenho efetivo de funções da linha hierárquica, salvo se aquele impedimento for devido a doença prolongada com internamento hospitalar, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

Cláusula 10.ª

Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

Cláusula 11.ª

Nomeação e exoneração de chefias

1- A nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica deve preferencialmente e em princípio recair sobre: TAUX do grau VI com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus.

2- Cessadas as funções de chefia inerentes à categoria profissional/cargo de chefia referida, o trabalhador é enquadrado na posição de TAUX grau VI ou superior se já anteriormente possuída.

3- Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente, o adicional de chefia).

Cláusula 12.ª

Avaliação de desempenho e potencial

1- A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

a) Insuficiente;
b) Suficiente;
c) Bom;
d) Muito bom.

2- O SADP atualmente em vigor é o que consta do anexo.

3- As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

4- No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tenha a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

B) Tabela salarial

Linha técnica	Linha de chefia	Janeiro - Maio 2024 Euros	Junho 2024 -> Euros	Evolução	
				Tempo (meses)	ADP
TAUX/Grau VII	Supervisor	1 305,00 €	1 330,00 €		
TAUX/Grau VI	Supervisor	1 088,00 €	1 113,00 €		Muito Bom
TAUX/Grau V		979,00 €	1 004,00 €	36	Bom
TAUX/Grau IV		893,00 €	918,00 €	30	Bom
TAUX/Grau III		827,00 €	852,00 €	24	Bom
TAUX/Grau II		762,50 €	817,50 €	24	Suficiente
TAUX/Grau I		708,50 €	763,50 €	18	Suficiente
TAUX/Grau 0.2		689,50 €	744,50 €	12	Suficiente
TAUX/Grau 0.1		658,00 €	727,00 €	12	Suficiente
TAUX/Grau 0		626,00 €	722,00 €	12	Suficiente
TAUX/Iniciado		608,00 €	717,00 €	6	

Licenciado - Licenciado/bacharel - BAC

A) Caracterização profissional

Cláusula 1.ª

Caracterização da profissão

1- É um profissional que possui formação académica superior - Licenciatura ou bacharelato.

2- Com grau crescente de conhecimentos, de autonomia e de capacidade de decisão, organiza, coordena e executa atividades no âmbito da sua formação específica, realiza estudos e projetos (conceção, análise e

investigação) que requerem elevada qualificação técnica, apresentando soluções e pareceres tecnicamente fundamentados, com vista a solução de problemas em matérias da sua especialidade.

3- Conhece e domina a regulamentação da empresa, da indústria e da atividade profissional, interpretando e aplicando as normas, os procedimentos e as instruções de carácter técnico.

4- Programa e coordena as suas atividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

5- Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade, desde que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

6- Apoia os serviços em assuntos de natureza técnica e organizacional e assegura as funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direção) na estrutura organizacional da empresa.

Cláusula 2.ª

Estádios de desenvolvimento

1- Iniciação:

a) Fase de integração e de adaptação na empresa e na área funcional para que é recrutado;

b) É caracterizada pela aprendizagem da missão da empresa e pela adaptação dos conhecimentos académicos técnico-científicos adquiridos à área funcional para a qual é recrutado, pela familiarização com os procedimentos e envolventes técnicas exigidas para a função, bem como com os padrões de qualidade definidos;

c) Comporta a formação de introdução à atividade aeronáutica, à organização da empresa e formação técnica específica;

d) Nesta fase, realiza trabalhos, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível superior e participa em projetos com a aplicação direta dos conhecimentos técnico-científicos previamente adquiridos, familiarizando-se com o nível técnico exigido à obtenção de resultados e contribuindo para a melhoria dos trabalhos realizados;

2- Desenvolvimento:

a) Fase de desenvolvimento de conhecimentos e consequente crescimento técnico, com aquisição das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com nível adequado de qualidade, podendo para isso receber formação técnica específica;

b) Nesta fase, realiza, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível igual ou superior, trabalhos com alguma complexidade e participa em projetos mais especializados, com alguma responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando soluções conducentes à melhoria dos trabalhos realizados, otimizando o nível técnico exigido;

c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade, podendo apresentar pareceres técnicos no âmbito da sua área de formação;

d) Pode programar e coordenar as suas atividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;

e) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;

f) Pode representar a empresa em ações internas ou externas.

3- Especialização:

a) Fase de consolidação das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com visão alargada e multidisciplinar da empresa, podendo para isso receber formação técnica específica e de atualização;

b) Nesta fase, realiza, com autonomia técnica, individualmente ou em equipa, estudos e projetos com grau de complexidade elevada e responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando pareceres tecnicamente fundamentados conducentes à melhoria dos projetos realizados, otimizando o nível técnico exigido;

c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade;

d) Pode coordenar tecnicamente equipas multidisciplinares;

e) Pode programar e coordenar as suas atividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;

f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;

g) Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direção) na estrutura organizacional da empresa;

h) Pode representar a empresa em ações internas ou externas.

4- Senioridade:

a) Fase de pleno domínio da profissão com total autonomia de decisão técnica e responsabilização pelos resultados alcançados com competências organizativas nesse âmbito, possuindo uma visão alargada e multidisciplinar da realidade empresarial e um reconhecido conhecimento da organização, da estrutura e do objeto social da empresa;

b) Comporta a formação técnica específica, de atualização e de gestão;

c) Nesta fase, realiza estudos altamente especializados e grandes projetos, bem como trabalhos de investigação, de forma a assessorar tecnicamente a gestão da empresa e conducentes à melhoria dos projetos realizados, melhorando o nível técnico exigido;

d) Pode coordenar tecnicamente projetos e equipas multidisciplinares;,

e) Pode programar e coordenar as suas atividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;

f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;

g) Pode desempenhar funções de coordenação organização e chefia (gestão e direção) no âmbito da estrutura organizacional da empresa;

h) Pode representar a empresa em ações internas ou externas.

Cláusula 3.ª

Condições de ingresso/progressão na carreira

1- Este grupo profissional agrega as seguintes categorias profissionais:

a) Licenciado;

b) Bacharel.

2- Condições de ingresso:

a) Licenciado:

i) Licenciatura em área exigida para o posto de trabalho;

ii) Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita;

*iii)*Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso;

d) Bacharel:

i) Bacharelato em área exigida para o posto de trabalho;

ii) Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita;

iii) Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3- Período experimental: 240 dias.

4- Enquadramento de ingresso:

a) Licenciado e bacharel, sem experiência profissional:

i) Início da carreira, fase da iniciação;

b) Licenciado e bacharel, com experiência profissional relevante:

i) De acordo com o currículo profissional, sem prejuízo de uma fase obrigatória, que corresponde ao período experimental de 240 dias de «adaptação à empresa».

5- Condições de progressão entre fases:

a) Fase de iniciação para fase de desenvolvimento;

i) 18 meses de exercício profissional como licenciado ou 24 meses de exercício profissional como bacharel;

ii) Avaliação de desempenho e potencial Suficiente;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

b) Fase de desenvolvimento para fase de especialização:

i) Quatro anos de exercício profissional como licenciado ou cinco anos de exercício profissional como bacharel;

ii) Avaliação de desempenho e potencial Bom;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
c) Fase de especialização para fase de senioridade:
i) 7 anos de exercício profissional mínimo obrigatório;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de Muito bom;
iii) Frequência, com aproveitamento, de formação comportamental e em gestão, nas áreas em cada momento estabelecidas;
iv) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional.
Avaliação técnica formal:
a) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
i) Definição pela empresa das necessidades de provimento.
6- Condições de progressão na carreira:
a) Iniciação/adaptação:
i) 8 meses;
ii) Avaliação de desempenho e potencial Suficiente;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
b) Grau 0:
i) 12 meses de exercício como licenciado e 18 meses como bacharel, no grau iniciado;
ii) Avaliação de desempenho e potencial Suficiente;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
c) Grau 0.1:
i) 12 meses de exercício como licenciado e 18 meses como bacharel, no grau 0.1;
ii) Avaliação de desempenho e potencial Suficiente;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
d) Grau 0.2:
i) 12 meses de exercício como licenciado e 18 meses como bacharel, no grau 0.2;
ii) Avaliação de desempenho e potencial Suficiente;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
Início de seletividade:
e) Grau I:
i) Dois anos de exercício como licenciado e três anos como bacharel no grau I;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Bom;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
f) Grau II:
i) Dois anos de exercício como licenciado e bacharel no grau II;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Bom;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
g) Grau III:
i) três anos de exercício mínimo obrigatório no grau III;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Bom;
iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
h) Grau IV:
i) Dois anos de exercício mínimo obrigatório no grau IV;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Bom;
iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
i) Grau V:
i) Dois anos de exercício mínimo obrigatório no grau V;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Muito bom;

iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

Prova técnica formal:

i) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

ii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

j) Grau VI/grau VII:

i) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Muito bom;

iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

Cláusula 4.ª

Avaliação de desempenho e potencial

1- A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

a) Insuficiente;

b) Suficiente;

c) Bom;

d) Muito bom.

2- O SADP atualmente em vigor é o que consta do anexo.

3- As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

4- No caso de não poder ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, esta deve ser considerada como positiva.

Cláusula 5.ª

Cargos de direção

1- O exercício de funções nos cargos de direção é temporário, por períodos renováveis, e não corresponde a uma categoria profissional.

2- A determinação dos cargos de direção e a definição dos respetivos estatutos são da competência da empresa.

Cláusula 6.ª

Isenção de horário de trabalho

Atenta a natureza das funções que lhe competem, bem como o modo do seu exercício, os licenciados e bacharéis terão expresso no respetivo contrato individual de trabalho o regime de isenção de horário de trabalho, refletindo já as remunerações constantes das respetivas tabelas salariais, a ponderação desse regime de IHT.

Cláusula 7.ª

Trabalho fora da base

1- Em deslocações superiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.

2- Em deslocações inferiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal praticado na base, bem como observará os feriados aí em vigor. Caso não possa observar os descansos no local de trabalho temporário, o trabalhador terá direito a igual número de descansos após o regresso.

3- Nos casos em que o início ou o termo das deslocações em serviço tenham lugar em dias de descanso semanal ou complementar, no todo ou em parte, o trabalhador terá direito a igual número de dias de descanso a gozar após o regresso.

Cláusula 8.ª

Cursos de formação profissional

1- A empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional, com vista à melhoria e à atualização

dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente os exigidos pelo desenvolvimento da carreira e pela atualização de conhecimentos exigidos.

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

3- Nos casos em que a formação profissional seja exigida e imposta pela empresa, a sua frequência deve ter lugar dentro dos períodos normais de trabalho.

4- Sempre que um trabalhador solicite à empresa a dispensa para a frequência de cursos de curta duração, relacionados com as respetivas áreas de especialização, essa dispensa será concedida, até ao limite de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, em cada ano, e salvo impossibilidade ou inconveniente por razões de exigências de serviço, que serão expressamente apresentadas por escrito.

5- No quadro e de acordo com a sua política de formação profissional, a empresa aceita analisar a frequência de ações de formação (cursos de mestrado, de doutoramento ou outros), relacionados com a área de especialização do trabalhador desde que:

a) O interesse da formação seja reconhecido pela empresa como relevante para a sua atividade e para as funções exercidas ou a exercer pelo trabalhador;

b) A avaliação de desempenho e potencial do trabalhador o justifiquem;

c) As exigências de funcionamento da empresa o possibilitem.

6- A empresa disponibiliza-se para analisar e acordar, com o trabalhador interessado, as condições de frequência/dispensa de serviço, de custeio e de garantia de benefício para a empresa, inerentes à realização de cada ação de formação em causa.

Cláusula 9.ª

Seguros

1- A SPdH garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de 60 000,00 €, que cobrirá os riscos de viagem e de estada, em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

2- Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a SPdH atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de 120 000,00 €.

***B)* Tabela salarial**

Grau	Janeiro - Maio 2024 Euros	Junho 2024 -> Euros	Evolução		
			Tempo (meses)		ADP
			Licenciado	Bacharel	
Grau VII	4 338,00 €	4 363,00 €			
Grau VI	3 739,50 €	3 764,50 €			Muito Bom
Grau V	3 240,00 €	3 265,00 €	24	24	Muito Bom
Grau IV	2 805,50 €	2 830,50 €	24	24	Bom

Grau III	2 478,00 €	2 503,00 €	36	36	Bom
Grau II	2 175,00 €	2 200,00 €	24	24	Bom
Grau I	1 892,50 €	1 917,50 €	24	36	Bom
Grau 0.2	1 664,00 €	1 689,00 €	12		Suficiente
Grau 0.2	1 496,00 €	1 521,00 €		18	Suficiente
Grau 0.1	1 360,50 €	1 385,50 €	12		Suficiente
Grau 0.1	1 246,50 €	1 271,50 €		18	Suficiente
Grau 0	1 109,00 €	1 134,00 €	12	18	Suficiente
Iniciado	951,00 €	976,00 €	8	8	

Técnico superior - TS

A) Caracterização profissional

Cláusula 1.ª

Caracterização da profissão

1- Com grau crescente de autonomia e capacidade de decisão, realiza estudos e projetos que requerem elevada qualificação técnica e experiência profissional, com vista a solução de problemas globais a nível de uma ou mais áreas de atividade da empresa; desenvolve outras atividades que lhe sejam especialmente cometidas.

2- Programa e coordena as suas atividades ou de outros técnicos de nível igual ou inferior.

3- Conhece e domina a regulamentação da empresa, da indústria e da atividade profissional, interpretando e aplicando as normas, os procedimentos e as instruções de carácter técnico.

4- Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade, desde que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

5- Apoia os serviços em assuntos de natureza técnica e organizacional e assegura as funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direção) na estrutura organizacional da empresa.

Cláusula 2.ª

Estádios de desenvolvimento

1- Adaptação:

a) Fase de integração e de adaptação na empresa e ou na área funcional para que é recrutado;

b) É caracterizada pela aprendizagem da missão da empresa, quando caso disso, e pela adaptação dos conhecimentos académicos técnico-científicos adquiridos na área funcional para a qual é recrutado, pela familiarização com os procedimentos e envolventes técnicas exigidas para a função, bem como com os padrões de qualidade definidos;

c) Comporta a formação de introdução à atividade aeronáutica, à organização da empresa e formação técnica específica;

d) Nesta fase, realiza trabalhos, no âmbito da sua área de especialidade, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível superior e participa em projetos com a aplicação direta dos conhecimentos técnico-científicos previamente adquiridos, familiarizando-se com o nível técnico exigido à obtenção de resultados e contribuindo para a melhoria dos trabalhos realizados.

2- Desenvolvimento:

a) Fase de desenvolvimento de conhecimentos e consequente crescimento técnico, com aquisição das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com nível adequado de qualidade, podendo para isso receber formação técnica específica;

b) Nesta fase, realiza, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível igual ou superior, trabalhos com alguma complexidade e participa em projetos mais especializados, com alguma responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando soluções conducentes à melhoria dos trabalhos realizados, otimizando o nível técnico exigido;

c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade, podendo apresentar pareceres técnicos no âmbito da sua área de especialidade;

d) Pode programar e coordenar as suas atividades ou as de outros técnicos superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;

e) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;

f) Pode representar a empresa em ações internas ou externas.

3- Especialização:

a) Fase de consolidação das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com visão alargada e multidisciplinar da empresa, podendo para isso receber formação técnica específica e de atualização;

b) Nesta fase, realiza, com autonomia técnica, individualmente ou em equipa, estudos e projetos com grau de complexidade elevada e responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando pareceres tecnicamente fundamentados conducentes à melhoria dos projetos realizados, otimizando o nível técnico exigido;

c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade;

d) Pode coordenar tecnicamente equipas multidisciplinares;

e) Pode programar e coordenar as suas atividades ou as de outros técnicos superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;

f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;

g) Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direção) na estrutura organizacional da empresa;

h) Pode representar a empresa em ações internas ou externas.

4- Senioridade:

a) Fase de pleno domínio da profissão com total autonomia de decisão técnica e responsabilização pelos resultados alcançados com competências organizativas nesse âmbito, possuindo uma visão alargada e multidisciplinar da realidade empresarial e um reconhecido conhecimento da organização, da estrutura e do objeto social da empresa;

b) Comporta a formação técnica específica, de atualização e de gestão;

c) Nesta fase, realiza estudos altamente especializados e grandes projetos, bem como trabalhos de investigação, de forma a assessorar tecnicamente a gestão da empresa e conducentes à melhoria dos projetos realizados, melhorando o nível técnico exigido;

d) Pode coordenar tecnicamente projetos e equipas multidisciplinares;

e) Pode programar e coordenar as suas atividades ou as de outros técnicos superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;

f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;

g) Pode desempenhar funções de coordenação organização e chefia (gestão e direção) no âmbito da estrutura organizacional da empresa;

h) Pode representar a empresa em ações internas ou externas.

Cláusula 3.ª

Condições de ingresso e progressão na carreira

1- Condições de ingresso:

a) Profundos conhecimentos específicos e vasta experiência adequada ao posto de trabalho para que é admitido, não enquadrável em outra categoria profissional existente;

b) Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita;

c) Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

2- Período experimental: 240 dias.

3- Enquadramento de ingresso:

a) De acordo com o currículo profissional, sem prejuízo de uma fase obrigatória, que corresponde ao período experimental de 240 dias de «adaptação à empresa e ao posto de trabalho».

4- Condições de progressão entre fases:

a) Fase de adaptação para fase de desenvolvimento:

i) 240 dias de exercício profissional como técnico superior;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de Suficiente;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

b) Fase de desenvolvimento para fase de especialização:

i) Seis anos de exercício profissional como técnico superior;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de Bom;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

c) Fase de especialização para fase de senioridade:

i) Sete anos de exercício profissional mínimo obrigatório como técnico superior;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de Muito bom;

iii) Frequência, com aproveitamento, de formação comportamental e em gestão, nas áreas em cada momento estabelecidas;

iv) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

v) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

vi) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

5- Condições de progressão na carreira

a) Grau adaptação/iniciação:

i) 8 meses;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Suficiente;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
b) Grau 0:
i) 18 meses;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Suficiente;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
c) Grau 0.1:
i) 18 meses;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Suficiente;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
d) Grau 0.2:
i) 18 meses;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Suficiente;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
e) Grau I/grau II:
i) Três anos de exercício como técnico superior;
ii) Avaliação de desempenho e potencial Suficiente;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
f) Grau II/grau III:
i) Três anos de exercício como técnico superior;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Bom;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
g) Grau III/grau IV:
i) Três anos de exercício mínimo obrigatório no grau III;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Bom;
iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
v) Definição pela empresa das necessidades de provimento;
h) Grau IV/grau V:
i) Dois anos de exercício mínimo obrigatório no grau IV;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Bom;
iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
v) Definição pela empresa das necessidades de provimento;
i) Grau V/grau VI:
i) Dois anos de exercício mínimo obrigatório no grau V;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Muito bom;
iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
Prova técnica formal:
i) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
ii) Definição pela empresa das necessidades de provimento;
j) Grau VI/grau VII:
i) Definição pela empresa das necessidades de provimento;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Muito bom;
iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

Cláusula 4.ª

Avaliação de desempenho e potencial

1- A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

a) Insuficiente;

b) Suficiente;

c) Bom;

d) Muito bom.

2- O SADP atualmente em vigor é o que consta do anexo.

3- As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

4- No caso de não poder ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, esta deve ser considerada como positiva.

Cláusula 5.ª

Cargos de direção

1- O exercício de funções nos cargos de direção é temporário, por períodos renováveis, e não corresponde a uma categoria profissional.

2- A determinação dos cargos de direção e a definição dos respetivos estatutos são da competência da empresa.

Cláusula 6.ª

Isenção de horário de trabalho

Atenta a natureza das funções que lhe competem, bem como o modo do seu exercício, os técnicos superiores terão expresso no respetivo contrato individual de trabalho o regime de isenção de horário de trabalho, refletindo já as remunerações constantes das respetivas tabelas salariais a ponderação desse regime de IHT.

Cláusula 7.ª

Trabalho fora da base

1- Em deslocações superiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.

2- Em deslocações inferiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal praticado na base, bem como observará os feriados aí em vigor. Caso não possa observar os descansos no local de trabalho temporário, o trabalhador terá direito a igual número de descansos após o regresso.

3- Nos casos em que o início ou o termo das deslocações em serviço tenham lugar em dias de descanso semanal ou complementar, no todo ou em parte, o trabalhador terá direito a igual número de dias de descanso a gozar após o regresso.

Cláusula 8.ª

Cursos de formação profissional

1- A empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional, com vista à melhoria e à atualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente os exigidos pelo desenvolvimento da carreira e pela atualização de conhecimentos exigidos.

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

3- Nos casos em que a formação profissional seja exigida e imposta pela empresa, a sua frequência deve ter lugar dentro dos períodos normais de trabalho.

4- Sempre que um trabalhador solicite à empresa a dispensa para a frequência de cursos de curta duração, relacionados com as respetivas áreas de especialização, essa dispensa será concedida, até ao limite de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, em cada ano, e salvo impossibilidade ou inconveniente por razões de exigências de serviço, que serão expressamente apresentadas por escrito.

5- No quadro e de acordo com a sua política de formação profissional, a empresa aceita analisar a frequência de ações de formação (cursos de mestrado, de doutoramento ou outros), relacionados com a área de especialização do trabalhador desde que:

a) O interesse da formação seja reconhecido pela empresa como relevante para a sua atividade e para as funções exercidas ou a exercer pelo trabalhador;

b) A avaliação de desempenho e potencial do trabalhador o justifiquem;

c) As exigências de funcionamento da empresa o possibilitem.

6- A empresa disponibiliza-se para analisar e acordar, com o trabalhador interessado, as condições de frequência/dispensa de serviço, de custeio e de garantia de benefício para a empresa, inerentes à realização de cada ação de formação em causa.

Cláusula 9.ª

Seguros

1- A SPdH garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de 60 000,00 €, que cobrirá os riscos de viagem e de estada, em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

2- Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a SPdH atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de 120 000,00 €.

***B)* Tabela salarial**

Grau	Janeiro - Maio 2024 Euros	Junho 2024 -> Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
Grau VII	4 338,00 €	4 363,00 €		
Grau VI	3 739,50 €	3 764,50 €		Muito Bom
Grau V	3 240,00 €	3 265,00 €	24	Bom
Grau IV	2 805,50 €	2 830,50 €	24	Bom
Grau III	2 478,00 €	2 503,00 €	36	Bom
Grau II	2 175,00 €	2 200,00 €	36	Bom
Grau I	1 892,50 €	1 917,50 €	36	Bom
Grau 0.2	1 664,00 €	1 689,00 €	18	Suficiente
Grau 0.1	1 446,50 €	1 471,50 €	18	Suficiente
Grau 0	1 267,50 €	1 292,50 €	18	Suficiente
Iniciado	1 109,00 €	1 134,00 €	8	

Depositado a 26 de junho de 2024, a fl. 68 do livro n.º 13, com o n.º 173/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA e o STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação - Revisão global

Cláusula 1.ª

Âmbito pessoal

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA (adiante SPdH ou empresa) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação (adiante sindicato outorgante).

Cláusula 2.ª

Âmbito territorial

1- O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

2- A SPdH, integra o sector de atividade de prestação de serviços de assistência em escala ao transporte aéreo (CAE 52230).

3- O presente AE abrange, para além da empresa, cerca de 2700 trabalhadores.

4- A regulação das relações de trabalho dos trabalhadores que se desloquem em serviço ao estrangeiro reger-se-á por contrato individual próprio, sem perda do vínculo territorial.

Cláusula 3.ª

Entrada em vigor, vigência e revisão

1- O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O presente AE vigorará até 31 de dezembro de 2026, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua revisão, nos termos legais.

3- Decorrido o prazo de vigência fixado no número anterior, renova -se o presente AE por prazos sucessivos de um ano até que seja revogado por novo AE.

Cláusula 4.ª

Desconto das quotas sindicais

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

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

Cláusula 5.ª

Habilitações mínimas

As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso em qualquer categoria profissional terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos e formação profissional.

Cláusula 6.ª

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

Cláusula 7.ª

Preenchimento de vagas

1- As vagas que ocorrerem serão preenchidas prioritariamente através de recrutamento interno aberto a todos os trabalhadores pertencentes ao quadro permanente de pessoal da empresa que reúnam os pré-requisitos para o lugar a preencher em harmonia com o estabelecido na carreira profissional respetiva.

2- Na falta de candidatos nas condições previstas no número 1, será dada preferência aos trabalhadores contratados a termo.

3- O provimento das vagas será feito mediante concurso sujeito a condições definidas previamente caso a caso.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, a empresa obriga-se a divulgar a data de abertura do concurso, as provas a efetuar, os critérios de seleção e os pré-requisitos a que as candidaturas devem obedecer, dando disso conhecimento aos sindicatos interessados nas profissões envolvidas, com a devida antecedência.

5- Durante os cursos de formação conexos com o recrutamento interno a que alude o número 1, os trabalhadores manterão:

a) A sua retribuição de base acrescida das anuidades, sendo-lhes, todavia, devida a retribuição estabelecida para os candidatos não trabalhadores da empresa se esta for superior;

b) A sua antiguidade na empresa.

6- No caso de não obterem aprovação nos cursos ou provas, os trabalhadores manterão a categoria e funções anteriores e a respetiva antiguidade.

Cláusula 8.ª

Categorias profissionais. Níveis de enquadramento. Definições e conceitos

Para efeitos do disposto no presente acordo, entende-se por:

a) «Profissão ou categoria profissional» o conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;

b) «Função» o conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;

c) «Tarefa» a ação integrada numa função que requer um esforço físico ou mental, com vista a atingir um determinado fim.

Cláusula 9.ª

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores da empresa abrangidos pelo presente AE estão enquadrados numa das categorias profissionais constantes do anexo I e das condições de trabalho estabelecidas no mesmo, sendo vedado à empresa atribuir-lhes outras diferentes das nele previstas.

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

Cláusula 10.ª

Colocação nos escalões da tabela salarial

1- Todas as admissões ou ingresso numa categoria profissional por recrutamento externo serão feitas para o grau inicial.

2- O disposto no número 1 não prejudica a possibilidade de, em situações excecionais, ser adotado critério diferente.

Cláusula 11.ª

Mudança de categoria profissional

1- Quando qualquer trabalhador adquirir habilitações profissionais ou escolares que lhe permitam a integração em outras categorias profissionais, terá direito preferencial no preenchimento de vagas na categoria

profissional que pretenda ocupar.

2- No caso de mudança de categoria profissional, a integração profissional e salarial será feita no grau inicial da nova categoria, salvo se a mudança ocorrer entre categorias profissionais com afinidade funcional que permita a consideração de tempo de serviço prestado na categoria anterior para efeitos de integração profissional e salarial na nova categoria profissional; ocorrendo dúvidas sobre a existência, ou não, de afinidade funcional, a questão poderá ser apreciada em comissão paritária.

3- No caso de o trabalhador auferir já remuneração base superior à do escalão ou grau inicial da nova categoria, manterá essa remuneração enquanto ela for superior à que corresponde à evolução na nova categoria.

4- As regras enunciadas nos números 2 e 3 anteriores poderão não ser aplicadas quando, sob proposta da hierarquia, fundamentada na avaliação técnico-profissional e no desempenho e potencial do trabalhador, for decidida a atribuição de remuneração de base mais elevada.

5- A produção de efeitos reportar-se-á sempre ao 1.º dia do mês seguinte ao da decisão.

Cláusula 12.ª

Evolução na carreira - Requisitos mínimos gerais

1- A evolução na carreira e mudança do grau processar-se-á de acordo com o referido no anexo I para cada categoria profissional.

2- A evolução nas posições salariais e na carreira não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

a) Total de faltas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência na posição salarial, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano de permanência requerida;

b) Faltas injustificadas para além do limite de duas seguidas ou quatro interpoladas, no período de permanência na posição salarial;

c) Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela empresa e que constitua requisito de evolução na carreira profissional;

d) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial ou, na falta de definição de tal período, nos últimos três anos;

e) Pendência de processo disciplinar;

f) Ocorrência de motivo justificativo em contrário, relacionado com o exercício ou conduta profissionais, desde que expresso e fundamentado por escrito.

3- Para a falta de assiduidade referida na alínea *a)* do número anterior não contam as ausências por motivo de:

a) Férias;

b) Acidentes de trabalho;

c) Doença profissional;

d) Licença de maternidade, de paternidade e de adoção (até ao limite da duração do período mínimo legal em cada momento em vigor);

e) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;

f) Casamento ou nojo;

g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;

h) Estatuto de trabalhador-estudante, até aos limites consagrados na lei geral;

i) Exercício de funções sindicais ou na comissão de trabalhadores por membros das direções sindicais, delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

4- No caso previsto na alínea *e)* do número 2, a evolução só não se efetivará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção de suspensão da prestação de trabalho; se do processo disciplinar resultar sanção de menor gravidade ou a ausência de sanção, a evolução será efetivada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

5- A verificação da inexistência de motivos impeditivos da evolução, previstos no número 2, será sempre referenciada a um número de anos, seguidos ou interpolados, igual aos do período mínimo de exercício de funções no grau possuído, que estiver estabelecido.

6- Para além dos momentos previstos e estabelecidos na progressão na linha técnica, a empresa deve proceder à apreciação e avaliação da situação do trabalhador após sete anos de permanência no mesmo grau, considerando, para o efeito, para além dos requisitos consagrados no número 2 o currículo técnico do trabalhador,

em todos os dados e informações que o integram.

7- A apreciação e avaliação deve ter lugar até ao termo do período de permanência quando este se achar estabelecido na progressão na linha técnica ou no prazo máximo de 60 dias a contar do termo do período de sete anos de permanência previsto no número anterior.

8- Se o número total de trabalhadores a avaliar no mesmo prazo for igual ou superior a 20, o prazo será alargado em mais 30 dias.

9- Se o resultado da avaliação for positivo e, nos casos em que esta condição se achar consagrada, se houver necessidades da empresa de mais trabalhadores com a qualificação do grau superior, deverá ter lugar a evolução prevista na carreira, de acordo com o estabelecido em cada anexo específico.

10- A apreciação e a avaliação da situação do trabalhador serão sempre especificadas e fundamentadas, devendo ser comunicadas, por escrito, ao trabalhador.

11- O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de recursos humanos, bem como um representante do sindicato de que o trabalhador seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.

12- Em caso de incumprimento pela empresa dos prazos fixados nos números 6, 7 e 10, terá lugar a evolução prevista na carreira.

13- Nos casos em que haja lugar a evolução, esta produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.

14- Se o resultado da avaliação for negativo, só terá de ter lugar nova avaliação decorridos dois anos.

15- O disposto no número 6 desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores com as categoriais profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

Cláusula 13.ª

Nomeação na linha hierárquica

1- É da competência da empresa a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica.

2- A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita de acordo com o referido no anexo I para cada categoria profissional.

3- A substituição temporária no desempenho de funções na linha hierárquica deverá ser assegurada por trabalhador da mesma categoria profissional e só poderá ter lugar mediante designação por escrito. De igual forma, determinará o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para as funções exercidas em substituição desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição e o adicional pagos desde o 1.º dia; o adicional de chefia será devido desde que a substituição seja igual ou superior a cinco dias úteis e pago igualmente desde o 1.º dia.

4- O impedimento que originar a substituição temporária, previsto no número anterior, não poderá ultrapassar os 90 dias, findos os quais a empresa procederá à nomeação para o desempenho efetivo de funções da linha hierárquica, salvo se aquele impedimento for devido a licença de maternidade, paternidade ou adoção, a doença prolongada, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

Cláusula 14.ª

Local de trabalho. Transferência

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

2- A transferência do trabalhador para outro local de trabalho só poderá ter lugar nos casos e nas condições previstas na lei e será fundamentada, pela empresa, sempre que tal seja solicitado.

3- Deverão ser facilitadas as transferências aos trabalhadores sempre que:

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

b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados.

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

Cláusula 15.ª

Efeitos da transferência

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

2- Do mesmo modo, da transferência não pode resultar, salvo se houver acordo do trabalhador:

a) Atribuição definitiva de atividade não compreendida na categoria profissional do transferido;

b) Diminuição de retribuição.

3- Quando aos serviços desempenhados ao abrigo da transferência corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4- A empresa custeará as despesas do trabalhador decorrentes da transferência quando esta transferência for da iniciativa da empresa.

5- Quando a transferência seja do interesse da empresa e implique mudança de residência, o trabalhador terá direito a:

a) Concessão de cinco dias úteis de dispensa imediatamente anteriores à partida e igual período à chegada;

b) Transporte do trabalhador, seu agregado familiar e haveres julgados indispensáveis para o novo local de trabalho.

Cláusula 16.ª

Atividade dos trabalhadores

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional, de acordo com a descrição de funções constantes do anexo I.

2- O trabalhador deve transmitir a outros trabalhadores, quando para tal for solicitado pela empresa, os conhecimentos de que é detentor, inerentes à categoria profissional possuída, sem prejuízo do disposto na cláusula 51.ª

3- Nos casos previstos na lei e quando o interesse da empresa o exija e a ocupação de um trabalhador na execução das funções próprias da sua categoria profissional não for possível por inexistência de trabalho durante a totalidade ou parte das horas normais de serviço, poderá o mesmo ser temporariamente ocupado em outras funções não compreendidas no objeto do contrato de trabalho desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

4- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá de imediato direito a esse tratamento.

Cláusula 17.ª

Regulamentos internos

1- A empresa promoverá, até 31 de dezembro de 2025, a elaboração de regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2- Até definição de nova regulamentação interna, mantêm-se em vigor os regulamentos atualmente estabelecidos e aplicáveis, com exceção dos que se encontrem em contradição com o disposto no presente AE.

3- O envio de novos regulamentos para aprovação, à autoridade competente, será acompanhado de parecer dos sindicatos outorgantes.

4- Os regulamentos internos serão publicados e divulgados a todos os trabalhadores.

Cláusula 18.ª

Uniformes e equipamentos de trabalho

1- A empresa poderá exigir o uso de uniformes para o exercício de quaisquer funções quando o julgue conveniente e de acordo com as normas por ela definidas.

2- Os uniformes cuja utilização seja exigida pela empresa serão sempre fornecidos a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas e equipamento de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

3- Os trabalhadores são fiéis depositários e responsáveis por todos os artigos que sejam propriedade da empresa e que lhes estejam afetos para uso profissional individual.

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

Cláusula 19.ª

Subsídio de transporte

1- A empresa pagará a todos os trabalhadores de turnos que possuam total disponibilidade e flexibilidade para a prestação de trabalho em qualquer modelo de turno e/ou horário flexível proposto, o valor mensal de 75,00 €.

2- Para os restantes trabalhadores que não se encontrem em regime de turnos e/ou não possuam total disponibilidade e flexibilidade nos termos indicados no número anterior da presente cláusula, será pago o valor mensal de 30,00 €.

3- Estão excluídos do pagamento do subsídio de transporte os trabalhadores que se encontrem em regime de teletrabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte da presente cláusula.

4- No caso de apenas ser prestado trabalho presencial efetivo em alguns dias do mês (seja por que motivo for, incluindo trabalhadores que se encontrem em regime de teletrabalho), será pago um montante proporcional ao previsto no número 1 ou 2 da presente cláusula, consoante aplicável, por cada dia de prestação efetiva de trabalho presencial.

Cláusula 20.ª

Agregado familiar

Aos trabalhadores abrangidos por este AE pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida prestação de trabalho e períodos de descanso a horas e dias afins sempre que dessa concessão não resultem inconvenientes para o serviço.

Cláusula 21.ª

Obtenção de documentos

Os passaportes, vistos, certificados de vacinação e outros documentos impostos diretamente pela prestação de serviço à empresa, bem como as licenças que sejam exigidas por lei, serão custeados pela empresa, que se possível também os obterá e revalidará, desde que o trabalhador lhe forneça os elementos necessários para o efeito.

Cláusula 22.ª

Proteção em casos de pirataria e sabotagem

1- Qualquer trabalhador que em serviço seja vítima de atos de pirataria terá direito à manutenção da sua retribuição durante a eventual retenção, devendo a empresa empreender todas as diligências para a libertação e repatriamento, suportando as respetivas despesas.

2- Logo que se dê um alerta da existência de qualquer engenho explosivo, e ou ação armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança enquanto se mantiver a situação de emergência.

3- Os trabalhadores que voluntariamente prestem colaboração às entidades encarregadas da deteção de engenhos explosivos ou efetuem quaisquer serviços dentro da área de segurança, enquanto se mantiver a situação de emergência, ficam cobertos por um seguro, contratado pela empresa.

Cláusula 23.ª

Trabalho fora da base

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

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

3- O cômputo e a remuneração das horas extraordinárias, quando aplicável, dos trabalhadores transferidos ou deslocados para locais abrangidos pelo âmbito deste acordo processar-se-ão nos moldes nele estabelecidos; o cômputo e a remuneração das horas extraordinárias dos trabalhadores transferidos ou deslocados para locais não abrangidos pelo âmbito deste acordo processar-se-ão nos moldes estabelecidos nas leis de trabalho locais.

4- O trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.

5- Os transportes em serviço ou impostos pelas deslocações em serviço são fornecidos ou pagos pela empresa.

6- Aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior aplica-se o disposto sobre esta matéria definido no anexo I, relativamente a essas categorias profissionais, à exceção do previsto nos números 1, 2 e 5 desta cláusula, aplicáveis a todas as categorias profissionais.

Cláusula 24.ª

Duração do trabalho normal/flexibilidade

O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos.

a) O período normal de trabalho é 7 horas e 30 minutos/37 horas e 30 minutos semanais. Pode ser aumentado o período normal de trabalho até 2 horas e 30 minutos por dia/50 horas semanais, desde que a média seja de 37 horas e 30 minutos/semana na aferição dos rácios de seis em seis meses (de 1 de fevereiro a 31 de julho - de 1 de agosto a 31 de janeiro);

b) No período de ajustamento dos rácios horários, cada trabalhador laborará no mínimo 5 horas por dia e ou 25 horas semanais, com garantia efetiva do pagamento integral do subsídio de refeição;

c) Os horários com amplitude superior ao período normal de trabalho (7 horas e 30 minutos/dia e ou 37 horas e 30 minutos/semana) só podem ser aplicados nas entradas entre as 7h00 e as 16h00, ambas inclusive;

d) Aos casais, trabalhadores, com filhos em idade escolar, nos termos da lei, não será observada a amplitude superior ao período normal de trabalho (7 horas e 30 minutos/dia e ou 37 horas e 30 minutos/semana), em simultâneo, desde que solicitado pelos próprios.

Cláusula 25.ª

Definições

1- «Dia de trabalho» - É constituído pelos períodos decorrentes entre as horas de entrada e de saída constantes do horário de trabalho respetivo.

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

3- «Descanso semanal» - É o constituído por:

a) Domingo, nos horários regulares;

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

4- «Descanso complementar» - É o constituído por:

a) Sábado ou segunda-feira, nos horários regulares;

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

5- «Turno» - É constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho entre os descansos semanais respetivos.

6- «Ciclo de rotação» - É a sequência de turnos a percorrer por todos os trabalhadores integrados no mesmo horário.

7- «Turnos irregulares» - Os turnos cujos dias de descanso ao longo do período de horário definido não são fixos.

8- Considera-se observado o dia completo de calendário quando ao descanso semanal ou ao descanso complementar não se sobreponha o dia de trabalho em mais de três horas.

Cláusula 26.ª

Intervalos de refeição e de descanso

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas.

2- As interrupções para descanso e tomada de refeição serão estabelecidas de forma que não sejam efetivamente prestadas mais de cinco horas consecutivas de trabalho, sem prejuízo do disposto sobre o regime de turnos no presente AE e respetivo anexo para horários iguais ou inferiores a 6 horas diárias. O intervalo para descanso e tomada de almoço e jantar só será inferior a sessenta minutos nos casos em que razões de funcionamento dos serviços e de adequada ocupação dos trabalhadores o imponham.

3- O descanso mínimo a observar entre a hora fixada em horário para a saída de serviço e a fixada para entrada no dia imediato será de onze horas.

4- As interrupções serão estabelecidas de forma que não sejam efetivamente prestadas mais de cinco horas consecutivas de trabalho, sem prejuízo do disposto sobre o regime de turnos no presente AE e respetivo anexo.

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

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

7- O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior.

Cláusula 27.ª

Horários de turnos

1- Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, serão organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos.

2- Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- No horário de trabalho, os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após um dia de descanso.

4- Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal, desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência, sendo que 1 hora de diferença (anterior ou posterior) na hora de entrada não é considerada alteração de turno.

5- São permitidas trocas de horários, por acordo, desde que solicitadas com 48 horas de antecedência e seja respeitado o período mínimo de descanso de 11 horas entre dois dias consecutivos de trabalho e o trabalhador não preste mais do que cinco dias de trabalho consecutivos.

Cláusula 28.ª

Trabalho suplementar

1- Atingidas que sejam vinte horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando os períodos de refeição inferiores a sessenta minutos a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho.

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

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

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filhos de idade inferior a 12 meses.

4- A antecipação na entrada ou o atraso na saída para além de quinze minutos em relação às horas previstas no horário de trabalho, quando autorizadas pela empresa, determinarão o pagamento de:

a) Meia hora de trabalho suplementar, se o trabalho prestado se situar entre os dezasseis e os quarenta minutos;

b) Uma hora de trabalho suplementar, se o trabalho tiver duração compreendida entre os quarenta e um e os sessenta minutos.

Cláusula 29.ª

Trabalho noturno

Nos termos deste AE, considera-se «trabalho noturno» o prestado entre as 22h00 de um dia e as 5h00 do dia seguinte.

Cláusula 30.ª

Trabalho em feriados

1- A prestação de trabalho em dias feriados só poderá ter lugar na medida do estritamente necessário à manutenção do funcionamento dos serviços conforme determinação da empresa.

2- Os trabalhadores chamados a prestar trabalho em dias feriados serão, por norma, designados entre os que, por horário e com continuidade de prestação efetiva de trabalho, se achem incluídos nos períodos de trabalho coincidentes com esses dias feriados.

3- Até 15 dias antes da ocorrência de um feriado, a empresa publicará a lista dos trabalhadores, integrados em áreas de laboração contínua, que serão chamados a prestar trabalho nesse dia.

4- Por razões decorrentes de alteração das cargas de trabalho, a lista de trabalhadores referida no número anterior poderá ser alterada até 72 horas antes da ocorrência do feriado.

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

Cláusula 31.ª

Dia de descanso complementar

Sempre que tal seja compatível com as exigências de funcionamento dos serviços e com a adequação dos recursos disponíveis, o dia de descanso complementar será fixado imediatamente antes ou após o dia de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 32.ª

Horários de trabalho

1- A definição de horários de trabalho é da exclusiva competência da empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos.

2- Salvo impossibilidade, por urgência da elaboração dos horários, a empresa consultará as organizações representativas dos trabalhadores interessados previamente à elaboração dos horários, expondo as razões justificativas desses horários, e ponderará as observações que sejam expressas por essas organizações.

3- Tendo lugar a consulta prevista no número anterior, o prazo de 15 dias estabelecido na lei para a resposta à consulta subsequente, prevista no número 1, não será superior a 8 dias.

4- Uma vez elaborados os horários de trabalho, se em resposta à consulta referida no número 1 for recebido parecer negativo, fundamentado e escrito, a empresa analisará esse parecer com as organizações representativas dos trabalhadores interessados, só efetivando a aplicação dos horários, de acordo com o que for concluído, após essa última diligência de esclarecimento e de consenso.

5- Sem prejuízo dos prazos estabelecidos na lei e neste acordo, se por motivo de inadiabilidade da aplicação dos horários não for possível efetivar a diligência prevista no número anterior, ela deverá ter lugar logo que possível, podendo, se for caso disso, proceder-se à alteração dos horários estabelecidos, sem necessidade de qualquer outro procedimento.

Cláusula 33.ª

Mapas de horário de trabalho

1- Os mapas de horário de trabalho devem ser afixados em todos os locais de trabalho, de forma bem visível, e deles devem constar obrigatoriamente:

a) Nome dos trabalhadores abrangidos;

b) Horas de início e termo do trabalho;

c) Intervalo para descanso e tomada de refeição, de acordo com o regime definido na cláusula 34.ª;

d) Dias de descanso semanal e de descanso complementar, identificados;

e) Escala de rotação, quando se trate de horários de turnos;

f) Outras indicações pertinentes sobre o regime de duração do trabalho e de organização do tempo de trabalho, que sejam aplicáveis, previstas na lei ou no presente AE.

2- Qualquer alteração dos dados constantes do mapa de horário de trabalho e referidos no número anterior constitui alteração do horário de trabalho e obriga à observância dos procedimentos consagrados nesta cláusula e na cláusula 32.ª

3- Os mapas de horário de trabalho, bem como as suas alterações, devem ser afixados com antecedência não inferior a cinco dias em relação à data do início da aplicação dos horários ou das suas alterações.

4- Serão remetidas cópias dos mapas de horário de trabalho aos sindicatos que representam os trabalhadores abrangidos.

Cláusula 34.ª

Horas de refeição

1- Os períodos dentro dos quais deverão ser tomadas as refeições e que constarão dos horários de trabalho poderão ter as amplitudes seguintes:

a) Pequeno-almoço - Entre as 6h30 e as 10h00;

b) Almoço - Entre as 11h00 e as 16h00;

c) Jantar - Entre as 18h00 e as 22h30;

d) Ceia - Entre as 0h00 e as 5h00.

2- Dos horários de trabalho deverá constar, em relação a cada trabalhador ou conjunto de trabalhadores, o intervalo de descanso em que devem ter lugar o repouso e a tomada de refeição.

3- Por necessidades de serviço, o intervalo fixado nos termos do número anterior pode ser alterado pela empresa desde que o descanso intercalar e a tomada de refeição tenham lugar dentro dos limites fixados no número 1, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 26.ª

Cláusula 35.ª

Flexibilidade e tolerância

Garantido que seja o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática do horário flexível nas entradas de cada período de trabalho, com a amplitude e nas condições que forem em cada momento determinadas pela empresa.

Cláusula 36.ª

Cursos de formação profissional

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

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

3- O tempo despendido nos cursos de formação profissional cuja frequência seja imposta pela empresa será considerado como de trabalho.

4- O tempo despendido na frequência de cursos de formação previstos no número anterior não deverá exceder 6 horas diárias e 30 horas semanais, devendo a empresa, no estabelecimento dos horários dos cursos, atender à sua natureza, complexidade e duração.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 37.ª

Refeitório

1- A empresa proporcionará no Aeroporto da Portela, em Lisboa, e onde lhe for possível e conveniente, um serviço de refeitório, em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores em serviço, diretamente ou por intermédio de uma concessionária.

2- Os trabalhadores pagarão no refeitório 2,50 € por refeição.

Cláusula 38.ª

Dias de descanso

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

2- Para os trabalhadores com as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, o dia de descanso obrigatório é o domingo e o dia de descanso complementar é o sábado, podendo, no entanto, a empresa e o trabalhador acordar quanto à fixação de dia de descanso complementar em dia diferente do sábado.

Cláusula 39.ª

Feriados

São feriados obrigatórios os previstos na lei e ainda os seguintes:

a) Terça-Feira de Carnaval;

b) Feriado municipal do local habitual de trabalho;

c) Os que, na legislação regional aplicável, sejam observados nas regiões autónomas como feriados próprios.

Cláusula 40.ª

Períodos de férias

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

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

a) Redução de um dia de férias, se tiver registado 13 (12 + 1) faltas justificadas;

b) Redução de dois dias de férias, se tiver registado 14 (12 + 2) faltas justificadas;

c) Redução de três dias de férias, se tiver registado 15 (12 + 3 ou mais) ou mais faltas justificadas;

d) Qualquer falta injustificada determinará a perda de três dias de férias.

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

Cláusula 41.ª

Processamento de marcação de férias

1- A época de férias e a interpolação serão fixadas por acordo entre a empresa e o trabalhador com observância do disposto nos números seguintes.

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

	1.ª quinzena (por dia)	2.ª quinzena (por dia)
Julho e Agosto	12	12
Setembro	10	6
Junho	4	8
Dezembro	2	8
Abril, Maio e Outubro	4	4
Janeiro, Fevereiro, Março e Novembro	1	1

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

3- Na marcação das férias dos trabalhadores ter-se-ão em conta as seguintes normas:

a) A cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;

b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará, por grupos, equipas, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;

c) Os trabalhadores que ingressarem na empresa adquirirão uma pontuação inicial igual à do trabalhador da sua especialidade que tiver pontuação mais alta;

d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado, na nova escala de pessoal, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente inferior;

e) Uma vez que o trabalhador escolha determinado mês por força do disposto nesta cláusula, acumulará a pontuação de pior benefício sempre que, por razões não imputáveis à empresa, tenha de alterar ou peça alteração ou troca de época de férias;

f) Todos os pedidos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos com um mínimo de uma semana de antecedência, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;

g) Anualmente, e antes de 1 de dezembro, a empresa publicará a lista de pontuação e ordem do direito de

preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano;

h) As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão da competência da comissão paritária.

4- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será, sempre que possível, facultado o gozo simultâneo de férias, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

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

6- 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.

7- Se entre o momento da marcação das férias e o do respetivo gozo se verificar mudança de horário do trabalhador, o início do gozo das férias será ajustado ao início de um turno.

8- Quando houver lugar a acerto de dias de férias, estes serão gozados até 31 de março do ano seguinte.

Cláusula 42.ª

Componentes da retribuição ilíquida mensal

1- Para os efeitos previstos neste acordo, a retribuição ilíquida mensal compreende:

a) As remunerações constantes das tabelas salariais;

b) As anuidades;

c) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;

d) O subsídio de turno;

e) A remuneração especial referida no número 1 da cláusula 51.ª;

f) O subsídio por condições especiais de trabalho;

g) O diferencial por desempenho de funções hierárquicas;

h) Os adicionais temporários no exercício de funções de coordenação.

2- As prestações complementares mencionadas nas alíneas *c)* e seguintes do número anterior apenas integram a retribuição ilíquida mensal se e enquanto se verificar a efetividade de prestação de trabalho nas situações que determinam o seu pagamento, bem como quando essa integração seja determinada pela lei e nos casos e termos previstos nos números 3, 4 e 5 da cláusula 47.ª

Cláusula 43.ª

Abonos diversos

1- Não se consideram retribuição os subsídios atribuídos pela empresa aos trabalhadores para refeição nem as comparticipações no preço ou o seu pagamento integral, quando for caso disso.

2- Também não se consideram retribuição as importâncias pagas a título de:

a) Ajudas de custo;

b) Abono para falhas;

c) Despesas de transporte;

d) Subsídio para educação especial;

e) Subsídio de refeição;

f) Comparticipação nas despesas de infantário;

g) Complemento de abono de família;

h) Subsídio para material escolar;

i) Quaisquer outras atribuídas aos trabalhadores deslocados por período superior a 90 dias, designadamente eventuais abonos de viagem, subsídios de deslocação, abonos de instalação e subsídios de habitação.

Cláusula 44.ª

Anuidades

1- É atribuída a todos os trabalhadores uma anuidade por cada ano completo de antiguidade na empresa.

2- Para os efeitos do número anterior, a antiguidade dos trabalhadores contratados a termo é contada pelos períodos de prestação consecutiva ou interpolada de trabalho, salvo se a interpolação tiver duração superior a 12 meses ou for devida a recusa do trabalhador, caso em que não é considerado todo o tempo de prestação de trabalho anterior à interpolação.

3- Cada anuidade vence-se no dia 1 do mês em que é completado cada ano de antiguidade na empresa.

4- Para efeitos do regime de anuidades não contam os períodos de licença sem retribuição.

5- O valor de cada anuidade para todos os trabalhadores é de 15,46 €.
6- Para os efeitos do disposto nesta cláusula não contam os períodos de licença sem retribuição.

Cláusula 45.ª

Retribuição do trabalho noturno

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

$$\frac{RM \times 12}{52 \times 37{,}5} \times 0{,}25 = acréscimo/hora$$

2- Não têm direito ao pagamento do acréscimo por trabalho noturno os trabalhadores que aufiram subsídio de turnos, salvo o disposto nos números seguintes.
3- Aos trabalhadores que recebam subsídio de turnos, o trabalho noturno normal prestado entre as 22h00 e as 5h00, na medida em que exceda 20 horas mensais, será pago com o acréscimo de 100 % sobre o valor/hora resultante da tabela salarial acrescido das anuidades.
4- Para o limite das 20 horas mensais referido no número anterior contam as horas de trabalho extraordinário noturno prestado, em prolongamento, entre as 0h00 e as 5h00.
5- Os trabalhadores que estejam integrados em horário que inclua a prestação de trabalho noturno e que sejam dispensados da prestação de tal trabalho por conveniência de serviço, terão direito à contabilização e pagamento, nos termos do disposto no número 3, de todas as horas noturnas que, por horário, deveriam prestar.

Cláusula 46.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dias úteis de trabalho confere direito a remuneração especial, nos seguintes termos:
a) 50 % (coef. 1,5) da retribuição normal na primeira hora;
b) 75 % (coef. 1,75) da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.
2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, em dias de descanso complementar e em dias feriados será remunerado com o acréscimo de 100 % (coef. 2).
3- Todo o trabalho suplementar prestado em dia normal mas em prolongamento de dias de descanso semanal ou complementar ou de dias feriados será sempre remunerado com o acréscimo de 100 % (coef. 2).
4- Quando a utilização do trabalho suplementar ultrapassar o limite máximo anual fixado na lei, o trabalhador pode recusar-se legitimamente à respetiva prestação.

Cláusula 47.ª

Subsídio de turnos

1- Os montantes dos subsídios de turnos serão os correspondentes aos a seguir indicados, consoante a amplitude e a frequência de prestação de trabalho em período noturno:
a) Horários com amplitude de 24 horas e compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00, de quatro em quatro semanas ou com maior frequência, terá um valor de 206,00 €;
b) Outros horários com amplitude de 24 horas e horários com amplitude de 16 horas compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00, de três em três semanas ou com maior frequência, terá um valor de 155,00 €;
c) Horários com amplitude superior a 16 e inferior a 24 horas e compreendendo a prestação de trabalho noturno nos termos e com a frequência mínima previstas na alínea anterior terá um valor/hora de 6,50 €;
d) Horários não previstos nas alíneas anteriores com prestação de trabalho, de forma rotativa, aos sábados e domingos, terá um valor de 84,00 €.
2- Para efeitos da aplicação do disposto na alínea *a)* do número 1, considera-se toda e qualquer prestação de trabalho normal entre as 0h00 e as 8h00.
3- Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante, pelo menos, 12 ou 17 anos consecutivos em horário por turnos de amplitude de vinte e quatro ou dezasseis e mais horas, respetivamente, e que por iniciativa da empresa contra o interesse do trabalhador ou por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos (conforme parecer dos serviços de saúde da empresa) deixem de prestar serviço naquelas condições manterão o seu montante não atualizado e verão o montante do subsídio de turno

diminuído progressivamente em 3 anos, até ao limite de 50 % do valor apurado quando deixarem de prestar serviço naquelas condições.

4- Nos casos previstos no número anterior, se a idade dos trabalhadores somada aos anos de trabalho em turnos for igual ou superior a 67 anos e, independentemente da verificação deste requisito, se o impedimento for devido a acidente de trabalho ou doença profissional, o subsídio de turnos auferido será mantido integralmente, mas o seu montante não será atualizado.

5- Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante pelo menos 17 ou 23 anos, em horários por turnos de amplitude de vinte e quatro ou dezasseis e mais horas, respetivamente, e por qualquer motivo deixem de trabalhar naquelas condições manterão o seu montante não atualizado e verão o montante do subsídio de turno diminuído progressivamente em 3 anos, até ao limite de 50 % do valor apurado quando deixarem de prestar serviço naquelas condições.

Cláusula 48.ª

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição, mas nunca superior ao montante da retribuição mensal a que se refere o número 1 da cláusula 42.ª

3- O subsídio de férias será pago de uma só vez, antes do início do maior período de férias, com o vencimento do mês anterior ao do respetivo gozo.

Cláusula 49.ª

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores ao serviço têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal, de montante igual ao da sua retribuição, mas nunca superior ao montante da retribuição mensal a que se refere o número 1 da cláusula 42.ª, a pagar até 15 de dezembro.

2- Aos trabalhadores na situação de doença por ocasião do pagamento do subsídio de Natal, a empresa complementará o mesmo nos termos e condições estabelecidos no número 1 da cláusula 58.ª

3- No ano de admissão e no ano de cessação do contrato de trabalho, este subsídio será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 50.ª

Abono para falhas

Os trabalhadores que no desempenho das suas funções tenham à sua responsabilidade a gestão de fundos, manuseiem dinheiro, exerçam cobranças, transação de valores ou outros relacionados têm direito a um abono diário pelo risco de falhas no montante de 3,00 €.

Cláusula 51.ª

Retribuição por prestação temporária de serviço como instrutor de formação

1- Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como instrutores em cursos ministrados pela empresa terão direito a uma remuneração especial por hora de instrução correspondente a 1/160 dos valores referidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da cláusula 42.ª

2- Sempre que os trabalhadores forem solicitados a ministrar cursos sobre matérias a que corresponda uma remuneração especial de montante superior, será esta a devida, mediante determinação expressa e casuística pela empresa.

3- Não terão direito à remuneração definida no número anterior os trabalhadores que desempenhem funções que envolvam entre as suas obrigações a de dar instrução.

Cláusula 52.ª

Subsídio por condições especiais de trabalho

1- O subsídio por condições especiais de trabalho é devido nos termos da regulamentação interna da empresa em cada momento em vigor aos trabalhadores que exerçam, com carácter de predominância, funções que revistam penosidade em termos de esforço físico, condições ambientais e riscos aleatórios.

2- O subsídio previsto no número anterior é de 27,43 €.

3- São mantidos nos termos e condições previstas na anterior regulamentação os montantes (18,95 €) já atribuídos a título de subsídio de intempérie, revogado.

Cláusula 53.ª

Subsídio de refeição

O subsídio de refeição que será pago a todos os trabalhadores é de 8,70 €, por dia de trabalho efetivamente prestado, o qual poderá ser pago através de qualquer meio legal admissível, incluindo cartão ou vale refeição, conforme for determinado pela empresa a cada momento.

Cláusula 54.ª

Medicina do trabalho

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

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

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

Cláusula 55.ª

Competência dos médicos de trabalho

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

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

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

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

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

e) Prestar assistência urgente às vítimas de acidentes de trabalho ou doença súbita ocorridos no local de trabalho, quando solicitada pelo pessoal de enfermagem de serviço. Fora das horas normais de serviço dos médicos de medicina do trabalho, esta assistência pode ser prestada por qualquer médico designado pela empresa;

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

g) Colaborar com os competentes órgãos representativos dos trabalhadores e com quaisquer serviços da empresa que solicitem tal colaboração, sem prejuízo das atividades essenciais do serviço de medicina do trabalho;

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

2- Em cumprimento do disposto na alínea *a)* do número 1 serão realizados anualmente exames médicos aos trabalhadores com idade superior a 45 anos e de 2 em 2 anos aos demais trabalhadores.

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

4- Os exames médicos periódicos têm por fim, especificamente, verificar a repercussão do trabalho e das suas condições no trabalhador e vigiar a sua saúde.

5- O médico do trabalho, sempre que a saúde do trabalhador o justifique, poderá encurtar a periodicidade do exame.

Cláusula 56.ª

Exclusão de competência dos médicos do trabalho

No âmbito das suas atividades na empresa, os médicos do trabalho não intervirão:

a) Na fiscalização das ausências dos trabalhadores, independentemente do motivo que as determinou;

b) Como peritos ou testemunhas da empresa em processos judiciais dos casos suscetíveis de determinar indemnização aos trabalhadores, bem como naqueles que ponham em confronto os interesses da empresa e dos trabalhadores.

Cláusula 57.ª

Higiene e segurança no trabalho

1- Serão definidas as normas e outras medidas sobre prevenção dos riscos profissionais e sobre a higiene e segurança nos estabelecimentos da empresa, no quadro da legislação nacional e comunitária sobre a matéria.

2- Para assegurar a cooperação entre a empresa e os trabalhadores no estabelecimento das normas e medidas previstas no número anterior e para acompanhar a respetiva execução e cumprimento é criada uma comissão de higiene, segurança e condições de trabalho, integrada por representantes da empresa e das associações representativas dos trabalhadores.

3- Até que seja alterado, por acordo, mantém-se em vigor o atual regimento de funcionamento da comissão prevista no número anterior em vigor.

Cláusula 58.ª

Proteção na doença e acidentes

1- Nas situações de doença que impossibilitem a prestação de trabalho, a empresa assegurará, após os três primeiros dias e até ao termo do período máximo de pagamento de subsídio pela Segurança Social, o pagamento do montante líquido da retribuição inerente às prestações referidas no número seguinte, suportando exclusivamente o encargo correspondente à diferença entre esse montante e o montante do subsídio de doença atribuído pela Segurança Social ou pelo que seria atribuído se houver razões que justifiquem a não atribuição.

2- A retribuição prevista no número anterior abrange exclusivamente:

– A remuneração constante das tabelas salariais consagradas no AE, com as atualizações em cada momento em vigor;
– As anuidades;
– O diferencial por desempenho de funções hierárquicas;
– O diferencial de remuneração devido por mudança de categoria profissional;
– O subsídio de turnos;
– O subsídio de intempérie e o subsídio por condições especiais de trabalho.

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

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

5- Quando devido, o complemento do subsídio de doença previsto no número 1 será pago, por estimativa, no mês em que se verifiquem as situações de ausência, havendo lugar à necessária regularização após pagamento pela Segurança Social do subsídio de doença complementado.

6- Na medida em que a empresa atribui um complemento do subsídio de doença, assiste-lhe o direito de, mediante a intervenção de profissionais de saúde ou de apoio social, designadamente através de visitas domiciliárias, acompanhar e controlar as situações de doença.

7- As diferenças entre a retribuição ilíquida e a líquida, resultantes da aplicação dos números 1 e 4 desta cláusula, reverterão para um fundo social destinado a contribuir para complementar as pensões de reforma e invalidez.

Cláusula 59.ª

Proteção na invalidez

1- Se o trabalhador ficar afetado de incapacidade permanente parcial que o impeça de continuar a exercer as funções inerentes à sua categoria, poderá optar, no prazo de 60 dias a contar da data da alta, por ocupação em atividade que a empresa considere compatível com as suas habilitações e com a lesão de que esteja afetado.

2- O contrato de trabalho caduca quando for concedida a reforma por invalidez, sendo retroagidos os seus efeitos à data do respetivo requerimento.

3- Na hipótese de a incapacidade a que se refere o número 1 resultar de acidente de trabalho ou de doença

profissional ao serviço da empresa, esta colocá-lo-á no ponto da tabela salarial correspondente ao seu vencimento base ou no imediatamente superior, na falta de correspondência, mantendo-se o valor das anuidades vencidas.

4- Na hipótese de a incapacidade não resultar de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da empresa, o trabalhador, para efeitos de evolução futura, considerar-se-á como incluído na posição inicial da nova categoria profissional.

Cláusula 60.ª

Infantário

1- A empresa deverá proporcionar, em Lisboa, um infantário destinado prioritariamente aos filhos das suas trabalhadoras no concelho de Lisboa com idades compreendidas entre os 2 meses e as da escolaridade obrigatória.

2- As condições de utilização do infantário e o regime do seu funcionamento serão fixados pela empresa, precedendo consulta à comissão de trabalhadores.

3- Os trabalhadores comparticiparão nas despesas do infantário nos termos seguintes, os quais poderão ser agravados, por determinação da empresa, desde que em concomitância na mesma taxa e com a mesma eficácia de uma atualização salarial:

– 7 % sobre a retribuição ilíquida mensal por um filho;
– 11 % sobre a retribuição ilíquida mensal por dois filhos;
– 13 % sobre a retribuição ilíquida mensal por três ou mais filhos.

4- Na utilização do infantário terão prioridade as crianças que já o frequentaram, as crianças cujas mães trabalhem em regime de turnos e as crianças de menor idade.

5- Não tendo o infantário capacidade para absorção de todos os filhos dos trabalhadores nas condições atrás referidas, os que completarem 5 anos até 7 de outubro do ano letivo que incluir este mês não serão nele recebidos, podendo as mães colocá-los em infantário do exterior, cuja escolha será da sua exclusiva responsabilidade. Nesta situação, terão prioridade as mães que não trabalhem na área do aeroporto.

6- Quando se verifique a hipótese prevista no número anterior, ou não exista infantário da empresa, a empresa comparticipará nas despesas, mediante apresentação de recibo, e essa comparticipação será igual à diferença entre o montante da comparticipação da mãe e a mensalidade do infantário frequentado, estabelecendo-se como limite máximo para o total das duas mencionadas comparticipações 157,62 €.

7- Relativamente às trabalhadoras que exerçam a sua atividade fora da área do concelho de Lisboa, a empresa comparticipará, mediante a apresentação do recibo da mensalidade paga, nas despesas que elas fizerem com a colocação em infantário dos filhos dos 2 meses à escolaridade obrigatória, fazendo-se o cômputo da comparticipação da empresa como se indica no número anterior.

8- Das disposições contidas nesta cláusula não beneficiam as crianças que frequentem o ensino primário, mesmo a título facultativo.

Cláusula 61.ª

Subsídio para educação especial

1- A empresa concederá aos filhos de todos os seus trabalhadores que comprovadamente careçam de educação especial um complemento do subsídio mensal atribuído pela Segurança Social ou outro organismo oficial, o qual, porém, nunca excederá 118,21 €.

2- A concessão de tal subsídio fica dependente da apresentação pelos interessados de documentos comprovativos da despesa feita na educação especial em cada mês, bem como do abono concedido pela Segurança Social ou outro organismo oficial.

Cláusula 62.ª

Subsídio para material escolar

1- Será atribuído a todos os trabalhadores, por cada filho em idade escolar que confira direito a abono de família, um subsídio de valor de 78,81 €, pagável de uma só vez, conjuntamente com a retribuição do mês de setembro, e destinado a comparticipar despesas com material escolar.

2- Este subsídio substitui o complemento de abono de família que vinha sendo concedido pela empresa.

3- Não obstante o disposto no número anterior, a empresa continuará a pagar aos trabalhadores admitidos antes de 5 de dezembro de 1987, por cada filho, e até que seja atingida a idade de escolaridade obrigatória, o complemento de abono de família, no valor de 2,50 €.

Cláusula 63.ª

Pré-reforma

Os trabalhadores na situação de pré-reforma mantêm-se abrangidos pelos seguros previstos na cláusula 65.ª até perfazerem a idade legal de reforma por velhice.

Cláusula 64.ª

Complemento de reforma

1- A todos os trabalhadores admitidos até 31 de maio de 1993 no quadro permanente que requeiram a passagem à situação de reforma por velhice ou por invalidez até 60 dias após terem atingido a idade mínima legal em que, como trabalhador da empresa, o possam fazer, ou após ocorrência de qualquer situação que comprovadamente justifique a reforma por invalidez, a empresa atribuirá um complemento da pensão de reforma concedida pela Segurança Social.

2- O complemento empresa de reforma integra a pensão total de reforma, que será sempre constituída pelas verbas correspondentes à pensão de reforma da Segurança Social e por aquele complemento empresa de reforma.

3- O montante da pensão de reforma da Segurança Social a considerar para efeitos de cálculo do complemento empresa será sempre a pensão de reforma unificada, nos casos em que esta possa ser pedida pelo beneficiário, independentemente de este efetivar ou não esse pedido.

4- O montante do complemento empresa de reforma será o resultante da regulamentação que em cada momento vigorar sobre a matéria.

5- A todos os ex-trabalhadores que tenham prestado à empresa um mínimo de cinco anos completos de serviço é atribuído um adicional ao complemento empresa de reforma se e na medida necessária para que o montante da respetiva pensão total de reforma seja igual ao do salário mínimo nacional em cada momento em vigor para a indústria e serviços.

a) Este adicional será atribuído aos ex-trabalhadores que expressamente o solicitem e desde que façam prova de não possuírem qualquer outro rendimento;

b) Os adicionais atribuídos não integram o valor do complemento empresa de reforma, podendo ser reduzidos ou anulados logo que a pensão total de reforma seja igual ou superior ao salário mínimo nacional em cada momento em vigor para a indústria e serviços.

6- O valor do complemento empresa de reforma será atualizado sempre que e na mesma medida em que sejam atualizadas as remunerações base mínimas dos trabalhadores no ativo, sendo aplicável a percentagem de aumento global dessas remunerações.

7- O valor da pensão total de reforma garantido nunca será superior ao valor da remuneração base líquida no ativo.

Cláusula 65.ª

Seguros

1- A empresa manterá, em benefício dos seus trabalhadores, incluindo os deslocados por períodos superiores a 90 dias, os seguintes seguros, atualmente existentes, ou outros que os substituam sem diminuição da proteção por aqueles garantida e sem agravamento de encargos:

a) Seguro de saúde grupo;

b) Seguro de vida.

2- As condições dos seguros referidos no número anterior são as que se verificam atualmente.

3- A empresa, através do contrato de prestação de serviço com entidade competente, garantirá a prestação de serviços de assistência médica urgente (incluindo assistência ambulatória e domiciliária, medicamentação de emergência e transporte para estabelecimento hospitalar) aos trabalhadores do quadro permanente e respetivos agregados familiares durante os períodos de não funcionamento dos serviços de saúde da empresa.

4- A empresa garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de 50 000,00 €, que cobrirá os riscos de viagem e de estada em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

5- Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a empresa atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de 90 000,00 €.

6- O disposto nos anteriores números 4 e 5 não abrange as categorias profissionais de licenciado, bacharel e técnico superior, aplicando-se-lhes o disposto sobre a mesma matéria no anexo I, relativamente a essas categorias profissionais.

Cláusula 66.ª

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis pela empresa no exercício do poder disciplinar que a lei lhe reconhece são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição, até 12 dias;

d) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição, até 24 dias;

e) Despedimento com justa causa.

2- A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 60 dias.

3- Sempre que seja declarado ilícito o despedimento de um trabalhador, aplicar-se-á o regime previsto na lei a cada momento.

Cláusula 67.ª

Retribuição em caso de morte do trabalhador

A cessação do contrato por caducidade em virtude da morte do trabalhador não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês em que ocorra o falecimento, bem como todas as demais importâncias de que o mesmo fosse credor.

Cláusula 68.ª

Transmissão de estabelecimento e extinção de serviços

1- Nos termos e sem prejuízo do disposto na lei geral aplicável, em caso de transmissão de estabelecimento da empresa para outra entidade, os respetivos trabalhadores mantêm os direitos adquiridos na empresa, nomeadamente antiguidade.

2- Em caso de encerramento definitivo de serviços, a empresa desenvolverá todos os esforços no sentido da colocação dos respetivos trabalhadores em outros serviços.

Cláusula 69.ª

Regimes específicos da carreira e de condições de trabalho

Os regimes específicos das carreiras profissionais estabelecidos no anexo I constituem parte integrante do presente AE e prevalecem, em relação aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais por eles abrangidas e nas matérias neles previstas, sobre as disposições das cláusulas deste acordo.

Cláusula 70.ª

Comissão paritária

1- Mantém-se a comissão paritária instituída para interpretação e integração de lacunas e para a resolução das dúvidas suscitadas pela aplicação deste acordo de empresa.

2- A comissão paritária é composta por elementos nomeados pela empresa e pelos sindicatos outorgantes.

3- A comissão paritária deliberará, por unanimidade, num prazo de 15 dias a contar da data da apresentação, por escrito, da dúvida suscitada.

4- A comissão paritária estabelecerá o respetivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 71.ª

Avaliação de desempenho e potencial

1- O mecanismo de avaliação de desempenho será revisto até ao final do ano de 2025.

2- Os níveis de avaliação estabelecidos são, para todos os trabalhadores:

– Insuficiente;
– Suficiente;
– Bom;
– Muito bom.

Cláusula 72.ª

Revogação da regulamentação coletiva anterior

1- Com a entrada em vigor deste AE revoga-se toda a regulamentação coletiva de trabalho relativamente às partes outorgantes e aos trabalhadores abrangidos que com este AE esteja em contradição, nomeadamente:

a) O acordo de empresa celebrado entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012, com alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2018;

b) O acordo de empresa celebrado entre a SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA, e o Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012, com alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2018.

2- Consideram as partes o regime deste AE e respetivo anexo globalmente mais favorável do que o consagrado nos anteriores instrumentos.

Lisboa, 27 de dezembro de 2023.

Pela SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA:

Bruno Costa Pereira, na qualidade de administrador de insolvência.
Pedro Pidwell, na qualidade de administrador de insolvência.

Pelo STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação:

João Eusébio Varzielas, na qualidade de dirigente.
Ana Paula Serrano Gravata Viegas, na qualidade de vogal.
Armando Gonçalves Tenda, na qualidade de vogal.

ANEXO I

Técnico de tráfego de assistência em escala - TTAE

A) Caracterização funcional

Cláusula 1.ª

Caracterização da profissão

O técnico de tráfego de assistência em escala (TTAE) é o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela empresa, prepara o voo desde a aceitação até ao plano de carregamento de aviões, executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: presta assistência em terra aos passageiros e respetiva bagagem, assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as atividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de carregamento, assistência e descarregamento das aeronaves; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de placa; desenvolve as atividades de aceitação e remessa de carga e correio; envia, recebe e trata a informação e documentação de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados.

Cláusula 2.ª

Condições de ingresso na profissão

1- A idade mínima de admissão para a profissão de TTAE é de 18 anos.

2- As habilitações mínimas exigidas para o ingresso na profissão de TTAE terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação e experiência profissional, bem como os requisitos legais que venham a ser estabelecidos.

3- Os candidatos deverão possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de experiência profissional comprovada e reconhecidas pela empresa, domínio das línguas portuguesa, falada e escrita, inglesa e francesa ou inglesa e alemã e carta de condução. Deverão ter conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente de informática na ótica do utilizador.

4- A admissão de TTAE faz-se para a categoria de TTAE iniciado salvo se o candidato for detentor de experiência profissional comprovada adequada à categoria profissional.

5- O regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura.

Cláusula 3.ª

Enquadramentos profissionais

1- Os técnicos de tráfego de assistência em escala enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha funcional técnica ou na linha hierárquica.

2- Integram a linha funcional técnica os seguintes estádios de desenvolvimento:

a) Iniciado;

b) Aquisição de conhecimentos - Graus 0, 0.1 e 0.2;

c) Capacitação - Graus I, II e III;

d) Consolidação de conhecimentos/aptidão - Graus IV e V;

e) Especialização - Graus VI e VII;

f) Senioridade - Graus VIII e IX.

3- Integram a linha hierárquica as seguintes funções:

a) TTAE supervisor - Grau VIII;

b) TTAE chefe de escala operacional-adjunto - Grau IX;

c) TTAE chefe de escala operacional - Grau X.

Cláusula 4.ª

Caracterização de funções na linha técnica

1- Iniciado - Caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade.

2- Aquisição de conhecimentos - Graus 0, 0.1 e 0.2 - Caracteriza-se pela aquisição de competências técnicas numa ou mais áreas operacionais, que executa sob coordenação de técnicos com capacitação profissional superior, de acordo com a formação adquirida e regulamentação exigida.

3- Capacitação - Graus I, II e III - Caracteriza-se pelo grau crescente de competências técnicas numa ou mais áreas operacionais, com base na formação técnica e comportamental, quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente.

4- Consolidação de conhecimentos/aptidão - Graus IV e V - Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas e comportamentais, pelo alargamento de novas competências com vista ao domínio da função nas suas várias vertentes, pela autonomia, pela aquisição de formação mais abrangente, quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente, podendo ministrar formação no âmbito da sua competência desde que para tal esteja certificado.

5- Especialização - Graus VI e VII:

a) Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos, autonomia e responsabilidade; tomada de decisões, pela capacidade de otimizar recursos humanos e equipamentos, pela ampla formação técnica e comportamental, podendo ministrar formação no âmbito da sua competência, desde que para tal esteja certificado;

b) Pode ser nomeado para o exercício de funções de chefia.

6- Senioridade - Graus VIII e IX:

a) Caracteriza-se pela total competência técnica, autonomia e responsabilidade; pode ministrar formação com base na aquisição das necessárias competências técnicas e pedagógicas desde que para tal esteja certificado;

b) Pode ser nomeado para o exercício de funções de chefia.

Cláusula 5.ª

Caracterização de funções na linha hierárquica

1- Supervisor:

a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;

b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;

c) Orienta, coordena e supervisiona com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área para a qual está designado;

d) Toma decisões de acordo com as tarefas que desempenha e define prioridades no serviço;

e) Só em situações excecionais é que reporta a situação para o superior hierárquico;

f) Capacidade de otimizar os recursos humanos e equipamentos;
g) Deve cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa;
h) Deve garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.
2- Chefe de escala operacional-adjunto:
a) Esta função só será desempenhada de acordo com as características de cada UH;
b) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;
c) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;
d) Elo de ligação entre supervisor, chefe de escala operacional e companhias clientes;
e) Responde, perante o chefe de escala operacional, pelos resultados e ocorrências diárias da operação;
f) Promove a execução, através dos supervisores, de todas as tarefas relacionadas com pessoal e equipamento;
g) Resolve todas as situações de irregularidade levadas ao seu conhecimento;
h) Efetua a análise das irregularidades surgidas diariamente, no âmbito das diferentes áreas operacionais, bem como das reclamações apresentadas, propondo medidas corretivas;
i) Pode substituir o chefe de escala operacional no seu impedimento.
3- Chefe de escala operacional:
a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;
b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;
c) Controla e coordena operacionalmente a interligação das diferentes áreas operacionais da UH PAX/PLA/CGO;
d) Garante a interligação operacional entre a unidade de handling e com os representantes das companhias assistidas;
e) Garante a eficácia da operação, de acordo com os padrões de qualidade estabelecidos;
f) Garante o cumprimento das normas de *security* e segurança;
g) Toma decisões sobre ocorrências operacionais invulgares não regulamentadas;
h) Efetua os contactos com as autoridades aeroportuárias inerentes à operação;
i) Representa o chefe da unidade de *handling* na operação.

Cláusula 6.ª

Desempenho de funções

1- Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.
2- Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os TTAE assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.
3- Os TTAE de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissionais devidamente qualificados do grau superior em causa.
4- A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efetivo da função.

Cláusula 7.ª

Evolução na carreira

Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na profissão e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na carreira profissional processa-se de acordo com as alíneas seguintes:
a) O ingresso na carreira profissional de TTAE é feito para o estádio de iniciação (TTAE iniciado), que terá a duração de seis meses;
b) Concluído o estádio de iniciado (seis meses) com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TTAE evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
c) Após 12 meses de permanência no grau 0, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TTAE evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;
d) Após 12 meses de permanência no grau 0.1, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o

TTAE evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

e) Após 12 meses de permanência no grau 0.2, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TTAE evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

f) Após 24 meses de permanência no grau I, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TTAE evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

g) Após 24 meses de permanência no grau II, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TTAE evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

h) Após 24 meses de permanência no grau III, com avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TTAE evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

i) Após 36 meses de permanência no grau IV, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TTAE evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

j) Após 36 meses de permanência no grau V, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TTAE evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

l) Após 36 meses de permanência no grau VI, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TTAE evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

m) O acesso aos graus VIII e IX estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial, igual a Muito *bom*, à apreciação do currículo técnico e às necessidades definidas pela empresa.

Cláusula 8.ª

Nomeação na linha hierárquica

1- É da competência da empresa a nomeação por escrito dos titulares das funções na linha hierárquica (TTAE supervisor, TTAE chefe de escala operacional-adjunto e TTAE chefe de escala operacional).

2- O exercício de funções na linha hierárquica é temporário, por períodos de dois anos, renováveis.

3- A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita após a aprovação em concurso interno para o efeito, após aceitação por escrito do trabalhador. Nas escalas em que exista a função de chefe de escala operacional-adjunto, a nomeação para a função de chefe de escala operacional será feita de entre os trabalhadores que desempenhem aquela função.

4- Os termos do concurso interno referido no número anterior deverão observar os seguintes requisitos:

a) TTAE supervisor - Estar integrado no grau VI ou superior e ter experiência mínima de sete anos na profissão;

b) TTAE chefe de escala operacional-adjunto - Estar integrado no grau VII ou superior e ter experiência mínima de cinco anos em funções de supervisão;

c) TTAE chefe de escala operacional - Estar integrado no grau VII ou superior e ter experiência mínima de cinco anos como supervisor e ou chefe de escala operacional-adjunto.

Cláusula 9.ª

Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

Cláusula 10.ª

Exoneração na linha hierárquica

1- Os titulares de cargos na linha hierárquica poderão ser exonerados quando:

a) For extinto o posto de trabalho ou o órgão que integravam;

b) As funções efetivamente exercidas não revistam natureza de chefia hierárquica;

c) Ocorram razões devidamente justificadas a comunicar por escrito ao TTAE.

2- Nos casos previstos no número anterior os trabalhadores serão reclassificados com o enquadramento equivalente (linha funcional técnica), sem prejuízo da remuneração de base auferida.

3- Sempre que se verificar a cessação das funções, o exonerado terá direito a receber por uma só vez a importância correspondente aos adicionais vincendos até ao fim do período que faltar para perfazer os dois anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.

Cláusula 11.ª

Cursos de formação profissional

1- A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TTAE estejam cobertos pela regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor, aplicável às suas funções, e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à atividade aeronáutica.

2- A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e atualização profissionais.

3- A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional da área onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4- A progressão dos trabalhadores na carreira pressupõe a frequência, com aproveitamento, de cursos técnicos e outros que a empresa se obriga a ministrar para o adequado desempenho da função.

5- A empresa obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação em cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação do TTAE e do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TTAE, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cláusula 12.ª

Currículo técnico

1- Cada TTAE será possuidor de um «currículo técnico» no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respetiva evolução na carreira profissional, nomeadamente:

a) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa da empresa e ou do TTAE;

b) Percurso profissional;

c) Resultados da avaliação de desempenho e potencial;

d) Desempenho de funções de chefia;

e) Contributos relevantes nos domínios técnicos, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa;

f) Ações não conformes com as normas estabelecidas.

2- No caso de «ações não conformes com as normas estabelecidas», o respetivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação detalhada e comunicada ao trabalhador por escrito no prazo de 10 dias. Em caso de desacordo, poderá o trabalhador apresentar reclamação escrita, devidamente fundamentada, que deverá ser apreciada pela empresa.

3- Sempre que o trabalhador entender que foi prejudicado na apreciação pela empresa dos factos referidos no número anterior, poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri, que integrará um representante do sindicato a que pertence o trabalhador, que se pronunciará no prazo de 30 dias.

4- O «currículo técnico» deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou pelo sindicato que o representa, devidamente autorizado pelo trabalhador em causa.

Cláusula 13.ª

Avaliação de desempenho e potencial

1- A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

– Insuficiente;
– Suficiente;
– Bom;
– Muito bom.

2- O SADP atualmente em vigor é o que consta do anexo.

3- As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

4- No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

B) Organização do trabalho

Cláusula 14.ª

Turno - Definição

O turno é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, podendo a hora de entrada variar

de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas nos horários com entradas entre as 6h00 e as 16h30, não podendo, porém, a amplitude entre quaisquer dos dias do turno exceder 8 horas. Excetua-se o caso dos horários do Funchal, em que as antecipações poderão ser feitas para as 4 horas e 30 minutos, e da escala do Porto Santo, que não fica sujeita a limites de amplitude. Outros casos pontuais de imperiosa necessidade de serviço serão previamente submetidos a parecer do sindicato.

Cláusula 15.ª

Organização do trabalho por turnos

1- Nos horários de trabalho com amplitude de 24 horas, a prestação de trabalho no período que compreendido entre as 0h00 e as 7h00, desde que superior a 1 hora (turno noturno), não pode ultrapassar quatro dias consecutivos, a que se seguirá um descanso de dois dias completos de calendário, e deve ter frequência reduzida.

2- Nos casos de turnos noturnos constituídos por três dias consecutivos, o descanso semanal de um dia completo de calendário terá a duração mínima de 54 horas.

3- Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal, desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência, sendo que 1 hora de diferença (anterior ou posterior) na hora de entrada não é considerada alteração do horário do turno.

4- São permitidas as trocas de horário, por acordo, desde que sejam respeitados os descansos mínimos.

5- A elaboração dos horários deverá obedecer aos seguintes princípios:

a) O número máximo de dias consecutivos de trabalho será de cinco dias;

b) A uma semana de quatro ou de cinco dias de trabalho consecutivos seguir-se-á sempre um descanso mínimo de dois dias completos de calendário;

c) Quando o descanso semanal for constituído por um só dia de descanso, este terá de corresponder a um dia completo de calendário e terá uma duração mínima de 32 horas;

d) Poderão ser constituídos turnos de dias de trabalho com uma duração até 6 horas consecutivas, sem que haja intervalo de refeição e de descanso, com exceção dos horários com duração de 6 horas que se iniciem entre as 0h00 e as 7h00, ambas exclusive, os quais terão um intervalo de descanso de 30 minutos;

e) Na elaboração de horários de turnos irregulares, a média de dias de trabalho, por cada dois dias de descanso, deverá compreender-se entre 4,2 e 4,98, devendo aplicar-se a média mais baixa sempre que o serviço o permita;

f) Nos horários com entradas até às 7h00, exclusive, os TTAE têm direito a trinta minutos para o pequeno-almoço, entre as 6h30 e as 10h00, de acordo com a conveniência do serviço, não contados como tempo de serviço; quando se revele impossível, por exigência da operação, a observância da pausa aqui prevista, haverá lugar a pagamento extraordinário;

g) Quando em prolongamento, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, logo que se completem seis horas e trinta minutos de trabalho consecutivo, considerando-se o tempo de trabalho complementar adicionado ao tempo de trabalho normal;

h) Quando em antecipação e desde que a prestação do trabalho suplementar cubra todo o período fixado no AE para a tomada de refeição, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, contando-se o intervalo como tempo de serviço.

6- Nos casos em que, nos períodos de refeição previstos na alínea *d)* do número anterior, os trabalhadores não possam utilizar o refeitório da empresa, são aplicáveis os seguintes regimes alternativos:

a) Fornecimento pela empresa de refeição em espécie;

b) Oferta pela empresa da utilização de outros refeitórios ou locais apropriados para fornecimento e tomada de refeição, nas mesmas condições de utilização do refeitório da empresa;

c) Comparticipação da empresa no custo da refeição, que será de 8,00 €.

Cláusula 16.ª

Intervalos de refeição e de descanso

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido uma vez, sendo o intervalo entre uma a duas horas, nos casos de almoço e jantar, de trinta minutos, quanto se destine a pequeno-almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.

2- Quando, por conveniência do serviço, for fixado no horário de trabalho um intervalo para pequeno-almoço, embora este possa ser tomado entre as 6h30 e as 10h00, considera-se que o referido intervalo se situa entra as 9h30 e as 10h00.

C) Tabela salarial

	Janeiro - Maio 2024 Euros	Junho 2024 -> Euros	Tempo (meses)	ADP
TTAE/Grau X	2 283,00 €	2 308,00 €		
TTAE/Grau IX	2 065,00 €	2 090,00 €		Muito Bom
TTAE/Grau VIII	1 924,50 €	1 949,50 €		Muito Bom
TTAE/Grau VII	1 767,00 €	1 792,00 €		Bom
TTAE/Grau VI	1 614,50 €	1 639,50 €	36	Bom
TTAE/Grau V	1 501,00 €	1 526,00 €	36	Bom
TTAE/Grau IV	1 316,50 €	1 341,50 €	36	Bom
TTAE/Grau III	1 195,50 €	1 220,50 €	24	Bom
TTAE/Grau II	1 049,00 €	1 074,00 €	24	Suficiente
TTAE/Grau I	902,50 €	927,50 €	24	Suficiente
TTAE/Grau 0.2	832,00 €	857,00 €	12	Suficiente
TTAE/Grau 0.1	779,50 €	834,50 €	12	Suficiente
TTAE/Grau 0	732,50 €	787,50 €	12	Suficiente
TTAE/Iniciado	700,50 €	755,50 €	6	

Operador de assistência em escala - OAE

A) Caracterização profissional

Cláusula 1.ª

Caracterização da profissão

O operador de assistência em escala (OAE) é o profissional que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas, desempenha, nomeadamente, as seguintes tarefas: procede ao carregamento e descarregamento das aeronaves; presta assistência nos terminais de bagagem, de carga e assistência na placa, controlando, encaminhando e acondicionando as bagagens carga e correio; conduz e opera equipamentos de assistência ao avião; pode conduzir veículos dentro do perímetro do aeroporto, nomeadamente transporte de passageiros, e procede ao reboque de aviões.

Cláusula 2.ª

Condições de ingresso na profissão

1- A idade mínima de admissão para a profissão de OAE é de 18 anos.

2- As habilitações mínimas exigidas para o ingresso na profissão de OAE terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação e experiência profissional, bem como os requisitos legais que venham a ser estabelecidos.

3- Os candidatos deverão possuir o 9.º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de experiência profissional comprovada e reconhecida pela empresa, domínio da língua portuguesa e conhecimentos da língua inglesa e carta de condução. Deverão ter conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente de informática na ótica do utilizador.

4- A admissão de OAE faz-se para a categoria de OAE iniciado salvo se o candidato for detentor de experiência profissional comprovada adequada à categoria profissional.

5- O regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura.

Cláusula 3.ª

Enquadramentos profissionais

1- Os operadores de assistência em escala enquadram-se de acordo com a natureza das funções que desempenham na linha funcional técnica ou na linha hierárquica.

2- Integram a linha funcional técnica os seguintes estádios de desenvolvimento:

a) Iniciado;

b) Aquisição de conhecimentos - Graus 0, 0.1 e 0.2;

c) Capacitação - Graus I, II e III;

d) Consolidação de conhecimentos/aptidão - Graus IV e V;

e) Especialização - Graus VI e VII;

f) Senioridade - Graus VIII e IX.

3- Integram a linha hierárquica as seguintes funções:

a) OAE - Chefe de equipa - Grau VIII.

Cláusula 4.ª

Caracterização de funções na linha técnica

1- Iniciado - Caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade.

2- Aquisição de conhecimentos - Graus 0, 0.1 e 0.2 - Caracteriza-se pela aquisição de competências técnicas numa ou mais áreas operacionais, que executa sob coordenação de técnicos com capacitação profissional superior, de acordo com a formação adquirida e regulamentação exigida.

3- Capacitação - Graus I, II e III - Caracteriza-se pelo grau crescente de competências técnicas numa ou mais áreas operacionais, com base na formação técnica e comportamental, quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente.

4- Consolidação de conhecimentos/aptidão - Graus IV e V - Caracteriza-se pela consolidação das com-

petências técnicas, pelo grau crescente de autonomia e responsabilidade, pela aquisição de formação mais abrangente quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente, pela componente comportamental, domínio das várias vertentes funcionais, pode ser designado para coordenar e ministrar formação no âmbito da sua competência desde que para tal esteja certificado.

5- Especialização - Graus VI e VII:

a) Caracteriza-se pela total competência técnica, responsabilidade e autonomia, pela ampla formação comportamental e técnica, desde que para tal esteja certificado;

b) Pode ser nomeado para o exercício de funções de chefia.

6- Senioridade - Graus VIII e IX - Caracteriza-se pela total competência técnica, autonomia e responsabilidade; pode ministrar formação com base na aquisição das necessárias competências técnicas e pedagógicas desde que para tal esteja certificado.

Cláusula 5.ª

Caracterização de funções na linha hierárquica

Chefe de equipa:

a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;

b) Orienta, coordena e supervisiona com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área para a qual está designado;

c) Toma decisões de acordo com as tarefas que desempenha e define prioridades no serviço;

d) Só em situações excecionais é que reporta a situação para o superior hierárquico;

e) Capacidade de otimizar os recursos humanos e equipamentos;

f) Deve garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 6.ª

Desempenho de funções

1- Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2- Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os OAE assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3- Os OAE de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissionais devidamente qualificados do grau superior em causa.

4- A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efetivo da função.

Cláusula 7.ª

Evolução na carreira

Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na profissão e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) O ingresso na carreira profissional de OAE é feito para o estádio de iniciação (OAE iniciado), que terá a duração de seis meses;

b) Concluído o estádio de iniciado (seis meses), com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o OAE evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

c) Após 12 meses de permanência no grau 0, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o OAE evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

d) Após 12 meses de permanência no grau 0.1, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o OAE evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

e) Após 12 meses de permanência no grau 0.2, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o OAE evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

f) Após 24 meses de permanência no grau I, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o OAE evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

g) Após 24 meses de permanência no grau II, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o OAE evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

h) Após 24 meses de permanência no grau III, com avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Bom, após apreciação do currículo técnico, o OAE evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

i) Após 36 meses de permanência no grau IV, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o OAE evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

j) Após 36 meses de permanência no grau V, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o OAE evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

l) Após 36 meses de permanência no grau VI, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o OAE evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

m) O acesso aos graus VIII e IX estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial, igual a Muito bom, à apreciação do currículo técnico e às necessidades definidas pela empresa.

Cláusula 8.ª

Nomeação na linha hierárquica

1- É da competência da empresa a nomeação por escrito dos titulares das funções na linha hierárquica (OAE chefe de equipa).

2- O exercício de funções na linha hierárquica é temporário, por períodos de dois anos, renováveis.

3- A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita, a integração no grau VIII, após a aprovação em concurso interno para o efeito, após aceitação por escrito do trabalhador.

4- Os termos do concurso interno referido no número anterior deverão observar os seguintes requisitos:

a) OAE chefe de equipa - Estar integrado no grau VI e experiência mínima de sete anos na profissão.

Cláusula 9.ª

Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

Cláusula 10.ª

Exoneração na linha hierárquica

1- Os titulares de cargos na linha hierárquica poderão ser exonerados quando:

a) For extinto o posto de trabalho ou o órgão que integravam;

b) As funções efetivamente exercidas não revistam natureza de chefia hierárquica;

c) Ocorram razões devidamente justificadas a comunicar por escrito ao OAE.

2- Nos casos previstos no número anterior, os trabalhadores serão reclassificados com o enquadramento equivalente (linha funcional técnica), sem prejuízo da remuneração de base auferida.

3- Sempre que se verificar a cessação das funções, o exonerado terá direito a receber por uma só vez a importância correspondente aos adicionais vincendos até ao fim do período que faltar para perfazer os dois anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.

Cláusula 11.ª

Cursos de formação profissional

1- A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os OAE estejam cobertos pela regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor, aplicável às suas funções, e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à atividade aeronáutica.

2- A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e atualização profissional.

3- A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4- A progressão dos trabalhadores na carreira pressupõe a frequência, com aproveitamento, de cursos técni-

cos e outros que a empresa se obriga a ministrar para o adequado desempenho da função.

5- A empresa obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação em cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação do OAE e do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o OAE, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cláusula 12.ª

Currículo técnico

1- Cada OAE será possuidor de um «currículo técnico» no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respetiva evolução na carreira profissional, nomeadamente:

a) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa da empresa e ou do OAE;

b) Percurso profissional;

c) Resultados da avaliação de desempenho e potencial;

d) Desempenho de funções de chefia;

e) Contributos relevantes nos domínios técnicos, tecno- lógico ou económico, aproveitáveis pela empresa;

f) Ações não conformem com as normas estabelecidas.

2- No caso de «ações não conformes com as normas estabelecidas», o respetivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação detalhada e comunicada ao trabalhador por escrito no prazo de 10 dias. Em caso de desacordo, poderá o trabalhador apresentar reclamação escrita, devidamente fundamentada, que deverá ser apreciada pela empresa.

3- Sempre que o trabalhador entender que foi prejudicado na apreciação pela empresa dos factos referidos no número anterior poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri, que integrará um representante do sindicato a que pertence o trabalhador, que se pronunciará no prazo de 30 dias.

4- O «currículo técnico» deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou pelo sindicato que o representa, devidamente autorizado pelo trabalhador em causa.

Cláusula 13.ª

Avaliação de desempenho e potencial

1- A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

– Insuficiente;
– Suficiente;
– Bom;
– Muito bom.

2- O SADP atualmente em vigor é o que consta do anexo.

3- As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

4- No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

B) Organização do trabalho

Cláusula 14.ª

Turno - Definição

O turno é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, podendo a hora de entrada variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas nos horários com entradas entre as 6h00 e as 16h30, não podendo, porém, a amplitude entre quaisquer dos dias do turno exceder 8 horas. Excetua-se o caso dos horários do Funchal, em que as antecipações poderão ser feitas para as 4h30, e da escala do Porto Santo, que não fica sujeita a limites de amplitude. Outros casos pontuais de imperiosa necessidade de serviço serão previamente submetidos a parecer do sindicato.

Cláusula 15.ª

Organização do trabalho por turnos

1- Nos horários de trabalho com amplitude de 24 horas, a prestação de trabalho no período que compreendido entre as 0h00 e as 7h00, desde que superior a 1 hora (turno noturno), não pode ultrapassar quatro dias con-

secutivos, a que se seguirá um descanso de dois dias completos de calendário, e deve ter frequência reduzida.

2- Nos casos de turnos noturnos constituídos por três dias consecutivos, o descanso semanal de um dia completo de calendário terá a duração mínima de 54 horas.

3- Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal, desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência, sendo que 1 hora de diferença (anterior ou posterior) na hora de entrada não é considerada alteração do horário do turno.

4- São permitidas as trocas de horário, por acordo, desde que sejam respeitados os descansos mínimos.

5- A elaboração dos horários deverá obedecer aos seguintes princípios:

a) O número máximo de dias consecutivos de trabalho será de cinco dias;

b) A uma semana de quatro ou de cinco dias de trabalho consecutivos seguir-se-á sempre um descanso mínimo de dois dias completos de calendário;

c) Quando o descanso semanal for constituído por um só dia de descanso, este terá de corresponder a um dia completo de calendário e terá uma duração mínima de 32 horas;

d) Poderão ser constituídos turnos de dias de trabalho com uma duração até 6 horas consecutivas, sem que haja intervalo de refeição e de descanso, com exceção dos horários com duração de 6 horas que se iniciem entre as 0h00 e as 7h00, ambas exclusive, os quais terão um intervalo de descanso de 30 minutos;

e) Na elaboração de horários de turnos irregulares, a média de dias de trabalho, por cada dois dias de descanso, deverá compreender-se entre 4,2 e 4,98, devendo aplicar-se a média mais baixa sempre que o serviço o permita;

f) Nos horários com entradas até às 7h00, exclusive, os OAE têm direito a trinta minutos para o pequeno-almoço, entre as 6h30 e as 10h00, de acordo com a conveniência do serviço, não contados como tempo de serviço; quando se revele impossível, por exigência da operação, a observância da pausa aqui prevista, haverá lugar a pagamento extraordinário;

g) Quando em prolongamento, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, logo que se completem seis horas e trinta minutos de trabalho consecutivo, considerando-se o tempo de trabalho complementar adicionado ao tempo de trabalho normal;

h) Quando em antecipação e desde que a prestação do trabalho suplementar cubra todo o período fixado no AE para a tomada de refeição, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, contando-se o intervalo como tempo de serviço.

6- Nos casos em que, nos períodos de refeição previstos na alínea *d)* do número anterior, os trabalhadores não possam utilizar o refeitório da empresa, são aplicáveis os seguintes regimes alternativos:

a) Fornecimento pela empresa de refeição em espécie;

b) Oferta pela empresa da utilização de outros refeitórios ou locais apropriados para fornecimento e tomada de refeição, nas mesmas condições de utilização do refeitório da empresa;

c) Comparticipação da empresa no custo da refeição, que será de 8,00 €.

Cláusula 16.ª

Intervalos de refeição e de descanso

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido uma vez, sendo o intervalo entre uma a duas horas, nos casos de almoço e jantar, de trinta minutos, quanto se destine a pequeno-almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.

2- Quando, por conveniência do serviço, for fixado no horário de trabalho um intervalo para pequeno-almoço, embora este possa ser tomado entre as 6h30 e as 10h00, considera-se que o referido intervalo se situa entra as 9h30 e as 10h00.

C) Tabela salarial

	Janeiro - Maio 2024 Euros	Junho 2024 -> Euros	Tempo (meses)	ADP
OAE/Grau IX	1 685,00 €	1 710,00 €		
OAE/Grau VIII	1 544,00 €	1 569,00 €		Muito Bom
OAE/Grau VII	1 369,50 €	1 394,50 €		Muito Bom
OAE/Grau VI	1 261,00 €	1 286,00 €	36	Bom
OAE/Grau V	1 152,50 €	1 177,50 €	36	Bom
OAE/Grau IV	1 066,50 €	1 091,50 €	36	Bom
OAE/Grau III	990,00 €	1 015,00 €	24	Bom
OAE/Grau II	881,00 €	906,00 €	24	Suficiente
OAE/Grau I	790,00 €	845,00 €	24	Suficiente
OAE/Grau 0.2	732,50 €	787,50 €	12	Suficiente
OAE/Grau 0.1	679,00 €	734,00 €	12	Suficiente

OAE/Grau 0	626,00 €	722,00 €	12	Suficiente
OAE/Iniciado	608,00 €	717,00 €	6	

Técnico de manutenção de equipamentos de assistência a avião - TMEAA

***A)* Caracterização profissional**

Cláusula 1.ª

Caracterização da profissão

1- O técnico de manutenção de equipamento de assistência a avião (TMEAA) é o profissional que executa trabalhos de ensaio operacional e funcional dos equipamentos com vista à confirmação de avarias e deteção de anomalias e sua recuperação, bem como a preparação de trabalho de atividades e de matérias da área em que se encontra inserido.

2- Atividades - Desempenha funções no âmbito da manutenção dos equipamentos de assistência ao avião, seguindo processos tecnológicos, para os quais está qualificado, nomeadamente as seguintes tarefas:

a) Reparação de unidades;

b) Instalação, conservação, pintura e manutenção de aparelhagem e circuitos elétricos e eletrónicos;

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

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

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

f) Planeamento, programação e controlo de produção.

3- Competências abrangidas:

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

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

c) Eletricidade - Executa trabalhos de instalação, conservação, manutenção curativa e preventiva de circuitos elétricos e eletrónicos nos equipamentos de assistência a avião e seus acessórios;

d) Mecânica - Executa trabalhos de manufatura, instalação, conservação, manutenção curativa e preventiva de equipamentos de assistência a avião e seus acessórios;

e) Pintura - Executa trabalhos de preparação e pintura na estrutura e acessórios de equipamentos de assistência a avião;

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

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

Cláusula 2.ª

Condições de ingresso na profissão

1- A idade mínima de admissão para a profissão de TMEAA é de 18 anos.

2- As habilitações mínimas exigidas para o ingresso na profissão de TMEAA terão em conta as exigências

das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, e formação e experiência profissionais, bem como os requisitos legais que venham a ser estabelecidos.

3- Os candidatos deverão possuir a escolaridade obrigatória e formação e experiência profissionais comprovadas e reconhecidas pela empresa ou o 12.º ano em áreas curriculares com conteúdo ajustado à função, domínio da língua portuguesa e conhecimentos da língua inglesa e carta de condução. Deverão ter conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente de informática na ótica do utilizador.

4- A admissão de TMEAA faz-se para a categoria de TMEAA iniciado, salvo se o candidato for detentor de experiência profissional comprovada adequada à categoria profissional.

5- O regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura.

Cláusula 3.ª

Enquadramentos profissionais

1- Os técnicos de manutenção de equipamento de assistência a avião enquadram-se de acordo com a natureza das funções que desempenham na linha funcional técnica ou na linha hierárquica.

2- Integram a linha funcional técnica os seguintes estádios de desenvolvimento:

a) Iniciado:

b) Aquisição de conhecimentos - Graus 0, 0.1, 0.2;

c) Capacitação - Graus I, II e III;

d) Consolidação de conhecimentos/aptidão - Graus IV e V;

e) Especialização - Graus VI e VII;

f) Senioridade - Graus VIII e IX.

3- Integram a linha hierárquica as seguintes funções:

a) TMEAA mestre - Grau VII;

b) TMEAA chefe de secção - Grau VIII.

Cláusula 4.ª

Caracterização de funções na linha técnica

1- Iniciado - Caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade.

2- Aquisição de conhecimentos - Graus 0, 0.1 e 0.2:

a) Caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade, que executa sob coordenação de técnicos com capacitação profissional superior, faz consulta de literatura técnica necessária;

b) Recebe formação de introdução à empresa e à sua atividade, bem como a necessária para o desempenho das suas funções.

3- Capacitação - Graus I, II e III:

a) Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento da sua competência técnica específica e de aquisição de experiência profissional;

b) Executa, sob orientação de profissional de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, cumprindo as recomendações técnicas e de trabalho predefinidas;

c) Pode ser submetido a formação adequada ao desempenho das suas funções.

4- Consolidação de conhecimentos/aptidão - Graus IV e V:

a) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas, pelo grau crescente de autonomia e responsabilidade;

b) Interpreta normas, instruções e procedimentos de carácter técnico. Pode ser submetido a formação adequada ao desempenho da função, quer ministrada pela empresa quer adquirida autonomamente, podendo ministrar formação no âmbito da sua competência desde que para tal esteja certificado.

5- Especialização - Graus VI e VII:

a) Caracteriza-se pela experiência profissional e conhecimentos técnicos alargados que executa com grande autonomia e iniciativa, tarefas de complexidade adequadas à sua qualificação e experiência, pode ser submetido a formação adequada ao desempenho das suas funções;

b) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

c) Recebe formação de âmbito técnico e adequado ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

d) Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

6- Senioridade - Graus VIII e IX:

a) Caracteriza-se pela elevada competência técnica, autonomia e responsabilidade;

b) Executa com grande autonomia e iniciativa tarefas de complexidade adequada à sua qualificação e experiência, pode ser submetido a formação adequada ao desempenho das suas funções;

c) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

d) Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

Cláusula 5.ª

Caracterização de funções na linha hierárquica

1- Mestre:

a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;

b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;

c) Orienta, coordena e supervisiona com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área para a qual está designado;

d) Toma decisões de acordo com as tarefas que desempenha e define prioridades no serviço;

e) Só em situações excecionais é que reporta a situação para o superior hierárquico;

f) Capacidade de otimizar os recursos humanos e equipamentos;

g) Deve cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa;

h) Deve garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2- Chefe de secção:

a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;

b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;

c) Elo de ligação entre o mestre e os superiores hierárquicos;

d) Responde, perante superiores hierárquicos, pelos resultados e ocorrências;

e) Promove a execução, através dos mestres, de todas as tarefas relacionadas com pessoal e equipamento;

f) Resolve todas as situações de irregularidade levadas ao seu conhecimento;

g) Efetua a análise das irregularidades surgidas no âmbito das diferentes áreas, bem como das reclamações apresentadas, propondo medidas corretivas;

h) Pode substituir o superior hierárquico no seu impedimento.

Cláusula 6.ª

Desempenho de funções

1- Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2- Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os TMEAA assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3- Os TMEAA de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissionais devidamente qualificados do grau superior em causa.

4- A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efetivo da função.

Cláusula 7.ª

Evolução na carreira

Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) O ingresso na carreira profissional de TMEAA é feito para o estádio de iniciação (TMEAA iniciado), que terá a duração de seis meses;

b) Concluído o estádio de iniciado (seis meses), com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TMEAA evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

c) Após 12 meses de permanência no grau 0, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TMEAA evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

d) Após 12 meses de permanência no grau 0.1, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TMEAA evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

e) Após 12 meses de permanência no grau 0.2, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TMEAA evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

f) Após 24 meses de permanência no grau I, com avaliação do desempenho e potencial Suficiente, o TMEAA evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

g) Após 24 meses de permanência no grau II, com avaliação do desempenho e potencial igual a Suficiente, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

h) Após 24 meses de permanência no grau III, com avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

i) Após 36 meses de permanência no grau IV, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

j) Após 36 meses de permanência no grau V, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

l) Após 36 meses de permanência no grau VI, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do currículo técnico, o TMEAA evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

m) O acesso aos graus VIII e IX estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial igual a Muito bom, à apreciação do currículo técnico e às necessidades definidas pela empresa.

Cláusula 8.ª

Nomeação na linha hierárquica

1- É da competência da empresa a nomeação por escrito do cargo de chefia (TMEAA mestre e TMEAA chefe de secção).

2- O exercício de funções na linha hierárquica é temporário, por períodos de dois anos, renováveis.

3- A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita após a aprovação em concurso interno para o efeito, após aceitação do trabalhador.

4- Os termos do concurso interno referido no número anterior deverão observar os seguintes requisitos:

a) TMEAA mestre - Integração no grau VI e experiência mínima de sete anos na profissão;

b) TMEAA chefe de secção - Integração no grau VIII e experiência mínima de cinco anos como mestre.

Cláusula 9.ª

Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

Cláusula 10.ª

Exoneração na linha hierárquica

1- Os titulares de cargos na linha hierárquica poderão ser exonerados quando:

a) For extinto o posto de trabalho ou o órgão que integravam;

b) As funções efetivamente exercidas não revistam natureza de chefia hierárquica;

c) Ocorram razões devidamente justificadas a comunicar por escrito ao TMEAA.

2- Nos casos previstos no número anterior, os trabalhadores serão reclassificados com o enquadramento equivalente (linha funcional técnica), sem prejuízo da remuneração de base auferida.

3- Sempre que se verificar a cessação das funções, o exonerado terá direito a receber por uma só vez a importância correspondente aos adicionais vincendos até ao fim do período que faltar para perfazer os dois anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.

Cláusula 11.ª

Cursos de formação profissional

1- A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TMEAA estejam cobertos pela regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor, aplicável às suas funções, e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à atividade aeronáutica.

2- A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e atualização profissional.

3- A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4- A progressão dos trabalhadores na carreira pressupõe a frequência, com aproveitamento, de cursos técnicos e outros que a empresa se obriga a ministrar para o adequado desempenho da função.

5- A empresa obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação em cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação dos TMEAA e do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TMEAA, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cláusula 12.ª

Currículo técnico

1- Cada TMEAA será possuidor de um «currículo técnico» no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respetiva evolução na carreira profissional, nomeadamente:

a) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa da empresa e ou do TMEAA;

b) Percurso profissional;

c) Resultados da avaliação de desempenho e potencial;

d) Desempenho de funções de chefia;

e) Contributos relevantes nos domínios técnicos, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa;

f) Ações não conformes com as normas estabelecidas.

2- No caso de «ações não conformes com as normas estabelecidas», o respetivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação detalhada e comunicada ao trabalhador por escrito no prazo de 10 dias. Em caso de desacordo, poderá o trabalhador apresentar reclamação escrita, devidamente fundamentada, que deverá ser apreciada pela empresa.

3- Sempre que o trabalhador entender que foi prejudicado na apreciação pela empresa dos factos referidos no número anterior poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri, que integrará um representante do sindicato a que pertence o trabalhador, que se pronunciará no prazo de 30 dias.

4- O «currículo técnico» deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou pelo sindicato que o representa, devidamente autorizado pelo trabalhador em causa.

Cláusula 13.ª

Avaliação de desempenho e potencial

1- A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

– Insuficiente;
– Suficiente;
– Bom;
– Muito bom.

2- O SADP atualmente em vigor é o que consta do anexo.

3- As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

4- No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

B) Tabela salarial

	Janeiro - Maio 2024 Euros	Junho 2024 -> Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
TMEAA/Grau IX	1 848,00 €	1 873,00 €		
TMEAA/Grau VIII	1 685,00 €	1 710,00 €		Muito Bom
TMEAA/Grau VII	1 511,00 €	1 536,00 €		Muito Bom
TMEAA/Grau VI	1 353,50 €	1 378,50 €	36	Bom
TMEAA/Grau V	1 174,00 €	1 199,00 €	36	Bom
TMEAA/Grau IV	1 077,00 €	1 102,00 €	36	Bom
TMEAA/Grau III	957,00 €	982,00 €	24	Bom
TMEAA/Grau II	859,50 €	884,50 €	24	Suficiente
TMEAA/Grau I	762,00 €	817,00 €	24	Suficiente
TMEAA/Grau 0.2	722,00 €	777,00 €	12	Suficiente
TMEAA/Grau 0.1	668,00 €	734,00 €	12	Suficiente
TMEAA/Grau 0	616,00 €	722,00 €	12	Suficiente
TMEAA/Iniciado	598,00 €	717,00 €	6	

Técnico de organização e administração - TOA

A) Caracterização profissional

Cláusula 1.ª

Caracterização da profissão

1- O técnico de organização e administração (TOA) executa trabalhos de natureza organizativa e administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes; nomeadamente de registo, planeamento, tratamento e comunicação da informação relativos à empresa, aos serviços de atendimento e de secretariado.

2- Executa operações de caixa.

3- Ordena e trata dados contabilísticos, estatísticos e financeiros.

4- Assegura serviços de biblioteca.

5- Assegura o serviço de controle da prevenção e segurança de pessoas e instalações, e de higiene industrial.
6- Assegura o desenvolvimento e atuação no âmbito da gestão técnica de recursos humanos.
7- No exercício da sua atividade utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado à execução e desenvolvimento dos processos em que intervém.

Cláusula 2.ª

Competências abrangidas:

1- Administração:
a) Desempenha as funções de natureza administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, nomeadamente no âmbito da administração de pessoal, secretariado e atendimento público, apoio administrativo, tradução e retroversão;
b) Poderá desempenhar as funções de técnico auxiliar administrativo relacionadas com ou exigidas pelas suas próprias funções.
2- Comunicação:
a) Desenvolve ações planificadas de comunicação com vista a manter o conhecimento e compreensão entre a empresa e o público/entidades;
b) Elabora estudos e relatórios com vista à solução de problemas inerentes à sua área de atuação;
c) Exerce funções de análise de reclamações de clientes e entidades exteriores à empresa;
d) Contacta entidades externas e os meios de comunicação social tendo em vista assegurar em cada momento uma adequada imagem da empresa;
e) Organiza e acompanha visitas guiadas no interior da empresa;
f) Assegura a divulgação sistemática e atempada de informação relativa à atividade da empresa;
g) Seleciona, controla e trata a informação proveniente dos diversos canais.
3- Contabilidade:
a) Desempenha as funções de natureza contabilística, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes;
b) Prepara, regista, confere e ou processa elementos diversos do âmbito da contabilidade, controla dinheiro e valores e efetua pagamentos e recebimentos.
4- Prevenção e segurança - Organiza, implementa e controla toda a atividade de prevenção em terra tendo em vista proteger pessoas e bens de acidentes ou ações criminosas, de riscos relacionados com o trabalho, de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.
5- Recursos humanos:
a) Desenvolve estudos e ações no âmbito do desenvolvimento organizacional e funcional e da gestão técnica de recursos humanos;
b) Exerce funções de recrutamento e seleção, avaliação de desempenho e potencial, estudo das necessidades de formação e desenvolvimento, estudos no âmbito do desenvolvimento da cultura empresarial, análise e qualificação de funções e carreiras profissionais e qualificação das condições de desempenho profissional.

Cláusula 3.ª

Condições de desempenho

1- Linha técnica:
Iniciação - Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de atuação;
Aquisição de conhecimentos - Graus 0, 0.1 e 0.2:
Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado;
Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função;
Recebe formação de iniciação à atividade desenvolvida e à organização da empresa.
Capacitação - Graus I, II e III - Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.
Executa, sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, de acordo com a sua especialização.
Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções.
Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;
Consolidação de conhecimentos - Graus IV e V - Caracteriza-se pela consolidação das competências téc-

nicas adquiridas e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Especialização - Grau VI - Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua atividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Senioridade - Graus VII e VIII - Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida e pela procura constante de atualização.

Executa com total autonomia análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional.

Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica que pode desempenhar.

Apresenta propostas acerca das matérias da sua especialidade.

Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos.

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

2- Linha de chefia:

Supervisor - É o TOA com elevada competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente em conjunto com o TOA chefe de secção, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de atuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela empresa.

Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objetivos nos seus aspetos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento.

Controla e assegura o correto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas e utensílios de trabalho.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas desde que para tal esteja certificado.

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, diretamente decorrentes da sua atividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Colabora com o TOA chefe de secção, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos.

Chefe de secção - É o TOA com elevada competência técnica e com acrescidas responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela em- presa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de

grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de atuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa.

Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade.

É responsável pela chefia e articulação dos vários grupos e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objetivos definidos.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos diretamente decorrentes da sua atividade conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objetivos definidos para a área em que se encontra inserido.

Cláusula 4.ª

Currículo técnico

1- Cada TOA será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a respetiva evolução na carreira profissional, designadamente:

a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
b) Aproveitamento na formação profissional;
c) Formação profissional relevante adquirida por iniciativa do trabalhador;
d) Ações profissionais dignas de destaque;
e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico;
f) Ações não conformes com as normas estabelecidas;
g) Resultados da avaliação de desempenho e potencial.

2- O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no currículo técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respetiva avaliação.

3- Dos registos e anotações referidos nos parágrafos anteriores será dado conhecimento imediato ao trabalhador, o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4- No caso das «ações não conformes com as normas estabelecidas», o respetivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5- O currículo técnico deverá ser facultado para consulta, sempre que solicitado pelo próprio ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato que o represente.

Cláusula 5.ª

Cursos de formação profissional

1- A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TOA possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor aplicável às suas funções e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação e introdução à organização da empresa e à respetiva atividade.

2- A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e atualização profissional.

3- A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4- A empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a formação e qualificação do TOA; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TOA, nomeadamente na evolução da sua carreira.

5- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação que lhe são proporcionadas.

Cláusula 6.ª

Condições de admissão e ingresso na C/P de TOA

1- As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TOA terão em conta as exigências das funções

a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2- Os candidatos deverão possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente, salvo se forem detentores de formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3- O recrutamento e seleção do TOA compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

4- O ingresso na profissão de TOA faz-se para a posição de TOA grau iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

5- A idade mínima de admissão para a profissão de TOA é de 18 anos.

Cláusula 7.ª

Enquadramentos profissionais

1- Os técnicos de organização e administração enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha técnica ou na linha de chefia.

2- A nenhum trabalhador pode ser solicitada ou exigida a prestação de trabalho que envolva exercício de atividade profissional ou funções complementares diferentes das requeridas no momento da admissão, ou que não tenham sido entretanto adquiridas através de formação profissional proporcionada pela empresa, ou de qualquer outra forma adquirida pelo trabalhador, e que não tenham afinidade com o conteúdo funcional da competência profissional abrangida.

3- A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

– Iniciado - Seis meses;
– Aquisição de conhecimentos:
– TOA grau 0 - 12 meses + ADP Suficiente;
– TOA grau 0.1 - 12 meses + ADP Suficiente;
– TOA grau 0.2 - 12 meses + ADP Suficiente;
– Capacitação:
– TOA grau I - 18 meses + ADP Suficiente;
– TOA grau II - 24 meses + ADP Suficiente;
– TOA grau III - 24 meses + ADP Bom;
– TOA grau IV - 30 meses + ADP Bom;
– Consolidação - TOA grau V - 48 meses + ADP Bom;
– Especialização - TOA grau VI - ADP Muito bom;
– Senioridade:
– TOA grau VII - ADP Muito bom;
– TOA grau VIII.

4- Integram a linha de chefia as seguintes posições:

– TOA supervisor - Grau VII;
– TOA chefe de secção - Grau VIII.

Cláusula 8.ª

Progressão na linha técnica

Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) O ingresso na carreira é feito para o estádio de iniciação (TOA iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando o período experimental;

b) Concluído o período de iniciação, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

c) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

d) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.1, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado

na posição salarial respetiva;

e) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.2, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

f) Após 18 meses de exercício de funções no grau I, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

g) Após 24 meses de exercício de funções no grau II, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

h) Após 24 meses de exercício de funções no grau III, com avaliação de desempenho igual ou superior a Bom, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

i) Após 30 meses de exercício de funções no grau IV, com avaliação de desempenho de Bom, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

j) Após 48 meses de exercício de funções no grau V, com avaliação de desempenho Bom, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TOA evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

l) No grau VI, avaliado o currículo técnico, com ADP de Muito bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TOA evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

m) No grau VII, avaliado o currículo técnico, com ADP de Muito bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TOA evoluirá para o grau VIII, sendo enquadrado na posição salarial respetiva.

Cláusula 9.ª

Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

Cláusula 10.ª

Nomeação na linha hierárquica

A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita, por escrito e com audição prévia e o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao currículo técnico.

Cláusula 11.ª

Nomeação e exoneração de chefias

1- A nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

a) TOA/supervisor - TOA dos graus VI e VII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus;

b) TOA/chefe de secção - TOA/supervisor e TOA dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus.

2- Cessadas as funções de chefia inerentes às categorias profissionais/cargos de chefia referidas, o trabalhador é enquadrado nas seguintes posições:

a) TOA/supervisor - TOA grau VII;

b) TOA/chefe de secção - TOA grau VIII.

3- Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente o adicional de chefia).

Cláusula 12.ª

Avaliação de desempenho e potencial

1- A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:
– Insuficiente;
– Suficiente;
– Bom;
– Muito bom.
2- O SADP atualmente em vigor é o que consta do anexo.
3- As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.
4- No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

***B)* Tabela salarial**

Linha técnica	Linha de chefia	Janeiro - Maio 2024 Euros	Junho 2024 -> Euros	Evolução	
				Tempo (meses)	ADP
TOA/Grau VIII	Chefe de secção	1 848,00 €	1 873,00 €		
TOA/Grau VII	Supervisor	1 739,50 €	1 764,50 €		Muito bom
TOA/Grau VI		1 468,00 €	1 493,00 €		Muito bom
TOA/Grau V		1 359,50 €	1 384,50 €	48	Bom
TOA/Grau IV		1 250,00 €	1 275,00 €	30	Bom
TOA/Grau III		1 087,00 €	1 112,00 €	24	Bom
TOA/Grau II		968,50 €	993,50 €	24	Suficiente
TOA/Grau I		848,50 €	873,50 €	18	Suficiente
TOA/Grau 0.2		777,50 €	832,50 €	12	Suficiente
TOA/Grau 0.1		754,00 €	809,00 €	12	Suficiente
TOA/Grau 0		732,50 €	787,50 €	12	Suficiente
TOA/Iniciado		679,00 €	734,00 €	6	

Técnico comercial - TC

A) Caracterização profissional

Cláusula 1.ª

Caracterização da profissão

1- O técnico comercial (TC) executa funções do âmbito da atividade comercial, nomeadamente estudos, planeamento, promoção, negociação, gestão, venda e aplicação de preços, pagamentos e recebimentos diversos, bem como do âmbito do apuramento, faturação e controlo de valores da receita vendida e voada conducentes a otimização e rentabilidade do espaço aéreo, no respeitante ao transporte aéreo de passageiros, carga e correio.

2- Acompanha a operação de forma a garantir a regularidade e qualidade dos serviços.

Cláusula 2.ª

Condições de desempenho

1- Linha técnica:

a) Iniciação:

i) Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de atuação;

ii) Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado;

iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função;

iv) Recebe formação de iniciação à atividade desenvolvida e à organização da empresa;

b) Capacitação - Graus 0, 0.1, 0.2, I, II, III e IV:

i) Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional;

ii) Executa, sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas adequadas à sua qualificação e experiência de acordo com a sua especialização;

iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções;

iv) Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

c) Consolidação de conhecimentos - Grau V:

i) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções;

ii) Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação. Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções;

iii) Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

d) Especialização - Grau VI:

i) Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior;

ii) Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua atividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado;

iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções;

iv) Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

v) Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas;

e) Senioridade - Graus VII e VIII:

i) Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida e pela procura constante de atualização;

ii) Executa, com total autonomia, análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional;

iii) Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação que pode desempenhar;

iv) Apresenta propostas acerca da sua especialidade;

v) Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos;

vi) Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido;

vii) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

viii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções;

ix) Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função. Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

2- Linha de chefia:

a) TC supervisor:

i) É o TC com elevada competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas;

ii) Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções;

iii) Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente em conjunto com o TC chefe de secção no que respeita a avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de atuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela empresa;

iv) Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objetivos nos seus aspetos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento;

v) Controla e assegura o correto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas e utensílios de trabalho;

vi) É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho;

vii) Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

viii) Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, diretamente decorrentes da sua atividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;

ix) Colabora com o TC chefe de secção, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos;

b) TC chefe de secção:

i) É o TC com elevada competência técnica e com acrescidas responsabilidades organizativas e hierárquicas;

ii) Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções;

iii) Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de atuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa;

iv) Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;

v) É responsável pela chefia e articulação dos vários grupos e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objetivos definidos;

vi) É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho;

vii) Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

viii) Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos diretamente decorrentes da sua atividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;

*ix)*Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objetivos definidos para a área em que se encontra inserido.

Cláusula 3.ª

Currículo técnico

1- Cada TC será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades exigidas para a respetiva evolução na carreira profissional, designadamente:

a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
b) Aproveitamento na formação profissional;
c) Formação profissional relevante adquirida por iniciativa do trabalhador;
d) Ações profissionais dignas de destaque;
e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico;
f) Ações não conformes com as normas estabelecidas;
g) Resultados da avaliação do desempenho e potencial.

2- O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no currículo técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respetiva avaliação.

3- Dos registos e anotações referidos nos parágrafos anteriores será dado conhecimento imediato ao trabalhador, o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4- No caso das «ações não conformes com as normas estabelecidas», o respetivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5- O currículo técnico deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou, com a sua autorização escrita, pelo sindicato que o represente.

Cláusula 4.ª

Condições de admissão e ingresso na C/P de TC

1- As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TC terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2- Os candidatos deverão possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de formação e experiência profissionais comprovadas e reconhecidas pela empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3- O recrutamento e seleção do TC compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular; entrevista profissional; avaliação de conhecimentos técnicos; avaliação psicológica, e exame médico.

4- O ingresso na profissão de TC faz-se para a posição de TC grau iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

5- A idade mínima de admissão para a profissão de TC é de 18 anos.

Cláusula 5.ª

Enquadramentos profissionais

1- Os técnicos comerciais enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha técnica ou na linha de chefia.

2- A nenhum trabalhador pode ser solicitada ou exigida a prestação de trabalho que envolva exercício de atividade profissional ou funções complementares diferentes das requeridas no momento da admissão, ou que não tenham sido, entretanto, adquiridas através de formação profissional proporcionada pela empresa, ou de qualquer outra forma adquirida pelo trabalhador, e que não tenham afinidade com o conteúdo funcional da competência profissional abrangida.

3- A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:
– Iniciado - Seis meses;
– Aquisição de conhecimentos:
– TC grau 0 - 12 meses + ADP Suficiente;
– TC grau 0.1 - 12 meses + ADP Suficiente;
– TC grau 0.2 - 12 meses + ADP Suficiente;
Capacitação:
– TC grau I - 18 meses + ADP Suficiente;
– TC grau II - 24 meses + ADP Suficiente;
– TC grau III - 24 meses + ADP Bom;
– TC grau IV - 30 meses + ADP Bom;
– Consolidação - TC grau V - 48 meses + ADP Bom;
– Especialização - TC grau VI - ADP Muito bom;

– Senioridade:
– TC grau VII - ADP Muito bom;
– TC grau VIII.
4- Integram a linha de chefia as seguintes posições:
a) TC supervisor - Grau VII;
b) TC chefe de secção - Grau VIII.

Cláusula 6.ª

Progressão na linha técnica

Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) O ingresso na carreira é feito para o estádio de iniciação (TC iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando o período experimental;

b) Concluído o período de iniciação, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

c) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

d) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.1, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

e) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.2, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

f) Após 18 meses de exercício de funções no grau I, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

g) Após 24 meses de exercício de funções no grau II, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

h) Após 24 meses de exercício de funções no grau III, com avaliação de desempenho igual ou superior a Bom, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

i) Após 30 meses de exercício de funções no grau IV, com avaliação de desempenho de Bom, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

j) Após 48 meses de exercício de funções no grau V, com avaliação de desempenho Bom, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TC evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

l) No grau VI, avaliado o currículo técnico, com ADP de Muito bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TC evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

m) No grau VII, avaliado o currículo técnico, com ADP de Muito bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TC evoluirá para o grau VIII, sendo enquadrado na posição salarial respetiva.

Cláusula 7.ª

Nomeação na linha hierárquica

A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita, por escrito com audição prévia e com o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao currículo técnico.

Cláusula 8.ª

Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

Cláusula 9.ª

Nomeação e exonerações de chefias

1- A nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

a) TC/supervisor - TC dos graus V e VI, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus;

b) TC/chefe de secção - TC/supervisor e TC dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus.

2- Cessadas as funções de chefia inerentes às categorias profissionais/cargos de chefia referidos, o trabalhador é enquadrado nas seguintes posições:

a) TC/supervisor - Grau VII;

b) TC/chefe de secção - Grau VIII.

3- Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente o adicional de chefia).

Cláusula 10.ª

Avaliação de desempenho e potencial

1- A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

– Insuficiente;
– Suficiente;
– Bom;
– Muito bom.

2- O SADP atualmente em vigor é o que consta do anexo.

3- As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

4- No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

B) Tabela salarial

Linha técnica	Linha de chefia	Janeiro - Maio 2024 Euros	Junho 2024 -> Euros	Evolução	
				Tempo (meses)	ADP
TC/Grau VIII	Chefe de secção	1 903,00 €	1 928,00 €		
TC/Grau VII	Supervisor	1 794,00 €	1 819,00 €		Muito bom
TC/Grau VI		1 523,00 €	1 548,00 €		Muito bom
TC/Grau V		1 458,00 €	1 483,00 €	48	Bom

TC/Grau IV		1 349,00 €	1 374,00 €	30	Bom
TC/Grau III		1 165,00 €	1 190,00 €	24	Bom
TC/Grau II		1 001,50 €	1 026,50 €	24	Suficiente
TC/Grau I		849,50 €	874,50 €	18	Suficiente
TC/Grau 0.2		762,50 €	817,50 €	12	Suficiente
TC/Grau 0.1		719,00 €	774,00 €	12	Suficiente
TC/Grau 0		688,00 €	743,00 €	12	Suficiente
TC/Iniciado		636,00 €	717,00 €	6	

Técnico auxiliar - TAUX

A) Caracterização profissional

Cláusula 1.ª

Caracterização da profissão

1- Desempenha, dependendo de profissionais mais qualificados, tarefas de apoio global à área funcional em que está integrado.

2- Assegura o tratamento e reprodução de documentação, pedidos, notas de encomenda, registos e informação diversa.

3- Assegura o transporte de pessoas, o transporte, carga e descarga de correio, bagagem e outros materiais, conduzindo diversos tipos de veículos e equipamentos motorizados desde que habilitado para o efeito, zelando pela sua operacionalidade e conservação.

4- Efetua serviço de receção e entregas e cobranças no exterior.

5- Assegura a carga/descarga de materiais transportados.

6- Executa, de forma autónoma, tarefas de alguma complexidade tecnológica quando para tal esteja devidamente qualificado.

7- Recebe formação necessária ao desempenho da sua função.

8- No exercício da sua atividade profissional, o TAUX respeita os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela empresa.

9- Pode coordenar outros trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Competências abrangidas

1- Administração:

a) Seleciona, compila e trata elementos relativos à gestão administrativa do pessoal;

b) Colige e prepara informações necessárias à organização do processo individual do trabalhador;

c) Atualiza-o, registando os respetivos elementos de identificação, nomeadamente promoções, prémios, sanções e informações;

d) Opera um ou vários tipos de máquinas de reprodução de desenhos e outros documentos e controla a sua utilização;

e) Corta, em guilhotina própria, cópia de desenhos e efetua o arquivo dos originais;
f) Efetua a manutenção corrente dos equipamentos;
g) Ocupa-se do expediente do sector e mantém o arquivo da documentação atualizado;
h) Controla a permanência de pessoas estranhas aos serviços;
i) Presta informações, encaminha os visitantes para as secções ou pessoas pretendidas e anuncia-os; entrega e recebe correspondência e outros documentos em locais diversos na empresa;
j) Recebe e transmite informações diversas e executa recados que lhe sejam solicitados;
k) Auxilia os serviços de reprodução e arquivo de documentos;
l) Distribui mensagens, encomendas, documentos e outro tipo de correspondência pelos destinatários respetivos: ordena a correspondência segundo a sua localização, urgência ou outros fatores; distribui a correspondência pelos diversos destinatários e providencia pelo preenchimento de documentos comprovativos;
m) Pode executar as tarefas acima descritas utilizando um sistema de transmissão e receção de mensagens via rádio e ser designado em conformidade.
2- Serviço externo:
a) Providencia a expedição e receção de mercadorias, assegura o seu transporte e faz os registos necessários: estuda as características da mercadoria a expedir, as datas, os horários e as tarifas dos diversos meios de transporte e decide ou aconselha qual o mais indicado;
b) Providencia a documentação e assegura os procedimentos necessários à expedição ou levantamento da mercadoria;
c) Ocupa-se de diversos assuntos relacionados com seguros, despachos de alfândega, contactos com bancos e empresas de transportes;
d) Verifica a concordância entre os desembarques e os respetivos conhecimentos de embarque, recibos e outros documentos;
e) Anota os danos e perdas e toma as decisões necessárias para a entrega das mercadorias aos seus destinatários;
f) Executa, fora da empresa, cobranças, pagamentos e depósitos: cobra, no domicílio ou no estabelecimento dos devedores, as importâncias em dívida, entregando-lhes os respetivos recibos;
g) Entrega avisos para posterior pagamento dos recibos;
h) Faz pagamentos a credores que visita e recebe os respetivos recibos, letras ou outros documentos;
i) Faz depósitos em bancos ou em outros estabelecimentos de crédito;
j) Recebe e confere os recibos para cobranças; elabora folhas resumo das cobranças efetuadas, apura o total dos recibos pagos e verifica a sua correspondência com o numerário e valores recebidos;
k) Entrega aos serviços competentes as importâncias recebidas, os recibos não cobrados e os talões dos depósitos efetuados.

Cláusula 3.ª

Condições de desempenho

1- Linha técnica:
a) Iniciação - Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de atuação;
b) Aquisição de conhecimentos - Graus 0, 0.1 e 0.2:
i) Executa as tarefas sob orientação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado;
ii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função;
iii) Recebe formação para a atividade desenvolvida e à organização da empresa;
b) Capacitação - Graus I, II e III:
i) Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional;
ii) Executa, sob orientação, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência;
iii) Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;
c) Consolidação de conhecimentos - Graus IV e V:
i) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções;
ii) ii) Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação;

iii) Pode utilizar documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções;

iv) Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

d) Senioridade - Graus VI e VII:

i) Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos, executa com autonomia e responsabilidade crescente funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior;

ii) Pode utilizar documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções;

iii) Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função;

iv) Pode orientar tecnicamente TAUX de graus inferiores;

v) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas desde que para tal esteja certificado.

2- Linha de chefia:

a) TAUX - Supervisor:

i) É o TAUX com competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas;

ii) Tem a formação técnica e de gestão definida pela empresa como necessária ao desempenho das suas funções;

iii) Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente, em conjunto com o TAUX chefe de secção, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do currículo técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de atuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela empresa;

iv) Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objetivos nos seus aspetos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento;

v) Controla e assegura o correto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas e utensílios de trabalho;

vi) É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho;

vii) Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado;

viii) Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, diretamente decorrentes da sua atividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Cláusula 4.ª

Currículo técnico

1- Cada TAUX será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a evolução na carreira profissional, designadamente:

a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;

b) Aproveitamento na formação profissional;

c) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;

d) Ações profissionais dignas de destaque;

e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico;

f) Ações não conformes com as normas estabelecidas;

g) Resultados da avaliação do desempenho e potencial.

2- O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no currículo técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respetiva avaliação.

3- Dos registos e anotações referidos nos parágrafos anteriores será dado conhecimento imediato ao trabalhador, o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4- No caso das «ações não conformes com as normas estabelecidas», o respetivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do sindicato de que seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5- O currículo técnico deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato que o represente.

Cláusula 5.ª

Cursos de formação profissional

1- A empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TAUX possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor e aplicável às suas funções e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da empresa e à respetiva atividade.

2- A empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista sua valorização e atualização profissional.

3- A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4- A empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a formação e qualificação do TAUX; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TAUX, nomeadamente na evolução da sua carreira.

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

Cláusula 6.ª

Condições de admissão e ingresso na C/P de TAUX

1- As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TAUX terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2- Os candidatos deverão possuir o 9.º ano de escolaridade ou equivalente, salvo se forem detentores de formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos básicos da língua inglesa falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3- O recrutamento e seleção do TAUX compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

4- O ingresso na profissão de TAUX faz-se para a posição de TAUX grau iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

5- A idade mínima de admissão para a profissão de TAUX é de 18 anos.

Cláusula 7.ª

Enquadramentos profissionais

1- O técnico auxiliar de administração enquadra-se, de acordo com a natureza das funções que desempenha na linha técnica.

2- A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

a) Iniciado - Seis meses + ADP positivo/suficiente;

b) Aquisição de conhecimentos:

TAux grau 0 - 12 meses + ADP Suficiente;

TAux grau 0.1 - 12 meses + ADP Suficiente;

TAux grau 0.2 - 12 meses + ADP Suficiente;

c) Capacitação:

i) Grau I - 18 meses + ADP positivo/Suficiente;

ii) Grau II - 24 meses + ADP positivo/Suficiente;

iii) Grau III - 24 meses + ADP positivo/Bom;

d) Consolidação:

i) Grau IV - 30 meses + ADP Bom;

ii) Grau V - 36 meses + aval. téc + ADP Bom + NE;

c) Senioridade:

i) Grau VI - Aval. téc. + ADP Muito bom + NE;

ii) Grau VII.

3- Integra a linha de chefia a seguinte posição:

a) TAUX/supervisor - Grau VI ou VII.

Cláusula 8.ª

Progressão na linha técnica

Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) Ingresso na C/P é feito para o estádio de iniciação (TAUX - Iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando este o período experimental;

b) Concluído o período de iniciação, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

c) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

d) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.1, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

e) Após 12 meses de exercício de funções no grau 0.2, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau I, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

f) Após 18 meses de exercício de funções no grau I, com avaliação de desempenho positiva/Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau II, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

g) Após 24 meses de exercício de funções no grau II, com avaliação de desempenho positiva/Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau III, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

h) Após 24 meses de exercício de funções no grau III, com avaliação de desempenho igual ou superior a Bom, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela empresa, o TAUX evoluirá para o grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

i) Após 30 meses de exercício de funções no grau IV, avaliado o currículo técnico, com ADP de Bom, o TAUX evoluirá para o grau V, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

j) Após 36 meses de exercício de funções no grau V, avaliado o currículo técnico, com ADP de Bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TAUX evoluirá para o grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respetiva;

l) No grau VI, avaliado o currículo técnico, com ADP de Muito bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TAUX evoluirá para o grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respetiva.

Cláusula 9.ª

Nomeação na linha hierárquica

1- A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita, por escrito e com audição prévia e o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao currículo técnico.

2- A substituição temporária no desempenho efetivo de funções de chefia da linha hierárquica só poderá ter lugar mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para as funções exercidas em substituição, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição paga desde o 1.º dia; o adicional de chefia será devido desde que a substituição seja igual ou superior a 5 dias úteis e pago igualmente desde o 1.º dia.

3- O impedimento que originar a substituição temporária, previsto no número 3, não poderá ultrapassar os 90 dias, findos os quais a empresa procederá à nomeação de chefia para o desempenho efetivo de funções da linha hierárquica, salvo se aquele impedimento for devido a doença prolongada com internamento hospitalar, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

Cláusula 10.ª

Regime remuneratório nas linhas hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12 %.

Cláusula 11.ª

Nomeação e exoneração de chefias

1- A nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica deve preferencialmente e em princípio recair sobre: TAUX do grau VI com exercício de funções não inferior a três anos nesses graus.

2- Cessadas as funções de chefia inerentes à categoria profissional/cargo de chefia referida, o trabalhador é enquadrado na posição de TAUX grau VI ou superior se já anteriormente possuída.

3- Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente, o adicional de chefia).

Cláusula 12.ª

Avaliação de desempenho e potencial

1- A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

a) Insuficiente;
b) Suficiente;
c) Bom;
d) Muito bom.

2- O SADP atualmente em vigor é o que consta do anexo.

3- As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

4- No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tenha a avaliação exigida para a progressão na linha técnica.

B) Tabela salarial

Linha técnica	Linha de chefia	Janeiro - Maio 2024 Euros	Junho 2024 -> Euros	Evolução	
				Tempo (meses)	ADP
TAUX/Grau VII	Supervisor	1 305,00 €	1 330,00 €		
TAUX/Grau VI	Supervisor	1 088,00 €	1 113,00 €		Muito Bom
TAUX/Grau V		979,00 €	1 004,00 €	36	Bom
TAUX/Grau IV		893,00 €	918,00 €	30	Bom
TAUX/Grau III		827,00 €	852,00 €	24	Bom
TAUX/Grau II		762,50 €	817,50 €	24	Suficiente
TAUX/Grau I		708,50 €	763,50 €	18	Suficiente
TAUX/Grau 0.2		689,50 €	744,50 €	12	Suficiente
TAUX/Grau 0.1		658,00 €	727,00 €	12	Suficiente
TAUX/Grau 0		626,00 €	722,00 €	12	Suficiente
TAUX/Iniciado		608,00 €	717,00 €	6	

Licenciado - Licenciado/bacharel - BAC

A) Caracterização profissional

Cláusula 1.ª

Caracterização da profissão

1- É um profissional que possui formação académica superior - Licenciatura ou bacharelato.

2- Com grau crescente de conhecimentos, de autonomia e de capacidade de decisão, organiza, coordena e executa atividades no âmbito da sua formação específica, realiza estudos e projetos (conceção, análise e

investigação) que requerem elevada qualificação técnica, apresentando soluções e pareceres tecnicamente fundamentados, com vista a solução de problemas em matérias da sua especialidade.

3- Conhece e domina a regulamentação da empresa, da indústria e da atividade profissional, interpretando e aplicando as normas, os procedimentos e as instruções de carácter técnico.

4- Programa e coordena as suas atividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

5- Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade, desde que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

6- Apoia os serviços em assuntos de natureza técnica e organizacional e assegura as funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direção) na estrutura organizacional da empresa.

Cláusula 2.ª

Estádios de desenvolvimento

1- Iniciação:

a) Fase de integração e de adaptação na empresa e na área funcional para que é recrutado;

b) É caracterizada pela aprendizagem da missão da empresa e pela adaptação dos conhecimentos académicos técnico-científicos adquiridos à área funcional para a qual é recrutado, pela familiarização com os procedimentos e envolventes técnicas exigidas para a função, bem como com os padrões de qualidade definidos;

c) Comporta a formação de introdução à atividade aeronáutica, à organização da empresa e formação técnica específica;

d) Nesta fase, realiza trabalhos, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível superior e participa em projetos com a aplicação direta dos conhecimentos técnico-científicos previamente adquiridos, familiarizando-se com o nível técnico exigido à obtenção de resultados e contribuindo para a melhoria dos trabalhos realizados;

2- Desenvolvimento:

a) Fase de desenvolvimento de conhecimentos e consequente crescimento técnico, com aquisição das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com nível adequado de qualidade, podendo para isso receber formação técnica específica;

b) Nesta fase, realiza, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível igual ou superior, trabalhos com alguma complexidade e participa em projetos mais especializados, com alguma responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando soluções conducentes à melhoria dos trabalhos realizados, otimizando o nível técnico exigido;

c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade, podendo apresentar pareceres técnicos no âmbito da sua área de formação;

d) Pode programar e coordenar as suas atividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;

e) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;

f) Pode representar a empresa em ações internas ou externas.

3- Especialização:

a) Fase de consolidação das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com visão alargada e multidisciplinar da empresa, podendo para isso receber formação técnica específica e de atualização;

b) Nesta fase, realiza, com autonomia técnica, individualmente ou em equipa, estudos e projetos com grau de complexidade elevada e responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando pareceres tecnicamente fundamentados conducentes à melhoria dos projetos realizados, otimizando o nível técnico exigido;

c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade;

d) Pode coordenar tecnicamente equipas multidisciplinares;

e) Pode programar e coordenar as suas atividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;

f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;

g) Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direção) na estrutura organizacional da empresa;

h) Pode representar a empresa em ações internas ou externas.

4- Senioridade:

a) Fase de pleno domínio da profissão com total autonomia de decisão técnica e responsabilização pelos resultados alcançados com competências organizativas nesse âmbito, possuindo uma visão alargada e multidisciplinar da realidade empresarial e um reconhecido conhecimento da organização, da estrutura e do objeto social da empresa;

b) Comporta a formação técnica específica, de atualização e de gestão;

c) Nesta fase, realiza estudos altamente especializados e grandes projetos, bem como trabalhos de investigação, de forma a assessorar tecnicamente a gestão da empresa e conducentes à melhoria dos projetos realizados, melhorando o nível técnico exigido;

d) Pode coordenar tecnicamente projetos e equipas multidisciplinares;,

e) Pode programar e coordenar as suas atividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;

f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;

g) Pode desempenhar funções de coordenação organização e chefia (gestão e direção) no âmbito da estrutura organizacional da empresa;

h) Pode representar a empresa em ações internas ou externas.

Cláusula 3.ª

Condições de ingresso/progressão na carreira

1- Este grupo profissional agrega as seguintes categorias profissionais:

a) Licenciado;

b) Bacharel.

2- Condições de ingresso:

a) Licenciado:

i) Licenciatura em área exigida para o posto de trabalho;

ii) Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita;

*iii)*Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso;

d) Bacharel:

i) Bacharelato em área exigida para o posto de trabalho;

ii) Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita;

iii) Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3- Período experimental: 240 dias.

4- Enquadramento de ingresso:

a) Licenciado e bacharel, sem experiência profissional:

i) Início da carreira, fase da iniciação;

b) Licenciado e bacharel, com experiência profissional relevante:

i) De acordo com o currículo profissional, sem prejuízo de uma fase obrigatória, que corresponde ao período experimental de 240 dias de «adaptação à empresa».

5- Condições de progressão entre fases:

a) Fase de iniciação para fase de desenvolvimento;

i) 18 meses de exercício profissional como licenciado ou 24 meses de exercício profissional como bacharel;

ii) Avaliação de desempenho e potencial Suficiente;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

b) Fase de desenvolvimento para fase de especialização:

i) Quatro anos de exercício profissional como licenciado ou cinco anos de exercício profissional como bacharel;

ii) Avaliação de desempenho e potencial Bom;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
c) Fase de especialização para fase de senioridade:
i) 7 anos de exercício profissional mínimo obrigatório;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de Muito bom;
iii) Frequência, com aproveitamento, de formação comportamental e em gestão, nas áreas em cada momento estabelecidas;
iv) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional.
Avaliação técnica formal:
a) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
i) Definição pela empresa das necessidades de provimento.
6- Condições de progressão na carreira:
a) Iniciação/adaptação:
i) 8 meses;
ii) Avaliação de desempenho e potencial Suficiente;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
b) Grau 0:
i) 12 meses de exercício como licenciado e 18 meses como bacharel, no grau iniciado;
ii) Avaliação de desempenho e potencial Suficiente;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
c) Grau 0.1:
i) 12 meses de exercício como licenciado e 18 meses como bacharel, no grau 0.1;
ii) Avaliação de desempenho e potencial Suficiente;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
d) Grau 0.2:
i) 12 meses de exercício como licenciado e 18 meses como bacharel, no grau 0.2;
ii) Avaliação de desempenho e potencial Suficiente;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
Início de seletividade:
e) Grau I:
i) Dois anos de exercício como licenciado e três anos como bacharel no grau I;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Bom;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
f) Grau II:
i) Dois anos de exercício como licenciado e bacharel no grau II;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Bom;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
g) Grau III:
i) três anos de exercício mínimo obrigatório no grau III;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Bom;
iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
h) Grau IV:
i) Dois anos de exercício mínimo obrigatório no grau IV;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Bom;
iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
i) Grau V:
i) Dois anos de exercício mínimo obrigatório no grau V;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Muito bom;

iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

Prova técnica formal:

i) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

ii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

j) Grau VI/grau VII:

i) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Muito bom;

iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

Cláusula 4.ª

Avaliação de desempenho e potencial

1- A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

a) Insuficiente;

b) Suficiente;

c) Bom;

d) Muito bom.

2- O SADP atualmente em vigor é o que consta do anexo.

3- As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

4- No caso de não poder ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, esta deve ser considerada como positiva.

Cláusula 5.ª

Cargos de direção

1- O exercício de funções nos cargos de direção é temporário, por períodos renováveis, e não corresponde a uma categoria profissional.

2- A determinação dos cargos de direção e a definição dos respetivos estatutos são da competência da empresa.

Cláusula 6.ª

Isenção de horário de trabalho

Atenta a natureza das funções que lhe competem, bem como o modo do seu exercício, os licenciados e bacharéis terão expresso no respetivo contrato individual de trabalho o regime de isenção de horário de trabalho, refletindo já as remunerações constantes das respetivas tabelas salariais, a ponderação desse regime de IHT.

Cláusula 7.ª

Trabalho fora da base

1- Em deslocações superiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.

2- Em deslocações inferiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal praticado na base, bem como observará os feriados aí em vigor. Caso não possa observar os descansos no local de trabalho temporário, o trabalhador terá direito a igual número de descansos após o regresso.

3- Nos casos em que o início ou o termo das deslocações em serviço tenham lugar em dias de descanso semanal ou complementar, no todo ou em parte, o trabalhador terá direito a igual número de dias de descanso a gozar após o regresso.

Cláusula 8.ª

Cursos de formação profissional

1- A empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional, com vista à melhoria e à atualização

dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente os exigidos pelo desenvolvimento da carreira e pela atualização de conhecimentos exigidos.

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

3- Nos casos em que a formação profissional seja exigida e imposta pela empresa, a sua frequência deve ter lugar dentro dos períodos normais de trabalho.

4- Sempre que um trabalhador solicite à empresa a dispensa para a frequência de cursos de curta duração, relacionados com as respetivas áreas de especialização, essa dispensa será concedida, até ao limite de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, em cada ano, e salvo impossibilidade ou inconveniente por razões de exigências de serviço, que serão expressamente apresentadas por escrito.

5- No quadro e de acordo com a sua política de formação profissional, a empresa aceita analisar a frequência de ações de formação (cursos de mestrado, de doutoramento ou outros), relacionados com a área de especialização do trabalhador desde que:

a) O interesse da formação seja reconhecido pela empresa como relevante para a sua atividade e para as funções exercidas ou a exercer pelo trabalhador;

b) A avaliação de desempenho e potencial do trabalhador o justifiquem;

c) As exigências de funcionamento da empresa o possibilitem.

6- A empresa disponibiliza-se para analisar e acordar, com o trabalhador interessado, as condições de frequência/dispensa de serviço, de custeio e de garantia de benefício para a empresa, inerentes à realização de cada ação de formação em causa.

Cláusula 9.ª

Seguros

1- A SPdH garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de 60 000,00 €, que cobrirá os riscos de viagem e de estada, em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

2- Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a SPdH atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de 120 000,00 €.

***B)* Tabela salarial**

Grau	Janeiro - Maio 2024 Euros	Junho 2024 -> Euros	Evolução		
			Tempo (meses)		ADP
			Licenciado	Bacharel	
Grau VII	4 338,00 €	4 363,00 €			
Grau VI	3 739,50 €	3 764,50 €			Muito Bom
Grau V	3 240,00 €	3 265,00 €	24	24	Muito Bom
Grau IV	2 805,50 €	2 830,50 €	24	24	Bom

Grau III	2 478,00 €	2 503,00 €	36	36	Bom
Grau II	2 175,00 €	2 200,00 €	24	24	Bom
Grau I	1 892,50 €	1 917,50 €	24	36	Bom
Grau 0.2	1 664,00 €	1 689,00 €	12		Suficiente
Grau 0.2	1 496,00 €	1 521,00 €		18	Suficiente
Grau 0.1	1 360,50 €	1 385,50 €	12		Suficiente
Grau 0.1	1 246,50 €	1 271,50 €		18	Suficiente
Grau 0	1 109,00 €	1 134,00 €	12	18	Suficiente
Iniciado	951,00 €	976,00 €	8	8	

Técnico superior - TS

A) Caracterização profissional

Cláusula 1.ª

Caracterização da profissão

1- Com grau crescente de autonomia e capacidade de decisão, realiza estudos e projetos que requerem elevada qualificação técnica e experiência profissional, com vista a solução de problemas globais a nível de uma ou mais áreas de atividade da empresa; desenvolve outras atividades que lhe sejam especialmente cometidas.

2- Programa e coordena as suas atividades ou de outros técnicos de nível igual ou inferior.

3- Conhece e domina a regulamentação da empresa, da indústria e da atividade profissional, interpretando e aplicando as normas, os procedimentos e as instruções de carácter técnico.

4- Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade, desde que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa.

5- Apoia os serviços em assuntos de natureza técnica e organizacional e assegura as funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direção) na estrutura organizacional da empresa.

Cláusula 2.ª

Estádios de desenvolvimento

1- Adaptação:

a) Fase de integração e de adaptação na empresa e ou na área funcional para que é recrutado;

b) É caracterizada pela aprendizagem da missão da empresa, quando caso disso, e pela adaptação dos conhecimentos académicos técnico-científicos adquiridos na área funcional para a qual é recrutado, pela familiarização com os procedimentos e envolventes técnicas exigidas para a função, bem como com os padrões de qualidade definidos;

c) Comporta a formação de introdução à atividade aeronáutica, à organização da empresa e formação técnica específica;

d) Nesta fase, realiza trabalhos, no âmbito da sua área de especialidade, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível superior e participa em projetos com a aplicação direta dos conhecimentos técnico-científicos previamente adquiridos, familiarizando-se com o nível técnico exigido à obtenção de resultados e contribuindo para a melhoria dos trabalhos realizados.

2- Desenvolvimento:

a) Fase de desenvolvimento de conhecimentos e consequente crescimento técnico, com aquisição das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com nível adequado de qualidade, podendo para isso receber formação técnica específica;

b) Nesta fase, realiza, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível igual ou superior, trabalhos com alguma complexidade e participa em projetos mais especializados, com alguma responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando soluções conducentes à melhoria dos trabalhos realizados, otimizando o nível técnico exigido;

c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade, podendo apresentar pareceres técnicos no âmbito da sua área de especialidade;

d) Pode programar e coordenar as suas atividades ou as de outros técnicos superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;

e) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;

f) Pode representar a empresa em ações internas ou externas.

3- Especialização:

a) Fase de consolidação das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com visão alargada e multidisciplinar da empresa, podendo para isso receber formação técnica específica e de atualização;

b) Nesta fase, realiza, com autonomia técnica, individualmente ou em equipa, estudos e projetos com grau de complexidade elevada e responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando pareceres tecnicamente fundamentados conducentes à melhoria dos projetos realizados, otimizando o nível técnico exigido;

c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade;

d) Pode coordenar tecnicamente equipas multidisciplinares;

e) Pode programar e coordenar as suas atividades ou as de outros técnicos superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;

f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;

g) Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direção) na estrutura organizacional da empresa;

h) Pode representar a empresa em ações internas ou externas.

4- Senioridade:

a) Fase de pleno domínio da profissão com total autonomia de decisão técnica e responsabilização pelos resultados alcançados com competências organizativas nesse âmbito, possuindo uma visão alargada e multidisciplinar da realidade empresarial e um reconhecido conhecimento da organização, da estrutura e do objeto social da empresa;

b) Comporta a formação técnica específica, de atualização e de gestão;

c) Nesta fase, realiza estudos altamente especializados e grandes projetos, bem como trabalhos de investigação, de forma a assessorar tecnicamente a gestão da empresa e conducentes à melhoria dos projetos realizados, melhorando o nível técnico exigido;

d) Pode coordenar tecnicamente projetos e equipas multidisciplinares;

e) Pode programar e coordenar as suas atividades ou as de outros técnicos superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior;

f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela empresa;

g) Pode desempenhar funções de coordenação organização e chefia (gestão e direção) no âmbito da estrutura organizacional da empresa;

h) Pode representar a empresa em ações internas ou externas.

Cláusula 3.ª

Condições de ingresso e progressão na carreira

1- Condições de ingresso:

a) Profundos conhecimentos específicos e vasta experiência adequada ao posto de trabalho para que é admitido, não enquadrável em outra categoria profissional existente;

b) Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita;

c) Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

2- Período experimental: 240 dias.

3- Enquadramento de ingresso:

a) De acordo com o currículo profissional, sem prejuízo de uma fase obrigatória, que corresponde ao período experimental de 240 dias de «adaptação à empresa e ao posto de trabalho».

4- Condições de progressão entre fases:

a) Fase de adaptação para fase de desenvolvimento:

i) 240 dias de exercício profissional como técnico superior;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de Suficiente;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

b) Fase de desenvolvimento para fase de especialização:

i) Seis anos de exercício profissional como técnico superior;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de Bom;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

c) Fase de especialização para fase de senioridade:

i) Sete anos de exercício profissional mínimo obrigatório como técnico superior;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com classificação de Muito bom;

iii) Frequência, com aproveitamento, de formação comportamental e em gestão, nas áreas em cada momento estabelecidas;

iv) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

v) Definição pela empresa das necessidades de provimento;

vi) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

5- Condições de progressão na carreira

a) Grau adaptação/iniciação:

i) 8 meses;

ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Suficiente;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
b) Grau 0:
i) 18 meses;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Suficiente;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
c) Grau 0.1:
i) 18 meses;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Suficiente;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
d) Grau 0.2:
i) 18 meses;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Suficiente;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
e) Grau I/grau II:
i) Três anos de exercício como técnico superior;
ii) Avaliação de desempenho e potencial Suficiente;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
f) Grau II/grau III:
i) Três anos de exercício como técnico superior;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Bom;
iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
g) Grau III/grau IV:
i) Três anos de exercício mínimo obrigatório no grau III;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Bom;
iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
v) Definição pela empresa das necessidades de provimento;
h) Grau IV/grau V:
i) Dois anos de exercício mínimo obrigatório no grau IV;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Bom;
iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
v) Definição pela empresa das necessidades de provimento;
i) Grau V/grau VI:
i) Dois anos de exercício mínimo obrigatório no grau V;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Muito bom;
iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
Prova técnica formal:
i) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
ii) Definição pela empresa das necessidades de provimento;
j) Grau VI/grau VII:
i) Definição pela empresa das necessidades de provimento;
ii) Avaliação de desempenho e potencial com a classificação de Muito bom;
iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de atividade e da empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

Cláusula 4.ª

Avaliação de desempenho e potencial

1- A avaliação de desempenho e potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

a) Insuficiente;

b) Suficiente;

c) Bom;

d) Muito bom.

2- O SADP atualmente em vigor é o que consta do anexo.

3- As avaliações referentes a cada ano serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

4- No caso de não poder ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, esta deve ser considerada como positiva.

Cláusula 5.ª

Cargos de direção

1- O exercício de funções nos cargos de direção é temporário, por períodos renováveis, e não corresponde a uma categoria profissional.

2- A determinação dos cargos de direção e a definição dos respetivos estatutos são da competência da empresa.

Cláusula 6.ª

Isenção de horário de trabalho

Atenta a natureza das funções que lhe competem, bem como o modo do seu exercício, os técnicos superiores terão expresso no respetivo contrato individual de trabalho o regime de isenção de horário de trabalho, refletindo já as remunerações constantes das respetivas tabelas salariais a ponderação desse regime de IHT.

Cláusula 7.ª

Trabalho fora da base

1- Em deslocações superiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.

2- Em deslocações inferiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal praticado na base, bem como observará os feriados aí em vigor. Caso não possa observar os descansos no local de trabalho temporário, o trabalhador terá direito a igual número de descansos após o regresso.

3- Nos casos em que o início ou o termo das deslocações em serviço tenham lugar em dias de descanso semanal ou complementar, no todo ou em parte, o trabalhador terá direito a igual número de dias de descanso a gozar após o regresso.

Cláusula 8.ª

Cursos de formação profissional

1- A empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional, com vista à melhoria e à atualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente os exigidos pelo desenvolvimento da carreira e pela atualização de conhecimentos exigidos.

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

3- Nos casos em que a formação profissional seja exigida e imposta pela empresa, a sua frequência deve ter lugar dentro dos períodos normais de trabalho.

4- Sempre que um trabalhador solicite à empresa a dispensa para a frequência de cursos de curta duração, relacionados com as respetivas áreas de especialização, essa dispensa será concedida, até ao limite de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, em cada ano, e salvo impossibilidade ou inconveniente por razões de exigências de serviço, que serão expressamente apresentadas por escrito.

5- No quadro e de acordo com a sua política de formação profissional, a empresa aceita analisar a frequência de ações de formação (cursos de mestrado, de doutoramento ou outros), relacionados com a área de especialização do trabalhador desde que:

a) O interesse da formação seja reconhecido pela empresa como relevante para a sua atividade e para as funções exercidas ou a exercer pelo trabalhador;

b) A avaliação de desempenho e potencial do trabalhador o justifiquem;

c) As exigências de funcionamento da empresa o possibilitem.

6- A empresa disponibiliza-se para analisar e acordar, com o trabalhador interessado, as condições de frequência/dispensa de serviço, de custeio e de garantia de benefício para a empresa, inerentes à realização de cada ação de formação em causa.

Cláusula 9.ª

Seguros

1- A SPdH garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de 60 000,00 €, que cobrirá os riscos de viagem e de estada, em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

2- Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a SPdH atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de 120 000,00 €.

***B)* Tabela salarial**

Grau	Janeiro - Maio 2024 Euros	Junho 2024 -> Euros	Evolução	
			Tempo (meses)	ADP
Grau VII	4 338,00 €	4 363,00 €		
Grau VI	3 739,50 €	3 764,50 €		Muito Bom
Grau V	3 240,00 €	3 265,00 €	24	Bom
Grau IV	2 805,50 €	2 830,50 €	24	Bom
Grau III	2 478,00 €	2 503,00 €	36	Bom
Grau II	2 175,00 €	2 200,00 €	36	Bom
Grau I	1 892,50 €	1 917,50 €	36	Bom
Grau 0.2	1 664,00 €	1 689,00 €	18	Suficiente
Grau 0.1	1 446,50 €	1 471,50 €	18	Suficiente
Grau 0	1 267,50 €	1 292,50 €	18	Suficiente
Iniciado	1 109,00 €	1 134,00 €	8	

Depositado a 26 de junho de 2024, a fl. 69 do livro n.º 13, com o n.º 174/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Petrogal, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alteração salarial e outras/texto consolidado do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2019, com as alterações conferidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2022, e n.º 27, de 22 de julho de 2023, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

TÍTULO I

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área geográfica, âmbito, vigência e renovação

1- O presente acordo de empresa, adiante também designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a Petrogal, SA (doravante designada abreviadamente por «empresa») e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir.

2- O presente acordo de empresa, à data da sua assinatura, abrange cerca de 1212 trabalhadores.

3- O âmbito de atividade da empresa corresponde ao Código de Atividade Económica 19201 - Fabricação de produtos petrolíferos refinados.

4- O presente acordo de empresa entra em vigor no dia 1 de julho de 2024 ou, se posterior, no dia seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com exceção da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

5- O acordo de empresa vigora até 31 de dezembro de 2024, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, salvo denúncia por qualquer uma das partes nos termos da lei.

6- A primeira denúncia só produz efeitos se for efetuada no período que medeia entre o sexto e o terceiro meses imediatamente anteriores ao fim da vigência deste acordo de empresa ou de qualquer uma das suas renovações.

CAPÍTULO I-A

Não discriminação e diversidade

Cláusula 2.ª

Não discriminação e diversidade de género

1- A empresa assume o compromisso de velar pelo respeito do princípio da igualdade e não discriminação

em razão do sexo, identidade de género, orientação sexual, situação económica, condição social, nacionalidade, origem étnica, raça ou religião.

2- Nos processos de recrutamento, no desenvolvimento profissional e no enquadramento e evolução salarial a empresa promoverá a igualdade de oportunidades em observância do princípio da não discriminação.

3- Nos casos em que se verifiquem categorias ou funções profissionais sub-representadas em razão do sexo, sem que existam razões que objetivamente o justifiquem, será dada preferência, em igualdade de condições, no acesso aos candidatos do sexo menos representado em tais categorias ou funções.

4- A empresa disponibilizará, nomeadamente no âmbito dos relatórios de sustentabilidade, a informação que permita aferir a igualdade de oportunidades para ambos os sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho.

CAPÍTULO I-B

Disposições complementares

Cláusula 3.ª

Anexos

Os seguintes anexos ao presente acordo de empresa fazem parte integrante do mesmo:

a) Anexo I - Tabela salarial;
b) Anexo II - Modelo de enquadramento de categorias profissionais;
c) Anexo II-A - Critérios e definições;
d) Anexo II-B - Descritivo das categorias profissionais.

Cláusula 4.ª

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as cláusulas do presente acordo de empresa.

2- A comissão paritária será formada por seis membros, sendo três representantes da empresa e três representantes das associações sindicais outorgantes.

3- O funcionamento da comissão paritária será objeto de regulamento a acordar entre a empresa e as associações sindicais outorgantes, nos termos e dentro dos limites legais.

TÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

CAPÍTULO II

Duração e horário de trabalho

Cláusula 5.ª

Período normal de trabalho

1- A duração máxima semanal do período normal de trabalho é, em média anual, de 38 horas, exceto para os trabalhadores das áreas administrativas, cujo limite máximo é, em média anual, de 35 horas semanais.

2- A duração do período normal de trabalho diário não pode exceder sete horas para os trabalhadores das áreas administrativas, e oito horas para os restantes trabalhadores, sem prejuízo das situações reguladas neste acordo de empresa.

3- Ao trabalho em regime de turnos são aplicáveis os limites máximos fixados nos números anteriores.

Cláusula 6.ª

Horário de trabalho - Definição e princípio geral

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período de trabalho

normal diário, bem como dos intervalos de descanso diários.

2- A fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e aos delegados sindicais ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou à comissão de trabalhadores.

3- A resposta dos trabalhadores e o parecer referidos no número anterior devem ser emitidos no prazo de 10 dias a contar da data da receção da consulta, entendendo-se não haver objeções se não houver resposta até ao termo daquele prazo.

Cláusula 7.ª

Tipos de horário

Para os efeitos do presente acordo de empresa, entende-se por:

a) Horário normal - Aquele em que existe um único horário para cada posto de trabalho e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo de descanso são fixos;

b) Horário flexível - Aquele em que, existindo períodos fixos obrigatórios, as horas do início e termo do trabalho normal diário podem variar, em termos a acordar entre as partes;

c) Horário desfasado - Aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferenciados;

d) Horário de turnos rotativos - Aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que em regra se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

e) Regime de laboração contínua - Regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 8.ª

Intervalo de descanso

1- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, não inferior a 30 minutos nem superior a duas horas, fora do posto de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

2- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efetivo.

3- Os trabalhadores de turnos cujo serviço o permita terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4- Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turnos, a refeição será tomada no posto de trabalho, devendo a empresa distribuí-la nesse local, salvo se, em situações especiais justificadas e ouvidos os delegados sindicais ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou a comissão de trabalhadores, outra modalidade for definida.

CAPÍTULO III

Trabalho por turnos

Cláusula 9.ª

Trabalho por turnos

1- Sempre que, numa unidade, instalação ou serviço, o período normal de laboração ou funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, salvo quando se mostre possível e necessário o estabelecimento de horários desfasados.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser feita em períodos que alternem regularmente com períodos de horário normal, quando o exijam razões de ordem técnica ou de boa organização do serviço.

3- O regime definido no número anterior não se aplica no caso de laboração contínua, exceto em paragens técnicas programadas e ações de formação programadas.

Cláusula 10.ª

Elaboração de escalas de turnos

1- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal, sem prejuízo do número de folgas a que o trabalhador tiver direito durante o ciclo completo do seu turno, ressalvado o caso dos trabalhadores que suprem as ausências dos trabalhadores de turnos, em que a mudança de turno é possível com intervalo mínimo de 24 horas (um dia de calendário).

2- A empresa obriga-se a elaborar e afixar a escala anual de turnos no mês anterior ao da sua entrada em vigor quer esta ocorra no início, quer no decurso do ano civil.

3- A alteração da escala anual de turnos deve ser feita com observância do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 6.ª e afixada 15 dias antes da sua entrada em vigor.

4- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até ao início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

Cláusula 11.ª

Regime de horário de turnos de laboração contínua

1- A elaboração dos horários de trabalho do regime de turnos de laboração contínua deve ser precedida de consulta aos delegados sindicais ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical, ou à subcomissão de trabalhadores ou à comissão de trabalhadores.

2- Para os efeitos do número anterior, é constituída uma comissão de acompanhamento junto da direção de cada refinaria, composta pelos delegados sindicais dos sindicatos em que estejam inscritos os trabalhadores abrangidos pelo respetivo horário ou, na sua falta, pela comissão sindical ou intersindical, e pela subcomissão de trabalhadores ou pela comissão de trabalhadores.

Cláusula 12.ª

Subsídio de turnos - Valores

1- O vencimento base mensal dos trabalhadores em regime de turnos será acrescido dos seguintes subsídios mensais, conforme os casos:

a) Para os trabalhadores integrados em regime de 2 turnos rotativos, excluindo o noturno, 15 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 412,54 euros;

b) Para os trabalhadores integrados em regime de 2 turnos, quando um seja noturno ou quando o descanso semanal não abranja sempre, pelo menos, um sábado ou um domingo, 20 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 448,09 euros;

c) Para os trabalhadores integrados em regime de 3 turnos rotativos com folga fixa ao sábado e domingo, 23 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 485,06 euros;

d) Para os trabalhadores integrados em regime de 3 turnos rotativos sem folga fixa ao sábado e domingo, 25 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 612,82 euros.

2- O subsídio de turnos dos trabalhadores em regime de laboração contínua corresponde às seguintes percentagens do respetivo vencimento base mensal:

a) 26 % para os níveis salariais B e C;

b) 27 % para os níveis salariais D e E;

c) 28 % para os níveis salariais F e G;

d) 29 % para o nível salarial H;

e) 30 % para o nível salarial I.

3- O subsídio de turnos dos trabalhadores de laboração contínua terá como valor mínimo mensal 711,25 euros.

4- Os valores mínimos referidos nos números anteriores serão indexados anualmente à taxa de inflação relativa ao ano civil anterior, excluindo a habitação.

5- O subsídio de turnos não será devido nos períodos de falta não justificada.

6- Os subsídios de turno indicados incluem a retribuição por trabalho noturno, salvo quando esta última exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

Cláusula 13.ª

Subsídio de turnos - Regras especiais

1- No caso de alternância de regime de turnos rotativos com horário normal, nos termos previstos no número 2 da cláusula 9.ª, será devido o subsídio de turnos por inteiro sempre que o trabalhador preste pelo menos 10 dias de trabalho por mês no regime de turnos, sendo calculado na proporção nos restantes casos.

2- Para além dos demais casos previstos na presente cláusula, o subsídio de turnos é devido mesmo quando o trabalhador:

a) Se encontre em gozo de férias;

b) Se encontre no gozo de descanso compensatório;

c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse de serviço, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações;

d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado.

3- Nos meses de início e de termo de período de prestação de serviço em regime de turnos, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

Cláusula 14.ª

Mudança do regime de turnos - Manutenção com redução do subsídio

1- O trabalhador integrado em regime de turnos que passe para o regime de horário normal, bem como aquele que se encontre integrado em regime de três turnos e que passe para um regime de dois turnos, manterá o subsídio que vinha auferindo, embora sujeito a redução em caso de aumento salarial, nas seguintes situações e termos:

a) Sempre que, estando integrado há menos de 10 anos, seguidos ou interpolados, em regime de turnos, a mudança for de iniciativa da empresa e o trabalhador tenha prestado trabalho em regime de turnos de forma consecutiva nos 12 meses anteriores;

b) Sempre que, por razões médicas, nos termos previstos nos números 1 a 4 da cláusula 16.ª, que não consubstanciem acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador passe a horário normal, e desde que se encontre em regime de turnos, no mínimo, há mais de cinco anos seguidos ou desde que, nos últimos sete anos, a soma dos períodos interpolados em regime de turnos perfaça cinco anos.

2- A redução do valor inicial do subsídio de turnos nos termos do número anterior será, em cada revisão salarial, efetuada através da dedução a esse subsídio de percentagem igual à do aumento do vencimento base do trabalhador, não podendo cada redução ser superior a 40 % do valor desse aumento.

3- Nas situações de mudança do regime de turnos rotativos em alternância com horário normal, tal como definido no número 2 da cláusula 9.ª, para um regime de horário normal, o trabalhador beneficiará do disposto nos números anteriores, desde que se enquadre nas eventualidades previstas nas alíneas *a)* ou *b)* do número 1 da presente cláusula.

4- Para efeitos do número anterior, o subsídio de turnos que o trabalhador mantém corresponderá à média dos subsídios que auferiu no último ano civil completo em que prestou serviço no regime de turnos rotativos em alternância com horário normal.

5- Também para os efeitos do número 3, no cômputo dos anos referidos na alínea *b)* do número 1 considerar-se-ão como tempo de serviço em regime de turnos os períodos de trabalho normal que, nos termos do número 2 da cláusula 9.ª, alternem com o tempo efetivo de turnos.

6- No caso de o trabalhador mudar do regime de turnos para o regime de horário normal por iniciativa da empresa, o valor do subsídio que vinha recebendo manter-se-á como histórico, não sujeito a redução, sempre que o mesmo se encontre há pelo menos 10 anos, seguidos ou interpolados, a laborar naquele regime.

Cláusula 15.ª

Mudança de regime de turnos - Manutenção com redução diferida do subsídio

Sempre que o trabalhador mude do regime de turnos para o regime de horário normal, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional que o impeça definitivamente de trabalhar naquele regime, o respetivo subsídio de turnos mantém-se no seu valor nominal durante cinco anos, após o que será reduzido em percentagem igual à do aumento da retribuição base, não podendo cada redução ser superior a 40 % do valor do aumento dessa retribuição.

Cláusula 16.ª

Passagem de trabalhadores de turnos a horário normal

1- Qualquer trabalhador que, por parecer do médico do trabalho na empresa, se mostre impossibilitado de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao horário normal, nos termos dos números seguintes.

2- O período de tempo findo o qual se deverá concretizar a passagem ao horário normal, tendo em conta a situação clínica do trabalhador e o parecer do médico do trabalho, não poderá, em qualquer caso, exceder 90 dias.

3- Quando o trabalhador ou a empresa discordarem do parecer médico, podem recorrer a uma junta constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

4- O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por si indicado, sempre que a junta médica por si desencadeada confirme o parecer do médico do trabalho na empresa.

CAPÍTULO IV

Trabalho noturno

Cláusula 17.ª

Prolongamento

Considera-se também como trabalho noturno, para além do previsto na regulamentação coletiva de trabalho aplicável, o que é prestado em prolongamento de um período de trabalho noturno igual ou superior a quatro horas.

CAPÍTULO V

Trabalho suplementar

Cláusula 18.ª

Tempo de deslocação

Se o trabalhador for chamado a prestar trabalho suplementar sem ligação com o seu período normal de trabalho, a empresa pagará o tempo gasto nas deslocações, até 30 minutos por cada percurso, como tempo de trabalho normal.

CAPÍTULO VI

Férias, descansos, dispensas e folgas suplementares

Cláusula 19.ª

Duração do período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de 25 dias úteis de férias retribuídas.

2- O subsídio de férias será calculado tendo por referência a duração efetiva das férias prevista no número anterior.

3- Se, nos termos da lei, forem previstas alterações de qualquer natureza à duração das férias, o regime legal só se aplicará se determinar um período anual de férias superior ao previsto no número 1 desta cláusula, não podendo haver acumulação entre o regime convencional e o legal, antes se aplicando o que se mostrar mais favorável.

Cláusula 20.ª

Prémio para gozo de férias

Os trabalhadores, exceto os que se encontrem integrados em horário de turnos de laboração contínua, que,

com o acordo da empresa, e por razões de conveniência de serviço, aceitem, no período de 1 de novembro a 30 de abril, gozar:

a) Pelo menos 11 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 25 % no subsídio de férias;

b) Pelo menos 20 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 50 % no subsídio de férias.

Cláusula 21.ª

Prémio para gozo de férias dos trabalhadores de turnos em laboração contínua

Os trabalhadores do regime de turnos de laboração contínua que, com o acordo da empresa, e por razões de conveniência de serviço, aceitem, no período de 1 de novembro a 30 de abril, gozar:

a) Pelo menos 11 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 50 % no subsídio de férias;

b) Pelo menos 20 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 100 % no subsídio de férias.

Cláusula 22.ª

Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respetivamente, o domingo e o sábado, ou os previstos nas escalas de turnos e como tal identificados.

2- Se o trabalho estiver organizado por turnos, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma que cada trabalhador tenha, no máximo, cinco dias de trabalho consecutivos.

3- Na situação contemplada no número anterior, os dias de descanso devem coincidir com o sábado e o domingo, no mínimo, de quatro em quatro semanas.

Cláusula 23.ª

Dispensas anuais suplementares

1- São concedidos a todos os trabalhadores dois dias ou quatro meios-dias de dispensa anuais, a gozar mediante autorização prévia.

2- As dispensas referidas no número anterior só podem ser autorizadas quando o seu gozo não implique quaisquer encargos para a empresa, nomeadamente por recurso a trabalho suplementar, e esses dias não sejam necessários para ações de formação.

3- Os trabalhadores devem marcar os dias de dispensa com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

4- As dispensas previstas na presente cláusula são consideradas como tempo efetivo de serviço e não determinam perda de retribuição, devendo ser gozadas até ao final do respetivo ano civil, sob pena de caducidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Se, verificando-se as condições estabelecidas no número 2, a empresa obstar ao gozo total ou parcial destas dispensas no ano civil a que estas se reportam, pagará os dias em falta pelo valor da retribuição horária.

Cláusula 24.ª

Folgas suplementares

1- Serão concedidos a todos os trabalhadores que pratiquem o horário de turnos de laboração contínua, além de 2,2 dias de descanso semanal, em média anual, por cada cinco dias de trabalho, três dias de folgas suplementares por ano.

2- Os dias de folgas suplementares previstos no número anterior são considerados como dias de descanso.

3- A marcação destes dias de folgas suplementares deve ser feita por acordo entre o trabalhador e o superior hierárquico com competência para a marcação das férias. Na falta de acordo, a marcação caberá ao superior hierárquico.

CAPÍTULO VII

Regime de prevenção

Cláusula 25.ª

Âmbito

O presente capítulo aplica-se a todos os trabalhadores da empresa que prestem serviço neste regime.

Cláusula 26.ª

Definições

Para os efeitos deste capítulo, entende-se por:

a) Regime de prevenção: A permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso e contato, fora do seu horário normal de trabalho, por forma a poder acorrer às instalações em que presta serviço, em caso de convocação;

b) Equipa de prevenção: Conjunto de trabalhadores, ou um só, afetos ao regime de prevenção;

c) Duração da equipa: Tempo durante o qual se considera necessário manter constituída cada equipa;

d) Período de prevenção: Espaço de tempo em que se encontra pessoal em regime de prevenção entre cada 2 períodos normais de trabalho consecutivo.

Cláusula 27.ª

Acordo do trabalhador

1- Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem, por escrito, o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala de prevenção a elaborar mensalmente.

2- O trabalhador pode solicitar por escrito a dispensa para prestar serviço no regime de prevenção, desde que a requeira com a antecedência mínima de 60 dias relativamente à produção de efeitos do pedido.

3- A empresa aceitará, em princípio, a saída do trabalhador, a não ser que justifique por escrito a recusa do pedido que comunicará nos primeiros 15 dias após a sua receção.

4- A empresa poderá, a todo o tempo, excluir o trabalhador do regime de prevenção, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 60 dias.

Cláusula 28.ª

Constituição da equipa de prevenção

1- A constituição da equipa de prevenção será feita com o número necessário de trabalhadores com competências profissionais adequadas ao tipo de trabalho que àquela pode ser cometido.

2- Só devem ser incluídos na equipa de prevenção os trabalhadores que, em condições normais, possam acorrer às instalações dentro de, aproximadamente, 60 minutos após a convocação.

Cláusula 29.ª

Organização da equipa de prevenção

1- A organização da equipa de prevenção compete ao responsável pela área que tem a seu cargo a manutenção daquela.

2- Para efeito do disposto no número anterior, compete àquela hierarquia:

a) Elaborar a lista dos trabalhadores habilitados a integrar a equipa de prevenção;

b) Diligenciar no sentido da obtenção do acordo, sob forma escrita, dos trabalhadores incluídos na lista mencionada na alínea anterior, se esse acordo não pré-existir;

c) Promover a organização da escala de prevenção a cumprir pelos trabalhadores integrados na equipa de prevenção;

d) Providenciar pela elaboração e atualização permanente de uma lista donde constem os nomes, moradas e telefones (fixos e móveis) dos trabalhadores que constituem a equipa;

e) Introduzir as modificações na escala de prevenção determinadas por impedimentos de qualquer dos trabalhadores nela incluídos;

f) Enviar ao responsável pelas convocações a escala de prevenção e a lista dos nomes, moradas e telefones (fixos e móveis) dos respetivos trabalhadores e fornecer-lhe, por escrito, a indicação das alterações que forem ocorrendo;

g) Enviar à direção de pessoas, para efeitos de processamento da retribuição correspondente, a escala de prevenção e as alterações entretanto ocorridas.

Cláusula 30.ª

Duração do período de prevenção

1- O período de prevenção será o estritamente necessário para cobrir os períodos de risco que, em cada caso, se pretende minimizar.

2- Nas situações em que o período de prevenção abranger por inteiro os intervalos entre os períodos normais de trabalho consecutivo, cada trabalhador ficará naquele regime, conforme os casos:

a) Em dias úteis, desde o termo do período normal de trabalho de cada um destes dias até ao início do mesmo período no dia subsequente;

b) Em dias de descanso semanal ou feriado, desde o termo do período normal de trabalho do último dia útil até ao início do mesmo período no primeiro dia útil seguinte ao descanso semanal ou feriado.

Cláusula 31.ª

Deveres durante o período de prevenção

1- Durante o período em que se encontra de prevenção o trabalhador deve permanecer em casa ou em local de fácil comunicação.

2- O trabalhador que, por qualquer ocorrência grave, for forçado a interromper a sua prevenção, deve comunicar o fato ao responsável pela convocação.

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador deve, sempre que possível, acordar com outro trabalhador, afeto ao mesmo regime e especialidade, a sua substituição e informar o responsável pela convocação.

Cláusula 32.ª

Deveres em caso de convocação

1- Quando convocado, o trabalhador deve acorrer às instalações, ou ao local onde se torne necessário a sua presença, o mais rapidamente possível.

2- É dever do trabalhador executar, dentro das suas possibilidades, os trabalhos que lhe forem atribuídos em caso de convocação.

3- Além dos deveres consignados nos números anteriores, o trabalhador deverá observar, na parte que lhe respeita, o disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 33.ª

Competência

1- A convocação dos trabalhadores de prevenção compete ao responsável pelas instalações ou a quem ele delegue e deve, em regra, limitar-se às intervenções indispensáveis ao funcionamento ou segurança das instalações que afetem a economia ou obrigações da empresa e que não possam esperar pela assistência durante o período normal de trabalho.

2- Compete ainda ao responsável pelas instalações:

a) A coordenação do trabalhador em regime de prevenção;

b) Definir, de acordo com a cláusula 36.ª, o tipo de transporte a utilizar.

2- Compete ao trabalhador convocado a iniciativa das ações a desenvolver para a resolução das situações que originaram a sua convocação, em obediência aos planos, procedimentos e políticas aplicáveis e, se for o caso, às instruções do responsável pelas instalações.

Cláusula 34.ª

Atuação do trabalhador convocado

1- O trabalhador convocado deve, antes de iniciar o trabalho:

a) Registar a sua entrada em serviço;

b) Apresentar-se ao responsável pelas instalações, o qual lhe dará a conhecer o trabalho a efetuar.

2- O trabalhador deve, após a conclusão do trabalho:

a) Registar, em livro próprio, a ocorrência que originou a chamada;

b) Registar a sua saída de serviço.

3- Se o serviço de prevenção for prestado fora do local normal de trabalho, ou se não existir cartão de ponto, o trabalhador emitirá um «modelo de regularização de situações de pessoal» ou outro modelo indicado pela empresa, mencionando o dia e as horas de entrada e saída de serviço, o qual, depois de visado pelo responsável pelo seu setor, será enviado à direção de pessoas.

Cláusula 35.ª

Retribuição da prevenção

1- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) Retribuição por cada hora de prevenção correspondente a 40 % do valor da remuneração horária normal tendo como limite mínimo o correspondente ao quarto escalão do nível salarial I;

b) Retribuição do tempo prestado em regime de trabalho suplementar (dia útil, de descanso semanal ou feriado, diurno ou noturno) acrescida de um prémio equivalente à retribuição de 2 horas de trabalho normal, por cada deslocação às instalações, desde que não haja ligação com o período normal de trabalho;

c) Pagamento, no mínimo, de duas horas de trabalho suplementar por cada deslocação às instalações, quando houver efetiva prestação de trabalho.

2- A retribuição prevista na alínea *a)* do número anterior mantém-se durante todo o período em que o trabalhador se encontre em prevenção, independentemente da deslocação às instalações e da prestação efetiva de trabalho.

3- Se, por iniciativa da empresa, cessar o regime de prevenção, e desde que o trabalhador nele tenha permanecido durante 7 anos seguidos ou 12 interpolados, a média do subsídio de prevenção do último ano civil continuará a ser devida a título de «integração de subsídio de prevenção», sendo o respetivo montante reduzido em valor equivalente aos subsequentes aumentos do vencimento base mensal.

4- Verificando-se a inaptidão definitiva do trabalhador para a função em regime de prevenção, atestada pelos serviços de medicina do trabalho, a média do subsídio de prevenção do último ano civil continuará a ser devida a título de «integração de subsídio de prevenção», sendo o respetivo montante reduzido em valor equivalente aos subsequentes aumentos do vencimento base mensal.

5- No caso de o trabalhador retomar o regime de prevenção, a «integração do subsídio de prevenção» será substituída pela retribuição devida pela prática deste regime enquanto o trabalhador nele permanecer, tornando a ser devida a título de «integração de subsídio de prevenção» logo que cesse de novo este regime, sendo o valor recalculado nos termos previstos nesta cláusula.

Cláusula 36.ª

Transporte

1- A empresa assegurará ou pagará aos trabalhadores em regime de prevenção o transporte necessário para se deslocarem às instalações e regressarem à sua residência.

2- Nas condições do número anterior, e no caso de a empresa não assegurar o transporte, o trabalhador poderá utilizar, sob a sua responsabilidade, a viatura própria, sendo reembolsado pelos quilómetros percorridos nos termos da respetiva política da empresa.

Cláusula 37.ª

Instalações em que funcionará o regime de prevenção

1- O regime de prevenção será implantado pela empresa em todas as áreas, instalações ou serviços em que entenda que tal se mostra necessário.

2- Compete aos responsáveis pelas mesmas, ou a quem eles deleguem, determinar:

a) A criação e modificação das equipas de prevenção;

b) As especialidades profissionais dos trabalhadores que integrarão as equipas;

c) A duração das equipas;

d) O período de prevenção para cada equipa.

TÍTULO III

Transferência de local de trabalho

Cláusula 38.ª

Transferência do local de trabalho

1- Por transferência do local de trabalho entende-se a mudança do trabalhador para novo local de trabalho que diste mais de 15 km relativamente ao anterior, salvo se essa mudança significar uma aproximação relativamente ao local de residência no momento da mudança.

2- Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença de tarifas dos transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3- O valor da diferença a que se refere o número anterior será, em cada revisão da retribuição certa mínima, reduzido em percentagem igual à do aumento dessa retribuição, não podendo a redução ser superior a 20 % do valor desse aumento.

TÍTULO IV

Regalias sociais

CAPÍTULO VIII

Disposições gerais

Cláusula 39.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente título aplica-se aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado, que satisfaçam os requisitos indicados para cada uma das regalias.

2- A aplicação deste título aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo dependerá de expressa previsão.

CAPÍTULO IX

Complemento do subsídio de doença

Cláusula 40.ª

Direito ao complemento do subsídio de doença

1- A empresa pagará um complemento do subsídio de doença a todos os trabalhadores que se encontrem em situação de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença atestada pela Segurança Social e que a ela estejam vinculados por contrato de trabalho.

2- O complemento manter-se-á enquanto o trabalhador permanecer na situação de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença, pelo prazo máximo de atribuição do subsídio de doença pela Segurança Social.

3- Durante o período de carência definido pelo regime legal da Segurança Social, até ao máximo de três dias, o montante suportado pela empresa corresponderá a 100 % da retribuição mensal líquida auferida pelo trabalhador, calculada nos termos do número 2 da cláusula seguinte.

4- Caso o período de carência definido pelo regime legal da Segurança Social venha a ser aumentado, o montante suportado pela empresa relativamente aos dias em acréscimo corresponderá a metade do indicado no número anterior.

Cláusula 41.ª

Valor do complemento

1- O complemento do subsídio de doença terá valor igual à diferença entre o subsídio pago pela Segurança Social e a retribuição líquida auferida pelo trabalhador, tendo como limite 55 % da retribuição mensal média auferida pelo mesmo nos primeiros seis meses dos últimos oito que antecederem o mês da baixa.

2- Na determinação da retribuição mensal líquida considera-se o valor líquido do vencimento base mensal e o das prestações regulares e periódicas que sejam passíveis de contribuição para a Segurança Social, para o efeito da concessão do subsídio de doença.

Cláusula 42.ª

Processo de pagamento

1- Desde que seja devido o complemento do subsídio de doença, a empresa pagará ao trabalhador o valor da retribuição líquida que seja determinada nos termos e limites dos números 1 e 2 da cláusula 41.ª, revertendo para ela, independentemente de qualquer formalidade, o subsídio de doença processado pela Segurança Social.

2- Caso a empresa deixe de operar como entidade centralizadora do pagamento do subsídio de doença, apenas estará obrigada a pagar ao trabalhador o valor do complemento do subsídio de doença que se mostre devido nos termos do presente capítulo.

Cláusula 43.ª

Obrigações do trabalhador

1- O trabalhador, para além das demais obrigações inerentes à comunicação e justificação de ausências, tem ainda o dever de:

a) Participar à respetiva chefia a situação de doença;

b) Entregar à empresa os documentos comprovativos da baixa e da correspondente alta, logo que se apresente ao serviço;

c) Entregar prontamente à empresa, em troca de documento comprovativo, qualquer quantia que, a título de subsídio de doença, receba diretamente da Segurança Social.

2- O não cumprimento dos deveres estabelecidos no número anterior constituirá infração disciplinar.

Cláusula 44.ª

Cessação do complemento

O complemento não é ou deixa de ser devido sempre que, por fato imputável ao trabalhador, este não receba ou deixe de receber subsídio de doença.

CAPÍTULO X

Complementos da pensão de reforma por velhice ou invalidez

Cláusula 45.ª

Âmbito

Os complementos da pensão de reforma previstos nas cláusulas seguintes aplicam-se exclusivamente aos trabalhadores que beneficiem do regime do plano de pensões de benefício definido, não abrangendo, por conseguinte, os trabalhadores integrados no regime do plano de pensões de contribuição definida.

Cláusula 46.ª

Direito aos complementos da pensão de reforma

1- Têm direito ao complemento da pensão de reforma os trabalhadores com dois ou mais anos completos de serviço na empresa e que, mantendo-se vinculados a ela, satisfaçam as condições previstas nas cláusulas 47.ª e 48.ª seguintes.

2- Independentemente do tempo de serviço na empresa, têm direito ao complemento da pensão de reforma os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho, vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional que determine a sua invalidez.

3- A empresa pagará aos trabalhadores um complemento da pensão de reforma que recebam da Segurança Social.

4- O complemento corresponderá à diferença entre a importância apurada nos termos das cláusulas 49.ª e 50.ª e a importância da pensão que seria atribuída pela Segurança Social de acordo com as regras oficialmente em vigor até 31 de dezembro de 1993, sujeito aos limites estabelecidos no número 2 da cláusula 51.ª

5- Nos casos previstos no número 2 da cláusula 47.ª, o complemento referido no número 4 será reduzido pela aplicação de um fator de redução determinado pela fórmula 1 - *x*, em que *x* é igual à taxa global de redução.

6- A taxa global de redução é o produto do fator de redução previsto nas regras gerais da Segurança Social, em vigor à data da passagem à reforma, atinentes à flexibilização da idade de reforma por velhice, pelo número de anos de antecipação relativamente à idade normal de acesso à pensão por velhice da Segurança Social.

Cláusula 47.ª

Direito ao complemento da pensão de reforma por velhice

1- Têm direito ao complemento da pensão de reforma por velhice os trabalhadores que tendo atingido a idade em que a podem requerer à Segurança Social, e cumprindo as demais condições previstas na legislação de Segurança Social, a obtenham.

2- Porém, aos trabalhadores que, mantendo-se vinculados à empresa, requeiram e obtenham da Segurança

Social a concessão de pensão por velhice em idade inferior à idade normal de acesso à pensão por velhice da Segurança Social, aplicar-se-á o disposto nos números 5 e 6 da cláusula 46.ª

Cláusula 48.ª

Direito ao complemento da pensão de reforma por invalidez

Têm direito ao complemento da pensão de reforma por invalidez os trabalhadores que, por decisão da junta médica de Segurança Social, sejam considerados em situação de invalidez e cumpram as demais condições previstas na legislação de Segurança Social.

Cláusula 49.ª

Base de cálculo

1- A base de cálculo da pensão de reforma é o duodécimo da retribuição ilíquida anual média dos últimos 5 anos.

2- Para a determinação da retribuição ilíquida serão considerados o vencimento base mensal, o prémio de assiduidade, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turnos e o subsídio de custo de vida.

Cláusula 50.ª

Cálculo

1- Sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 46.ª, o cálculo da pensão de reforma é feito mediante a aplicação das taxas a seguir definidas por cada ano completo de serviço prestado pelo trabalhador:

a) Nos primeiros 15 anos - 3 %;

b) Nos 15 anos imediatos - 2 %;

c) Nos anos que excedam 30 anos de serviço - 1 %.

2- Da aplicação do número anterior não pode resultar uma taxa superior a 80 %.

3- A fração do último ano contará sempre como ano completo.

4- O valor do complemento da pensão será arredondado para o euro superior.

Cláusula 51.ª

Limites dos valores da pensão e complemento de reforma

1- Verificando-se a atribuição da pensão de reforma pela Segurança Social, o valor do complemento da pensão será o necessário para garantir que o valor da pensão total de reforma não é inferior ao maior que resultar da aplicação das alíneas seguintes:

a) Retribuição mínima mensal garantida que vigorar;

b) 50 % da remuneração mensal ilíquida que tenha sido computada na base de cálculo da pensão.

2- Em qualquer dos casos previstos no número anterior, o valor do complemento mensal a pagar pela empresa não pode ser inferior a 120,00 euros nem superior a 2000,00 euros.

Cláusula 52.ª

Elementos para o cálculo das pensões

Os elementos necessários ao cálculo das pensões, tais como a data de admissão dos trabalhadores, o tempo de serviço e as remunerações respetivas, são as que constam dos registos da empresa.

Cláusula 53.ª

Dedução de pensões da Segurança Social

1- Serão deduzidas do valor das pensões atribuídas nos termos deste capítulo todas as pensões de reforma concedidas, ou que o venham a ser, pela Segurança Social, na parte correspondente ao período de tempo em que a empresa tenha contribuído para a formação delas.

2- Nos casos em que não seja possível à instituição da Segurança Social prestar os elementos necessários ao cálculo das deduções previstas nesta cláusula, cumpre ao interessado fazer a prova deles.

3- Verificando-se que o reformado não entregou à empresa, no prazo de 10 dias, o valor das pensões que

tenham sido diretamente pagas pela Segurança Social, a empresa poderá interromper a atribuição do complemento a seu cargo, até perfazer o valor retido, com acréscimo dos juros de mora legais.

4- Caso a empresa deixe de operar como entidade centralizadora do pagamento das pensões de reforma, apenas estará obrigada a pagar ao trabalhador o valor do complemento de pensão que se mostra devido nos termos do presente capítulo.

Cláusula 54.ª

Atualização dos complementos de pensões

1- Os complementos das pensões de reforma serão atualizados, nos termos dos números seguintes, sempre que entre em vigor um acordo de revisão das tabelas salariais aplicáveis na empresa.

2- A atualização dos complementos de pensões será feita de acordo com a fórmula:

$$ACP = A \times CP$$

em que *ACP* corresponde ao aumento do complemento, *A* ao aumento percentual verificado no nível salarial a que pertencia a categoria do trabalhador e *CP* ao valor do complemento a atualizar.

3- Só haverá lugar à atualização se e enquanto o montante total da pensão for inferior em 3 % à retribuição mínima do nível salarial a que o trabalhador pertencia à data da reforma, acrescido do valor das anuidades e do subsídio de turnos e deduzidos o Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares e a contribuição para a Segurança Social.

4- Para os efeitos do número 3 desta cláusula, o valor da anuidade será o que, à data da atualização, corresponda à antiguidade que o trabalhador tinha no momento da reforma, e o valor do subsídio de turnos o que estiver fixado na data da atualização para a modalidade de turnos em que o trabalhador se encontrava no momento da reforma.

5- A atualização dos complementos de pensões produzirá efeitos na data em que se torne eficaz a tabela salarial revista, e será processada até ao termo do mês seguinte ao da entrada em vigor da mesma tabela.

Cláusula 55.ª

Melhoria das pensões

Reverterão para o beneficiário todas as melhorias da pensão total que resultem da atualização da pensão atribuída pela Segurança Social.

Cláusula 56.ª

Acumulação com pensão por doença profissional ou acidente de trabalho

No cálculo do complemento da pensão de reforma por invalidez não será considerada a pensão que, a título de reparação, venha a ser atribuída pela Segurança Social ou pela entidade seguradora, nos casos de incapacidade resultante de doença profissional ou acidente de trabalho, respetivamente.

Cláusula 57.ª

Compensação de reforma

1- Ao trabalhador que requeira a reforma nas condições expressas na cláusula 47.ª, a empresa concederá uma importância correspondente a quatro meses de retribuição, a processar à data da passagem àquela situação, a título de compensação pela cessação do contrato de trabalho.

2- A compensação só será atribuída se o trabalhador tiver, até um ano antes de perfazer a idade a que se refere a cláusula 47.ª, subscrito acordo de cessação do contrato de trabalho na data em que complete essa idade.

3- A compensação fixada nesta cláusula só é devida no momento em que, por efeito do acordo referido no número anterior, cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 58.ª

Retardamento do pedido de reforma

O complemento de pensão calculado nos termos do número 4 da cláusula 46.ª sofrerá uma redução de 7 % por cada período de 12 meses que decorra entre a data em que o trabalhador complete a idade legal para a passagem à reforma e a da apresentação do respetivo pedido à Segurança Social.

CAPÍTULO XI

Reforma antecipada

Cláusula 59.ª

Concessão da reforma antecipada

A pedido dos trabalhadores que tenham mais de 25 anos de serviço, bem como nos demais casos previstos neste AE, a empresa, consideradas a oportunidade e a conveniência para as necessidades de serviço, poderá conceder a reforma antecipada relativamente à data em que seriam preenchidas as condições legais para a atribuição da reforma pela Segurança Social.

Cláusula 60.ª

Cálculo da reforma antecipada

1- O valor da pensão de reforma antecipada é igual à soma da importância da pensão que a Segurança Social atribuiria se o trabalhador se reformasse por invalidez na mesma data e da importância de um complemento determinado de acordo com o número 4 da cláusula 46.ª

2- Aplica-se ao cálculo do valor da pensão de reforma antecipada o disposto na cláusula 51.ª

Cláusula 61.ª

Regime geral de revisão da pensão de reforma antecipada

Para efeitos de aplicação à reforma antecipada do regime definido na cláusula 54.ª, considera-se como parcela atualizável a correspondente a 80 % do valor da pensão respetiva.

Cláusula 62.ª

Reforma antecipada de trabalhadores por turnos

1- O trabalhador, quando completar 60 anos de idade e 25 anos de trabalho em regime de turnos, pode obter a reforma antecipada, mediante comunicação escrita dirigida à empresa com a antecedência mínima de um ano.

2- No prazo de 30 dias a contar da data de receção da comunicação do trabalhador, a empresa confirmará, por escrito, a data da passagem à situação de reforma antecipada que, salvo acordo em contrário, ocorrerá no último dia do mês em que se complete um ano sobre a data da comunicação do trabalhador.

3- A determinação do valor da respetiva pensão é regulada pelas cláusulas 60.ª e 61.ª deste capítulo, sendo que para a determinação da retribuição ilíquida nos termos da cláusula 49.ª, número 2 será igualmente considerada a remuneração auferida em dias feriados por trabalho prestado em regime de turnos.

Cláusula 63.ª

Subsídio de Natal para trabalhadores em reforma antecipada

1- A empresa pagará aos trabalhadores que, nos termos do presente capítulo, sejam beneficiários de pensão de reforma antecipada um subsídio de Natal de valor equivalente a essa pensão.

2- O subsídio referido nesta cláusula será pago na data em que o for o correspondente subsídio dos trabalhadores no ativo.

Cláusula 64.ª

Conversão da pensão de reforma antecipada em reforma por velhice

1- No momento da efetiva concessão da reforma pela Segurança Social, o valor do complemento de reforma por velhice do trabalhador será igual à diferença entre a importância da pensão de reforma antecipada que estiver a ser paga e a importância da pensão atribuída pela Segurança Social na parte correspondente ao período de tempo em que a empresa tenha contribuído para a sua formação.

2- Aos trabalhadores que passem ao regime de reforma antecipada após 31 de dezembro de 2015, o valor do complemento de reforma por velhice referido no número anterior, não poderá ser superior ao valor inicial do complemento apurado aquando da atribuição da reforma antecipada, atualizado pela aplicação das percentagens dos aumentos gerais anuais ocorridos na empresa, para o nível do trabalhador, desde o início da atribuição da pensão de reforma antecipada até à atribuição da pensão de velhice.

3- O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores integrados no regime do plano de pensões de contribuição definida.

CAPÍTULO XII

Complemento da pensão de sobrevivência

Cláusula 65.ª

Direito ao complemento da pensão de sobrevivência

1- O direito ao complemento da pensão de sobrevivência é atribuído nos termos das cláusulas seguintes, aos familiares dos trabalhadores da empresa que hajam satisfeito as condições previstas na cláusula 45.ª e nos números 1 e 2 da cláusula 46.ª e se encontrem a ela vinculados à data da sua morte.

2- Têm direito ao complemento da pensão de sobrevivência o cônjuge sobrevivo ou pessoa que se encontre em união de fato com o trabalhador, os filhos do trabalhador e outros beneficiários, nos termos e condições estabelecidos pelo regime da Segurança Social.

Cláusula 66.ª

Cálculo do complemento da pensão de sobrevivência

1- O montante do complemento da pensão de sobrevivência será o que resultar da aplicação das percentagens fixadas no número seguinte à pensão de reforma que o trabalhador recebia ou teria direito a receber se fosse reformado na data da sua morte.

2- As percentagens a que se refere o número anterior são as seguintes:

a) Para o cônjuge sobrevivo ou equiparado, 60 %;

b) Para os filhos, quando concorram com o cônjuge sobrevivo ou equiparado, 20 %, 30 % ou 40 % consoante sejam 1, 2 ou mais de 2;

c) Para os filhos, quando não concorram com o cônjuge sobrevivo ou equiparado, o dobro das percentagens referidas na alínea anterior;

d) Para os demais beneficiários, as previstas no regime da Segurança Social.

Cláusula 67.ª

Regime subsidiário

1- É subsidiariamente aplicável a este complemento da pensão de sobrevivência o disposto nas cláusulas 53.ª a 56.ª

2- O valor do complemento da pensão de sobrevivência será arredondado para o euro superior.

Cláusula 68.ª

Extensão do benefício

A empresa poderá, sempre que o entender conveniente, atribuir a pensão de sobrevivência a pessoas que não satisfaçam as condições definidas por este capítulo.

CAPÍTULO XIII

Subsídio de férias e de Natal para reformados por velhice e invalidez e titulares de pensões de sobrevivência

Cláusula 69.ª

Subsídio de férias e de Natal para titulares de complementos de pensões de reforma e sobrevivência

1- A empresa pagará aos trabalhadores que, nos termos dos capítulos X e XII, sejam titulares do complemento de pensão de reforma de velhice ou invalidez ou de sobrevivência, um subsídio de férias e um subsídio de Natal de valor equivalente ao desse complemento.

2- Os subsídios referidos nesta cláusula serão pagos na data em que o forem os correspondentes subsídios dos trabalhadores no ativo.

CAPÍTULO XIV

Subsídio de Natal para trabalhadores em situação de impedimento prolongado

Cláusula 70.ª

Subsídio de Natal para trabalhadores em situação de impedimento prolongado. Princípio geral

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, será pago subsídio de Natal nos termos das cláusulas seguintes.

2- Para os efeitos desta cláusula, não se considera como impedimento prolongado a situação de licença sem retribuição.

Cláusula 71.ª

Subsídio de Natal no caso de impedimento por doença ou acidente de trabalho

1- Se o impedimento do trabalhador resultar de doença ou acidente de trabalho, o subsídio será igual ao que o trabalhador receberia se estivesse a prestar serviço.

2- Nos casos previstos nesta cláusula, o subsídio será devido mesmo nos anos civis completos abrangidos pelo impedimento.

3- Nos casos em que a Segurança Social ou entidade seguradora atribua prestação compensatória do subsídio de Natal, o valor a pagar pela empresa será deduzido desse montante.

Cláusula 72.ª

Subsídio de Natal nos demais casos

1- Se o impedimento resultar de causa não prevista na cláusula anterior, observar-se-á o seguinte:

a) O subsídio não é devido nos anos civis completos abrangidos pelo impedimento;

b) Nos anos civis de início e de termo do impedimento, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado em cada um deles.

2- O subsídio referido na alínea *b)* do número anterior será calculado sobre o valor que o trabalhador receberia se estivesse a prestar serviço.

TÍTULO V

Assistência na doença e na maternidade

CAPÍTULO XV

Seguros de saúde

Cláusula 73.ª

Seguros de saúde

1- A empresa subscreverá um ou mais seguros de saúde, cujas coberturas assegurem globalmente as eventualidades elencadas no presente título.

2- Os seguros de saúde previstos no número anterior poderão ser revistos pela empresa, incluindo-se nos mesmos, nos casos aplicáveis, os familiares dos trabalhadores, nas condições que por aquela forem estabelecidas.

3- A empresa, reconhecendo que o seguro de saúde constitui um elemento estável dos benefícios concedidos aos trabalhadores deve, previamente à modificação dos respetivos âmbitos objetivo ou subjetivo, auscultar os delegados sindicais ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical, os quais devem apresentar a respetiva resposta no prazo de 10 dias.

4- Os seguros de saúde previstos na presente cláusula substituem o regime de assistência na doença e maternidade que anteriormente vigorou na empresa.

5- Os trabalhadores deverão optar por um seguro de saúde ou conjunto de seguros, de entre os disponíveis em cada momento na empresa que lhes sejam aplicáveis.

CAPÍTULO XVI

Assistência na doença

Cláusula 74.ª

Princípios gerais

1- É assegurada a assistência na doença:

a) Aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho sem termo, após a respetiva inscrição na Segurança Social e uma vez iniciada a prestação efetiva de trabalho;

b) Aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo, após a respetiva inscrição na Segurança Social, e completados seis meses sobre a data de início de prestação efetiva de trabalho; e

c) Aos trabalhadores vinculados à empresa que passam à situação de reforma, adiante abreviadamente designados por «beneficiários».

2- O regime de assistência na doença previsto no presente capítulo será suspenso sempre que um reformado da empresa, que se encontre nas condições referidas na alínea *c)* do número anterior, inicie um novo vínculo contratual com outra entidade e enquanto se mantiver nessa situação.

Cláusula 75.ª

Âmbito da assistência na doença

O esquema de benefícios de assistência na doença compreende:

a) Assistência médica em clínica geral;
b) Assistência de enfermagem e tratamentos médicos;
c) Assistência medicamentosa;
d) Assistência em especialidades médicas;
e) Comparticipação em exames auxiliares de diagnóstico;
f) Assistência médico-cirúrgica e comparticipação em internamento hospitalar;
g) Comparticipação em próteses; e
h) Comparticipação em deslocações para tratamentos médicos.

Cláusula 76.ª

Assistência médica em clínica geral

A assistência médica em clínica geral é assegurada através do acesso a serviços médicos e/ou da comparticipação nos encargos com consultas de clínica geral realizadas em regime de ambulatório:

a) Nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora nos termos em vigor em cada momento;

b) Dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 77.ª

Assistência de enfermagem e tratamentos médicos

A assistência de enfermagem e a prestação de tratamentos médicos serão asseguradas através do acesso a serviços médicos e/ou de enfermagem ou através da comparticipação nos encargos com os referidos serviços e/ou tratamentos:

a) Nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora;

b) Dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 78.ª

Assistência medicamentosa

A assistência medicamentosa é assegurada através da comparticipação nos encargos com medicamentos adquiridos pelo beneficiário, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao mesmo.

Cláusula 79.ª

Assistência em especialidades médicas

A assistência em especialidades médicas é assegurada através do acesso a serviços médicos e/ou da comparticipação nos encargos com consultas de especialidade, realizadas em regime de ambulatório:

a) Nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora, nos termos em vigor em cada momento;

b) Dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 80.ª

Comparticipação em exames complementares de diagnóstico

A empresa assegurará a comparticipação nos encargos decorrentes da realização de exames complementares de diagnóstico, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 81.ª

Assistência médico-cirúrgica e internamento hospitalar

A empresa assegurará a comparticipação nos encargos decorrentes de assistência médico-cirúrgica e/ou de internamento hospitalar, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 82.ª

Comparticipação em próteses

A empresa assegurará a comparticipação nos encargos com próteses, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 83.ª

Comparticipação em deslocações para tratamentos médicos

A empresa assegurará a comparticipação nos encargos com deslocações necessárias à realização de tratamentos médicos, se essa cobertura integrar a apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa e nos termos aí previstos.

Cláusula 84.ª

Comparticipação em tratamentos termais

A empresa assegurará a comparticipação nos encargos com tratamentos termais, se essa cobertura integrar a apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa e nos termos aí previstos.

CAPÍTULO XVII

Assistência na maternidade

Cláusula 85.ª

Assistência na maternidade

A assistência médica na gravidez, parto e até 120 dias após o parto é assegurada nos mesmos termos da assistência na doença.

TÍTULO VI

Apoios sociais

CAPÍTULO XVIII

Disposições gerais

Cláusula 86.ª

Âmbito

O presente título é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

CAPÍTULO XIX

Apoio a deficientes

Cláusula 87.ª

Princípio geral

1- A empresa atribuirá subsídios para financiamento da recuperação de deficientes motores, mentais, sensoriais e de linguagem, quando sejam filhos ou descendentes:

a) De trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado;

b) De trabalhadores vinculados à empresa que passam à situação de reforma, bem como de titulares de complemento da pensão de sobrevivência.

2- Os subsídios previstos no presente capítulo apenas serão atribuídos aos trabalhadores e aos pensionistas referidos no número anterior quando:

a) Os deficientes se encontrem exclusivamente a cargo daqueles;

b) Haja lugar ao pagamento de abono de família, subsídio mensal vitalício ou pensão social.

3- A empresa poderá, em substituição da totalidade ou parte dos benefícios de apoio a deficientes previstos no presente capítulo, subscrever seguro de saúde cujo grupo segurado abranja os beneficiários referidos no número 1 desta cláusula e cujas coberturas assegurem e integrem esses benefícios.

Cláusula 88.ª

Pedido de atribuição

1- O beneficiário interessado deverá solicitar o subsídio de apoio a deficientes em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas.

2- O beneficiário deverá, anualmente, renovar o pedido referido no número anterior em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas, no prazo que a empresa fixar para o efeito.

3- Os pedidos referidos nos números 1 e 2 anteriores terão que ser instruídos com os seguintes documentos:

a) Atestado médico assinado por especialista que assista o deficiente e de que conste o nome, sexo, idade e filiação do deficiente, tipo de deficiência e seu grau, sempre que possível, e possibilidade e condições de recuperação;

b) Documento comprovativo de que o deficiente ou beneficiário recebe abono de família, subsídio mensal vitalício e/ou pensão social; e

c) Relação discriminada do tipo de assistência que o deficiente vem recebendo ou que se deseja que ele venha a receber e, respetivamente, custo ou estimativa dos correspondentes encargos.

Cláusula 89.ª

Modalidade do subsídio

1- O subsídio de apoio a deficiente a conceder revestirá a modalidade de comparticipação da despesa efetiva que estiver ou venha a estar a cargo do beneficiário e seja relacionada com a deficiência.

2- Para efeitos do número anterior considera-se como despesa efetiva a resultante de:

a) Tratamento de medicina física ou outros tratamentos médicos especializados de reabilitação ou tratamentos de manutenção da reabilitação ou da reeducação;

b) Medicamentos, meios auxiliares de diagnóstico e consultas clínicas da especialidade;

c) Internamento hospitalar ou frequência de estabelecimentos de reabilitação em regime ambulatório e intervenções cirúrgicas, nos termos da cláusula 95.ª;

d) Próteses e outros aparelhos necessários à reabilitação ou reeducação;

e) Frequência de estabelecimentos de ensino especial para deficientes; apoio especializado de ensino; frequência de estabelecimento adequado, nos casos de deficiência motora ou sensorial que impeça a frequência de estabelecimento normal oficial;

f) Transporte, durante o período escolar, entre o estabelecimento de ensino e a residência ou locais de tratamento de reabilitação, quando o grau de deficiência o torne necessário.

3- Sem prejuízo do regime especial definido no número 4 seguinte, a comparticipação da empresa será igual a 90 % da despesa efetiva a cargo do trabalhador, com o limite previsto em cada momento no ACT das petrolíferas.

4- O subsídio relativo à despesa prevista na alínea *f)* do número 2 supra será atribuído mensalmente, durante o período escolar, em função do custo das deslocações entre o estabelecimento de ensino e a residência ou locais de reabilitação, em transportes públicos, não podendo, no entanto, em caso algum, o aludido subsídio mensal exceder o valor correspondente ao custo de dois passes em transporte público modelo Navegante Metropolitano de Lisboa ou outro equivalente que lhe venha a suceder.

Cláusula 90.ª

Exame médico

1- A atribuição inicial, bem como a renovação da atribuição do subsídio de apoio a deficiente depende de parecer de um médico especialista no tipo de deficiência em causa.

2- Do parecer médico referido no número anterior deverá constar, sempre que possível, para cada tipo de deficiência e tendo em conta os critérios oficiais que sobre essa matéria vigorem:

a) O grau de deficiência mínima para atribuição do subsídio;

b) O grau de deficiência a partir do qual se considera excluída a possibilidade de recuperação e de concessão do subsídio.

3- Se o parecer do médico especialista for no sentido de excluir a possibilidade de recuperação e de atribuição do subsídio, o interessado poderá recorrer a junta constituída por dois médicos, suportando a empresa apenas as despesas com o médico por ela indicado.

4- Em casos excecionais e não previstos neste capítulo, poderá a empresa atribuir comparticipações, mediante informação da direção de pessoas.

Cláusula 91.ª

Perda do subsídio

Perdem o direito ao subsídio de apoio a deficiente os beneficiários acerca dos quais se prove que o utilizam para fins diferentes daqueles que justificam a sua atribuição.

Cláusula 92.ª

Falecimento do ascendente ou cessação do contrato de trabalho

1- No caso de falecimento do beneficiário de que depende o deficiente, manter-se-á o pagamento do subsídio que vinha a ser atribuído enquanto o deficiente beneficiar de abono de família, subsídio mensal vitalício ou pensão social, desde que o médico especialista referido no número 1 da cláusula 90.ª o considere abrangido nas condições de atribuição do subsídio.

2- No caso de cessação do contrato de trabalho do trabalhador de que o deficiente depende, o subsídio manter-se-á durante o ano letivo em curso nesse momento.

Cláusula 93.ª

Tratamentos no estrangeiro

1- Nos casos em que haja comparticipação do Estado, poderão ser atribuídos subsídios para tratamento no

estrangeiro quando, não sendo possível fazê-los em Portugal, eles se apresentem como último recurso de tratamento ou recuperação do deficiente.

2- A atribuição do subsídio para tratamento no estrangeiro depende de pedido fundamentado, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas.

3- O pedido a que se refere o número anterior deve ser instruído com:

a) Parecer do médico responsável da medicina curativa da empresa; e

b) Parecer do médico da especialidade, com indicação do custo provável do tratamento.

4- Compete à empresa, ponderar a atribuição do subsídio e fixar o respetivo montante.

Cláusula 94.ª

Processamento do subsídio

Se o subsídio a que se refere a cláusula anterior for concedido, a sua efetiva atribuição depende da apresentação de documento comprovativo das despesas.

Cláusula 95.ª

Intervenções cirúrgicas

1- O disposto nas cláusulas 93.ª e 94.ª aplica-se, com as devidas adaptações, aos subsídios para intervenções cirúrgicas em Portugal ou no estrangeiro.

2- O subsídio relativo a intervenções cirúrgicas em Portugal pode ser atribuído sem precedência das formalidades indicadas e até ao montante de 90 % dos correspondentes encargos, desde que o responsável da medicina curativa da empresa, ouvido o médico especialista, considere, fundadamente, tal intervenção como urgente.

CAPÍTULO XX

Subsídio por morte

Cláusula 96.ª

Princípio geral

1- Em caso de morte de trabalhador ou pensionista de reforma, a empresa pagará aos beneficiários previstos na cláusula seguinte, um subsídio por morte de valor correspondente a 5 vezes a última retribuição mensal ou pensão mensal ilíquidas.

2- O subsídio referido no número anterior não será devido, ou será devido apenas parcialmente, quando o trabalhador ou pensionista de reforma se encontre abrangido por seguro de vida concedido pela empresa que cubra, respetivamente, total ou parcialmente o valor referido no número anterior.

Cláusula 97.ª

Beneficiário do subsídio

O subsídio será pago à pessoa ou pessoas que forem determinadas como beneficiárias do complemento de pensão de sobrevivência previsto na cláusula 65.ª

Cláusula 98.ª

Data do pagamento

O subsídio por morte será pago até final do mês subsequente ao do falecimento do trabalhador ou pensionista.

TÍTULO VII

Formação

CAPÍTULO XXI

Formação profissional

Cláusula 99.ª

Âmbito

O presente capítulo aplica-se aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado ou por contrato de trabalho a termo de duração igual ou superior a 3 meses e tem por objeto as ações de formação profissional a prosseguir no âmbito da empresa.

Cláusula 100.ª

Objetivos e natureza

1- A formação profissional assegurada pela empresa visa satisfazer necessidades da empresa e promover a valorização humana e a qualificação profissional dos trabalhadores, bem como a criação de oportunidades de progressão profissional.

2- A formação profissional ministrada ao abrigo do regime previsto neste capítulo será considerada para efeitos de formação obrigatória, nos termos da lei.

Cláusula 101.ª

Recursos

1- A empresa afetará, em cada ano, recursos próprios não inferiores a 2 % da massa salarial para suportar os encargos específicos com a formação profissional, os quais já incluem os despendidos com a formação profissional obrigatória.

2- Consideram-se encargos específicos, nomeadamente, os despendidos com pagamentos a monitores, documentação, locação de salas, ações externas de formação, deslocações, alojamento, alimentação e aquisição de outros bens e serviços para formação.

Cláusula 102.ª

Planos de formação e modalidades de formação

1- Os planos de formação são anuais, podendo, no entanto, ser plurianuais sempre que as necessidades da empresa o justifiquem.

2- O plano anual de formação poderá prever, nomeadamente, as seguintes modalidades de formação:

a) Formação de acolhimento, que se destina aos trabalhadores recém-admitidos, permitindo-lhes uma correta integração na empresa e o desempenho cabal das suas funções;

b) Estágios, que têm como objetivo a obtenção de conhecimentos gerais ou específicos de um ou vários setores da empresa, que irão complementar outros conhecimentos já adquiridos;

c) Cursos ou ações de formação, destinados aos trabalhadores cuja qualificação técnico-profissional se torna necessário atualizar ou desenvolver, nomeadamente para adaptação a novos processos técnicos ou tecnológicos;

d) Cursos ou ações de formação, tendo em vista a promoção ou reconversão de trabalhadores para desenvolvimento dos seus conhecimentos gerais e específicos, com vista, nomeadamente, ao desempenho de novas funções.

Cláusula 103.ª

Formação interna e externa

1- Para efeitos do presente capítulo considera-se formação interna o conjunto das ações de formação organizadas pela empresa, em instalações próprias ou não, e com recurso a monitores seus ou contratados no exterior.

2- Entende-se por formação externa aquela cuja organização pertence a entidades alheias à empresa, nacionais ou estrangeiras.

Cláusula 104.ª

Monitores internos

1- A empresa pode designar como monitores para ações de formação interna trabalhadores de qualquer categoria que sejam considerados aptos a desempenhar essa função e aceitem a designação.

2- Aos monitores indicados nos termos do número anterior, sempre que tal se justifique, poderá ser atribuído um subsídio compensatório por hora de curso, de acordo com o tipo de formação a ministrar e o nível de conhecimentos académicos e profissionais necessários.

Cláusula 105.ª

Obrigações dos trabalhadores

1- Os trabalhadores participantes em ações de formação interna deverão preencher uma ficha de avaliação do curso ou ação de formação que frequentem.

2- A empresa entregará certificados de frequência de ações de formação interna aos trabalhadores que nelas participem.

3- Os trabalhadores participantes em ações de formação externa devem, sempre que a empresa o solicite:

a) Apresentar relatórios circunstanciados sobre as mesmas e entregar cópia da documentação recebida, no prazo de duas semanas após a conclusão das ações ou noutro mais alargado que a empresa venha a definir;

b) Realizar pequenas palestras dirigidas a outros trabalhadores da empresa, sobre as matérias das ações de formação, quando tal se justifique e desde que, antes do início da ação, disso sejam informados.

Cláusula 106.ª

Estágios

1- A empresa pode facultar a jovens diplomados ou finalistas de cursos superiores estágios para formação prática complementar em que aquela tenha manifesto interesse.

2- Os estágios poderão ocorrer em todos os setores, desde que a sua realização não comprometa a efetivação dos objetivos da empresa.

CAPÍTULO XXII

Subsídio de estudo a trabalhadores

Cláusula 107.ª

Princípio geral

1- A empresa atribuirá, aos trabalhadores que lhe estejam vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado, um subsídio de estudo para a frequência de níveis de educação escolar obrigatória ou do ensino superior, em estabelecimento de ensino oficial ou particular, cujo interesse seja reconhecido pela empresa.

2- O regime definido neste capítulo é aplicável a trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo resolutivo, a partir do momento em que se torne certo que o contrato vigorará por período superior a 12 meses.

3- O presente regime acresce ao regime legal do trabalhador-estudante, com exceção das partes em que possa existir sobreposição.

Cláusula 108.ª

Valor do subsídio - Escolaridade obrigatória

1- Em caso de frequência de nível de escolaridade obrigatória, a empresa atribuirá um subsídio de estudo de valor correspondente ao custo efetivo dos livros obrigatórios para o referido nível, de acordo com listagem oficial ou atestada pelo estabelecimento de ensino a frequentar pelo trabalhador.

2- O pagamento do subsídio de estudo referido no número anterior será efetuado contra a apresentação:

a) Da lista de livros obrigatórios oficial ou atestada pelo estabelecimento de ensino a frequentar pelo trabalhador; e

b) De documento comprovativo do valor efetivamente despendido pelo trabalhador na compra dos livros obrigatórios.

Cláusula 109.ª

Valor do subsídio - Ensino superior

1- A empresa atribuirá um subsídio de estudo para frequência de cursos superiores que sejam relevantes para a prossecução do objeto da empresa em face da previsão das necessidades concretas de trabalho qualificado.

2- O subsídio de estudo referido no número anterior terá o valor anual correspondente a 50 % do custo da matrícula e das propinas anuais, em estabelecimento público, do curso frequentado pelo trabalhador.

3- A empresa não fica obrigada a assegurar ao trabalhador a quem tenha concedido o presente subsídio a atribuição de funções correspondentes ao curso que venha a frequentar.

Cláusula 110.ª

Pedido de atribuição

O trabalhador interessado deverá solicitar a atribuição do subsídio de estudo, de forma fundamentada, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas.

Cláusula 111.ª

Condições de atribuição

1- A atribuição do subsídio de estudo depende de prova do aproveitamento do trabalhador no ano letivo anterior, salvo quando se tratar do início de frequência do curso.

2- No caso de falta de aproveitamento, não será atribuído novo subsídio para livros obrigatórios ou para a cadeira ou módulo em causa, consoante se trate, respetivamente, da frequência de ensino obrigatório ou superior.

3- Se o trabalhador invocar que a falta de aproveitamento resultou de motivo que lhe não seja imputável, nomeadamente por acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, gozo de licenças no âmbito do regime de proteção da parentalidade ou da prestação de trabalho suplementar que o tenha impedido da frequência regular das aulas, a concessão de novo benefício depende de autorização da direção de pessoas.

CAPÍTULO XXIII

Subsídio mensal a filhos de trabalhadores

Cláusula 112.ª

Âmbito

O presente capítulo é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

Cláusula 113.ª

Princípio geral

1- A empresa atribuirá um subsídio mensal a filhos de trabalhadores, a partir dos 2 meses de idade e até ao ingresso no 1.º ciclo do ensino básico.

2- O subsídio referido no número anterior destina-se a comparticipar nas despesas decorrentes da frequência de creches, jardins-de-infância, infantários ou do acolhimento por amas devidamente autorizadas.

3- Ainda que ambos os pais sejam trabalhadores da empresa o subsídio é atribuído a apenas um deles.

Cláusula 114.ª

Valor do subsídio

1- Se a criança frequentar uma creche, jardim-de-infância, infantário ou ama devidamente autorizada, o

valor do subsídio é de 109,23 euros mensais.

2- O subsídio corresponderá ao que for efetivamente pago pelos trabalhadores que recorram às instituições mencionadas no número 1, quando o seu preço for inferior ao valor aí estabelecido.

3- Nos casos não previstos no número 1, o valor do subsídio é de 58,94 euros mensais.

4- O subsídio é pago 11 meses por ano.

Cláusula 115.ª

Pedido de atribuição

1- O trabalhador interessado deve solicitar a atribuição do subsídio, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas.

2- O pedido de atribuição do subsídio deve ser renovado anualmente, em impresso próprio disponível na empresa, no prazo que esta fixar para o efeito.

3- Caso o trabalhador não apresente o pedido de renovação da atribuição do subsídio dentro do prazo fixado pela empresa, o pagamento do subsídio apenas terá lugar a partir da data de entrada do referido pedido.

4- Os pedidos a que se referem os números anteriores deverão ser instruídos com documento comprovativo de frequência de estabelecimento ou ama autorizada, do qual conste o valor da mensalidade a praticar, durante o ano letivo em questão.

5- A empresa pode, ainda, a todo o tempo, exigir a comprovação dos elementos indicados pelo trabalhador.

CAPÍTULO XXIV

Subsídio de casamento

Cláusula 116.ª

Âmbito

O presente capítulo é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

Cláusula 117.ª

Valor do subsídio

1- A empresa atribuirá aos trabalhadores, por ocasião do casamento, um subsídio de casamento no valor correspondente a um vencimento base.

2- O trabalhador interessado deve solicitar a atribuição do subsídio à direção de pessoas, acompanhado de certificado original comprovativo do estado civil de casado.

TÍTULO VIII

Refeitórios e subsídio de alimentação

Cláusula 118.ª

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar as cantinas ou refeitórios para tomar as suas refeições, sempre que os estabelecimentos ou unidades em que prestem trabalho disponham desse serviço.

2- A empresa atribuirá aos trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 12,40 euros.

3- O subsídio de alimentação é devido por cada dia de trabalho efetivo e nos dias de ausência justificada por acidente de trabalho, doença profissional, doação de sangue, cumprimento de missões por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários e pelo exercício de funções dos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, de dirigentes e delegados sindicais, até ao limite dos respetivos créditos de horas.

TÍTULO IX

Prémios

CAPÍTULO XXV

Prémio de assiduidade

Cláusula 119.ª

Noção e princípios gerais

1- Em cada mês, os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, calculado em função do respetivo vencimento base mensal e de acordo com o estabelecido nas cláusulas seguintes.

2- Em cada ano civil, as ausências de duração inferior ao período normal de trabalho diário, são acumuladas e consideradas como falta no mês em que perfizerem aquele período.

3- O prémio de assiduidade é pago com a retribuição do mês seguinte àquele a que respeita.

4- As faltas injustificadas, como tal consideradas pela direção de pessoas, independentemente do seu número, determinam a imediata perda do prémio de assiduidade.

Cláusula 120.ª

Valor do prémio

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da presente cláusula, a percentagem aplicável para o cálculo do prémio de assiduidade é, em cada mês, a que resulta dos seguintes escalões:

– Zero faltas justificadas - 4 %;
– Uma falta justificada - 3 %;
– Duas faltas justificadas - 2 %.

2- A percentagem do prémio de assiduidade acresce de 1 %, em cada mês em que o trabalhador não dê qualquer falta justificada, com o limite mínimo de 4 % e o limite máximo de 10 %.

3- Após quatro meses consecutivos com a percentagem máxima de 10 %, se o trabalhador der uma ou duas faltas justificadas, a percentagem desse mês será, respetivamente, de 6 % ou 3 %. Se o número de faltas for superior, deixará de ser devido prémio de assiduidade.

4- O trabalhador perde o direito à totalidade do prémio de assiduidade acumulado caso ocorra uma situação de falta injustificada, como tal considerada pela direção de pessoas.

Cláusula 121.ª

Ausências

1- Para o efeito da atribuição do prémio de assiduidade não relevam as seguintes ausências ao trabalho:

a) As licenças, faltas e dispensas que, no âmbito do regime de proteção da parentalidade, não determinam perda de quaisquer direitos, nos termos e dentro dos limites legais;

b) As justificadas por motivo de doação de sangue;

c) As justificadas pelo cumprimento de missões por parte de bombeiros voluntários;

d) As justificadas pelo exercício de funções em mesas de assembleias ou seções de voto, em atos eleitorais nacionais;

e) De dirigentes e delegados sindicais, membros de comissão de trabalhadores e de subcomissões de trabalhadores, dentro dos limites dos respetivos créditos de dias ou de horas.

2- As seguintes faltas, no mês em que ocorrerem, serão consideradas para o efeito de determinação do escalão de prémio de assiduidade, nos termos dos números 1 e 3 da cláusula 120.ª, mas, no mês imediatamente subsequente, se o trabalhador não der qualquer falta, a percentagem aplicável ao prémio não pode ser inferior à do mês anterior àquele em que forem dadas:

a) Por acidente de trabalho;

b) Por doença profissional;

c) Justificadas por comparência em juízo como testemunha;

d) Até 20 dias de calendário consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado e até cinco dias de calendário consecutivos por falecimento de outro parente ou afim no 1.º grau da linha reta;

e) Até dois dias de calendário consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim no 2.º grau da linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;

f) As justificadas pela prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, no caso de curso que a empresa considere de seu interesse.

Cláusula 122.ª

Âmbito pessoal de aplicação

1- O presente capítulo aplica-se apenas aos trabalhadores integrados nos níveis salariais B a J.

2- Aos trabalhadores que sejam promovidos para os níveis salariais A1 a A3, ser-lhes-á integrado no vencimento base mensal o montante correspondente à percentagem máxima do prémio de assiduidade.

CAPÍTULO XXVI

Prémio por resultados

Cláusula 123.ª

Prémio por resultados

1- É instituído um «prémio por resultados» a atribuir aos trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa que se encontrem no ativo à data do pagamento do prémio, desde que tenham sido admitidos até 30 de junho do ano anterior.

2- São também abrangidos pelo prémio referido no número anterior os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa que tenham passado à situação de reforma ou de pré-reforma no decurso do 2.º semestre do ano a que os resultados se reportam.

3- O valor do prémio é calculado por referência aos resultados do Grupo Galp, apurados de acordo com as Normas Internacionais de Contabilidade (IAS), expurgados dos «efeitos de valorização de *stock*» e dos «eventos não recorrentes».

4- Aos resultados obtidos em cada ano, apurados nos termos do número anterior, corresponderá um montante global para o «prémio por resultados» calculado pela aplicação de uma percentagem, conforme indicado no quadro seguinte:

Resultados (valores em euros)	Percentagem a aplicar sobre os resultados para apuramento do montante global para prémio de resultados
Desde 300 000 000 até 324 999 999	1,00 %
Desde 325 000 000 até 349 999 999	1,15 %
Desde 350 000 000 até 374 999 999	1,30 %
Desde 375 000 000 até 399 999 999	1,45 %
Desde 400 000 000 até 424 999 999	1,60 %
Desde 425 000 000 até 449 999 999	1,75 %
Desde 450 000 000 até 474 999 999	1,90 %
Desde 475 000 000 até 600 000 000	2,00 %

5- O montante global para o «prémio por resultados» terá como limite máximo 12 milhões de euros, mantendo-se constante este valor para resultados superiores a 600 milhões de euros.

6- Será apurado um valor unitário mediante a divisão do montante global, apurado nos termos do número 4 e do número 5, pelo número total dos trabalhadores do Grupo Galp a 31 de dezembro do ano a que os resultados se reportem.

7- Do produto do valor unitário, apurado nos termos do número anterior, pelo número de trabalhadores vinculados à Petrogal em 31 de dezembro do ano a que os resultados se reportem, obtém-se o valor global da Petrogal para o «prémio por resultados».

8- O «prémio por resultados» integrará a componente A, regulada no número 9 e a componente B, regulada no número 10.

9- A componente A do «prémio por resultados» é constituída pelo valor obtido nos termos do número 7 e será distribuído, em montante igual, pelos trabalhadores abrangidos nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula.

10- A componente B do «prémio por resultados» é constituída por um valor a definir pela empresa, que será no mínimo igual ao obtido nos termos do número 7, e será atribuído nos termos estabelecidos pela política de avaliação de desempenho e remuneração variável que se encontrar em vigor no ano a que os resultados se reportem.

11- O «prémio por resultados» será pago até ao final do primeiro quadrimestre do ano seguinte aquele a que os resultados se reportem.

CAPÍTULO XXVII

Prémio de regularidade

Cláusula 124.ª

Prémio de regularidade

1- Os trabalhadores que pratiquem, com elevada assiduidade, o regime de horário de turnos de laboração contínua previsto na cláusula 11.ª beneficiam de um prémio anual do seguinte valor:

a) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual, menos noventa minutos de falta, o correspondente a 80 % do vencimento base mensal;

b) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual menos oito horas, o correspondente a 50 % do vencimento base mensal;

c) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual menos dezasseis horas, o correspondente a 25 % do vencimento base mensal.

2- Para efeitos do disposto no número 1, são diminuídas às horas de trabalho normal anual as que correspondem:

a) Até 20 dias de calendário consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado e até cinco dias de calendário consecutivos por falecimento de outro parente ou afim do 1.º grau da linha reta;

b) Até dois dias de calendário consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim no 2.º grau da linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;

c) A descanso compensatório devido pela realização de trabalho suplementar;

d) A dispensas concedidas pela empresa;

e) A ausências justificadas pelo exercício de funções dos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, dirigentes e delegados sindicais, até ao limite dos respetivos créditos de tempo;

f) A três dias de faltas justificadas por acidente de trabalho;

g) Aos 28 dias, de gozo obrigatório, referentes à licença parental exclusiva do pai;

h) A uma falta justificada por presença em tribunal como testemunha.

3- O prémio anual é pago em dezembro de cada ano, de acordo com o vencimento base auferido nesse mês e corresponde ao trabalho prestado nos 12 meses anteriores.

CAPÍTULO XXVIII

Disposições transitórias

SECÇÃO I

Cláusula 125.ª

Regulamentação anterior

O presente acordo de empresa revê globalmente o anterior acordo de empresa celebrado entre as partes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2014, e subsequentes alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018.

Cláusula 126.ª

Integração de lacunas

Nas matérias omissas no presente acordo de empresa são aplicáveis aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes as disposições constantes do acordo coletivo de trabalho das petrolíferas privadas que se encontre em vigor.

Cláusula 127.ª

Cessação de efeitos e caráter globalmente mais favorável

1- Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa cessam os efeitos decorrentes dos instrumentos previstos na cláusula 125.ª que ainda subsistam.

2- As partes consideram que as condições fixadas no presente acordo de empresa são globalmente mais favoráveis que as decorrentes dos instrumentos previstos na cláusula 125.ª

SECÇÃO II

Cláusula 128.ª

Âmbito

As cláusulas 129.ª e 130.ª, número 1 da presente secção abrangem apenas os trabalhadores a quem o presente acordo de empresa seja aplicável nos primeiros trinta dias da respetiva vigência.

Cláusula 129.ª

Regime transitório de reforma antecipada de trabalhadores por turnos

1- O trabalhador admitido na Petrogal até 30 de junho de 2014 e que se encontre no exercício efetivo de funções em regime de turnos, pode obter a reforma antecipada quando complete 57 anos de idade e 25 anos de trabalho em regime de turnos, mediante comunicação escrita dirigida à empresa com a antecedência de dois anos.

2- A partir da data da receção pela Petrogal da comunicação referida no número anterior e até à reforma antecipada por turnos, o trabalhador tem direito a incremento de 5 % no valor do subsídio de turno que esteja a ser pago à data da mesma comunicação.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, quando o trabalhador aufira o valor mínimo do subsídio de turnos, conforme previsto na cláusula 12.ª, números 1 e 3 do presente acordo de empresa, e enquanto tal se mantiver, esse valor será acrescido da diferença entre o valor correspondente à percentagem aplicável no cálculo do subsídio de turnos e o valor correspondente a essa percentagem acrescida de 5 %.

4- Ao trabalhador que tendo atingindo as condições referidas no número 1, se mantenha em exercício efetivo de funções em regime de turnos por períodos anuais adicionais, é devido, até perfazer 60 anos de idade, bonificação anual de valor correspondente a:

i) No primeiro ano adicional completo, dois vencimentos base mensais;

ii) No segundo ano adicional completo, três vencimentos base mensais;

iii) No terceiro ano adicional completo, quatro vencimentos base mensais.

5- O trabalhador admitido na Petrogal até 30 de abril de 2007 e que complete pelo menos 25 anos de trabalho em regime de turnos no ano anterior àquele em que perfaça 57 anos de idade, pode antecipar num ano a passagem ao regime de reforma antecipada, sendo o valor mensal da pensão de reforma a atribuir reduzido em 30 % durante o ano de antecipação.

6- Ao trabalhador admitido na Petrogal até 30 de abril de 2007, que perfaça 57 anos de idade no exercício efetivo de funções em regime de turnos e que tenha completado, um ano antes, pelo menos 25 anos de trabalho em regime de turnos, é devida bonificação anual de valor correspondente a dois vencimentos base mensais.

7- O trabalhador que deixe de desempenhar funções em regime de turnos por imposição da empresa, beneficia do regime constante da presente cláusula, em relação ao período, de, pelo menos, 25 anos, em que tenha exercido funções em regime de turnos.

8- A obrigação de pagamento de cada uma das compensações previstas nos números 4 e 6 vence-se no trigésimo dia posterior à data do aniversário relevante do trabalhador.

9- O valor da pensão de reforma antecipada é determinado nos termos do número 3 da cláusula 62.ª do presente acordo de empresa e não pode exceder aquele a que o trabalhador teria direito se a empresa lhe concedesse na mesma data a reforma antecipada nos termos do regime geral da reforma antecipada dos trabalhadores por turnos, previsto na aludida cláusula 62.ª

Cláusula 130.ª

Efeitos decorrentes da convenção

1- A caducidade do presente acordo de empresa não prejudica a aplicação, aos trabalhadores que se encontrem nas condições da cláusula 128.ª, das disposições da cláusula 129.ª e das cláusulas 45.ª a 69.ª do presente acordo de empresa, até à entrada em vigor de outra convenção coletiva ou decisão arbitral.

2- Também não é prejudicada pela caducidade do presente acordo de empresa a aplicação aos trabalhadores da empresa das disposições da cláusula 73.ª do presente acordo de empresa, até à entrada em vigor de outra convenção coletiva ou decisão arbitral.

ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	5 105,00							
A2	3 831,00							
A3	3 194,00							
B	2 875,00							
C	2 621,00							
D	2 428,00	2 479,00	2 543,00	2 621,00				
E	2 263,00	2 315,00	2 365,00	2 428,00				
F	2 124,00	2 159,00	2 200,00	2 263,00				
G	1 982,00	2 022,00	2 071,00	2 124,00				
H-Não Operacional	1 281,00	1 511,00	1 767,00	1 982,00				
H-Operacional	1 128,00	1 281,00	1 381,00	1 511,00	1 637,00	1 767,00	1 893,00	1 982,00
I	1 154,00	1 193,00	1 229,00	1 281,00				
J	1 027,00	1 066,00	1 103,00	1 154,00				

ANEXO II

Modelo de enquadramento de categorias profissionais

É adotado o modelo de enquadramento de categorias profissionais, constituído pelos seguintes anexos:

a) Anexo II-A - Critérios e definições;

b) Anexo II-B - Descritivos das categorias profissionais.

ANEXO II-A

Critérios e definições

1- Níveis de enquadramento

a) O modelo de enquadramento de categorias profissionais contempla a adoção duma matriz salarial com 61 categorias profissionais distribuídas por 12 níveis salariais de enquadramento (A1, A2, A3, B, C, D, E, F, G, H, I e J);

b) O nível H subdivide-se em «operacional» (categorias de técnico operacional de aeroabastecimento, técnico operacional especializado I, técnico operacional de produção I e técnico operacional de segurança I) e «não operacional» (categorias de técnico administrativo I e técnico especializado I).

Nível	Categorias profissionais
A1	CONSULTOR ESPECIALIZADO III
A2	CONSULTOR ESPECIALIZADO II
A3	CONSULTOR ESPECIALIZADO I
	MÉDICO COORDENADOR NACIONAL
B	CHEFE OPERACIONAL III
	COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO II
	DELEGADO COMERCIAL III
	MÉDICO
	QUADRO TÉCNICO IV
C	CHEFE OPERACIONAL II
	COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO I
	DELEGADO COMERCIAL II
	INSPECTOR DE EQUIPAMENTO III
	QUADRO TÉCNICO III
D	CHEFE OPERACIONAL I
	COORDENADOR TÉCNICO II
	DELEGADO COMERCIAL I
	ENFERMEIRO COORDENADOR
	INSPECTOR EQUIPAMENTO II
	QUADRO TÉCNICO II
	SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO III
E	ANALISTA LABORATÓRIO III
	COORDENADOR TÉCNICO I
	ENFERMEIRO
	INSPECTOR EQUIPAMENTO I
	QUADRO TÉCNICO I
	SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO II
	TÉCNICO SECRETARIADO III
F	ANALISTA LABORATÓRIO II
	DESENHADOR PROJECTISTA
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO III
	TÉCNICO ESPECIALIZADO III
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO III
	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA III
	TÉCNICO SECRETARIADO II
	SUPERVISOR AEROINSTALAÇÃO
	SUPERVISOR MANUTENÇÃO I
	SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO II
G	ANALISTA LABORATÓRIO I
	TÉCNICO SECRETARIADO I
	SUPERINTENDENTE OPERAÇÕES MARÍTIMAS
	SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO I
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II
	TÉCNICO ESPECIALIZADO II
	TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO II
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO II
	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA II
H Operacional	TÉCNICO OPERACIONAL AEROABASTECIMENTO
	TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO I
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO I
	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA I
H Não Operacional	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I
	TÉCNICO ESPECIALIZADO I
I	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO
	ASSISTENTE ESPECIALIZADO
	COZINHEIRO
	MOTORISTA
	PORTEIRO DE INSTALAÇÃO INDUSTRIAL
	TELEFONISTA
J	AUXILIAR
	ESTAFETA

2- Escalões e valores salariais de referência

a) Nos níveis salariais A1 a C não existem escalões, sendo apenas definido um valor salarial mínimo de referência para cada um deles;

b) Os níveis salariais D a J incluem 4 escalões salariais cada, com exceção do nível salarial H - operacional, que inclui 8 escalões. Nestes níveis o valor salarial mínimo de referência corresponde ao valor do respetivo 1.º escalão;

c) Os valores mínimos de referência para cada nível salarial serão anualmente definidos.

3- Progressões entre escalões

3.1- Nas progressões entre os escalões nos níveis salariais D a J observar-se-á o seguinte:

a) A passagem do 1.º para o 2.º escalão verificar-se-á ao fim de 2 anos de permanência no 1.º, desde que não exista oposição da chefia direta.

Nas situações em que a chefia direta considere que o trabalhador não deverá mudar de escalão, fundamentará, por escrito, as suas razões e delas dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador;

b) A passagem do 2.º para o 3.º e deste para o 4.º escalão dependerá de proposta da chefia direta, cumpridos que estejam 3 anos de permanência em cada um dos escalões.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para cada escalão, e até atingir o 4.º escalão do seu nível salarial, a chefia direta apresentará proposta escrita de passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador;

c) As passagens do 2.º para o 3.º e deste para o 4.º escalão poderão ser antecipadas em 1 ano, desde que o trabalhador tenha obtido uma nota de avaliação anual individual igual ou superior a 4 (escala 1-5) nos 2 anos antecedentes e não exista oposição da chefia direta.

3.2- Nas progressões entre escalões do nível salarial H - operacional observar-se-á o seguinte:

a) A progressão ao longo dos 7 primeiros escalões verificar-se-á após cumprir-se um ano de permanência no 1.º escalão e 6 meses de permanência em cada um dos seguintes;

b) A passagem do 7.º para o 8.º escalão dependerá de proposta da chefia direta, cumpridos que estejam 3 anos de permanência no 7.º escalão.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para esta mudança de escalão, a chefia direta apresentará proposta escrita para passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador;

c) A passagem do 7.º para o 8.º escalão poderá ser antecipada em 1 ano, desde que o trabalhador tenha obtido uma nota de avaliação anual individual igual ou superior a 4 (escala 1-5) nos 2 anos antecedentes e não exista oposição da chefia direta.

Nível	Escalões	Critérios de progressão de escalão	
		Tempo de permanência no escalão	Intervenção da hierarquia
D	4º		
	3º	3 anos	*Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia*
	2º	3 anos	
	1º	2 anos	*Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia*
E	4º		
	3º	3 anos	*Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia*
	2º	3 anos	
	1º	2 anos	*Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia*
F	4º		
	3º	3 anos	*Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia*
	2º	3 anos	
	1º	2 anos	*Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia*
G	4º		
	3º	3 anos	*Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia*
	2º	3 anos	
	1º	2 anos	*Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia*
H Operacional	8º		
	7º	3 anos	*Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia*
	6º	6 meses	*Progressão Automática*
	5º	6 meses	
	4º	6 meses	
	3º	6 meses	
	2º	6 meses	
	1º	1 ano	
H Não Operacional	4º		
	3º	3 anos	*Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia*
	2º	3 anos	
	1º	2 anos	*Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia*
I	4º		
	3º	3 anos	*Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia*
	2º	3 anos	
	1º	2 anos	*Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia*
J	4º		
	3º	3 anos	*Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia*
	2º	3 anos	
	1º	2 anos	*Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia*

3.3- Sempre que, de acordo com o estabelecido nos planos de carreiras (industriais; laboratoriais; segurança), os trabalhadores sejam promovidos ao nível salarial seguinte, considera-se que:

a) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja superior ao mínimo de referência do novo nível salarial, o trabalhador é integrado no escalão correspondente, de valor igual ou imediatamente inferior ao do seu vencimento base;

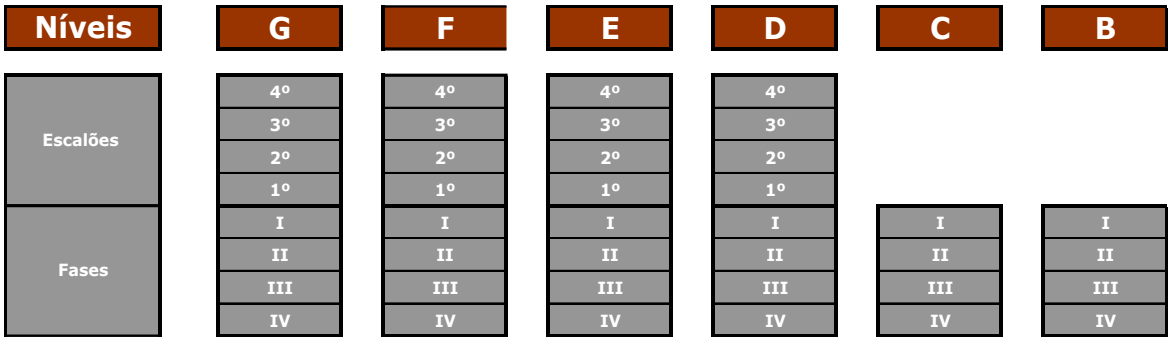
b) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja inferior ao mínimo de referência do novo nível salarial, o trabalhador é abrangido pelo processo definido para aproximação a esse valor mínimo, sendo, para tal, integrado na «fase» adequada.

4- Novas admissões

Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 janeiro de 2009, a contagem do tempo de permanência no respetivo escalão terá início na data de produção de efeitos dos respetivos contratos de trabalho.

5- Processo de aproximação faseada ao valor mínimo de referência

a) Face à formação e experiência profissional dos candidatos, e às contingências do mercado de trabalho em cada momento, poderão verificar-se admissões de trabalhadores para os níveis salariais A a G com valores salariais inferiores aos mínimos de referência do respetivo nível. Os trabalhadores que venham a ser admitidos nestas condições para os níveis salariais B a G serão abrangidos por um processo de aproximação faseada ao valor salarial mínimo de referência do nível em que forem enquadrados, de acordo com o seguinte modelo:



b) O processo de aproximação ao valor salarial mínimo de referência estabelece quatro fases para cada nível salarial;

c) Os trabalhadores admitidos nestas circunstâncias serão enquadrados na fase mais adequada às suas condições de contratação;

d) Cada fase tem a duração até um ano, exceto quando, por razões de manifesta dificuldade de integração, adaptação ou desempenho, a chefia direta proponha, fundamentadamente, a sua prorrogação por um período máximo de 6 meses;

e) Os valores mínimos de referência para cada fase serão anualmente definidos;

f) Aos trabalhadores integrados nos níveis salariais D a J, abrangidos por um modelo que define escalões de progressão salarial, bem como aos trabalhadores inseridos no processo de aproximação faseada ao valor de referência de cada nível, não será aplicável a matriz de progressões salariais que seja estabelecida pela direção de pessoas e que se encontre em vigor a cada momento.

ANEXO II-B

Descritivos das categorias profissionais

Analista de laboratório I (nível G) - É o trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Analista de laboratório II (nível F) - É o trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos), prepara padrões de trabalho e procede a verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Colabora na implementação de métodos de análise e procedimentos. Pode coordenar a atividade de outros analistas de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Analista de laboratório III (nível E) - É o trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos), realiza estudos, afere, atualiza e implementa métodos de análise e procedimentos. Pode efetuar verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Pode coordenar e/ou supervisionar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Assistente administrativo (nível I) - É o trabalhador/a que recebe, anuncia, acompanha e informa os visitantes. Executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como outros serviços gerais internos. Recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objetos inerentes ao serviço interno e externo. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Assistente especializado (nível I) - É o trabalhador/a que executa tarefas de apoio e suporte à atividade da estrutura onde está enquadrado. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Auxiliar (nível J) - É o trabalhador/a que executa tarefas indiferenciadas de apoio e serviço auxiliar de escritório. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional I (nível D) - É o trabalhador/a que, sob as orientações hierarquicamente definidas, organiza, controla, orienta e promove a execução das atividades atribuídas à equipa pela qual é diretamente responsável. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional II (nível C) - É o trabalhador/a que dirige, organiza, orienta, controla e promove com autonomia a execução das atividades atribuídas à equipa pela qual é diretamente responsável. Colabora com o superior hierárquico no estabelecimento de procedimentos operativos. Zela pelo cumprimento das normas de

ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional III (nível B) - É o trabalhador/a que dirige, organiza, orienta e controla as atividades atribuídas à equipa ou equipas pelas quais é responsável. Colabora com os superiores hierárquicos na realização de estudos sobre equipamentos, equipas, processos e métodos de trabalho. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado I (nível A3) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica que assessora a direção de áreas de atividade da empresa. Analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado II (nível A2) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica que dirige ou assessora a direção de áreas de atividade da empresa. Organiza e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado III (nível A1) - É o trabalhador/a com conhecimentos altamente especializados que, com autonomia, dirige uma ou mais áreas de atividade da empresa ou assessora os órgãos de gestão. Coordena e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de políticas, diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de consultoria técnica, coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico I (nível E) - É o trabalhador/a que coordena e desenvolve as atividades técnicas sob a sua responsabilidade, assegurando a sua execução e controlo, de acordo com as orientações estabelecidas. Pode coordenar e orientar a atividade de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico II (nível D) - É o trabalhador/a com experiência adequada às exigências da função, que promove e controla a execução de diretrizes, propõe metodologias de intervenção, planifica e desenvolve as atividades técnicas sob a sua direta responsabilidade. Pode coordenar e orientar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico especializado I (nível C) - É o trabalhador/a com conhecimento de uma ou mais áreas técnicas que coordena a execução de diretrizes complexas, organiza, controla, orienta e desenvolve as metodologias de intervenção adequadas à sua atividade, podendo coordenar uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico especializado II (nível B) - É o trabalhador/a com formação e experiência profissional adequadas à coordenação de atividades que requerem a planificação, análise e desenvolvimento de ações que exigem o domínio de metodologias de intervenção, podendo implicar a coordenação de uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Cozinheiro (nível I) - É o trabalhador/a que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, respeitando rigorosamente os princípios de higiene. Elabora ou contribui para a confeção das ementas. Recebe os víveres e outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo o responsável pela sua conservação. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial I (nível D) - É o trabalhador/a que promove a venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objetivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial II (nível C) - É o trabalhador/a com experiência adequada e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objetivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial III (nível B) - É o trabalhador/a com elevada experiência e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objetivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Realiza as tarefas mais complexas, designadamente as negociações contratuais, e participa na elaboração, gestão e controlo dos orçamentos anuais dos correspondentes negócios afetos à sua área de ativi-

dade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Desenhador projetista (nível F) - É o trabalhador/a que elabora desenhos técnicos relativos a projetos das diferentes especialidades de engenharia, colabora na elaboração de cadernos de encargos e memórias descritivas e, sempre que necessário, na normalização e atualização de manuais técnicos. Pode prestar assistência às obras durante a sua execução. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Enfermeiro (nível E) - É o trabalhador/a habilitado com formação especializada que presta cuidados primários de saúde, tratamentos e serviços de enfermagem, no âmbito da medicina ocupacional ou curativa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Enfermeiro coordenador (nível D) - É o trabalhador/a habilitado com formação especializada que, para além de exercer as funções respetivas, coordena o pessoal de enfermagem e assegura a operacionalidade dos postos médicos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Estafeta (nível J) - É o trabalhador/a que executa a distribuição de expediente, valores e objetos, entre instalações da empresa ou para destinatários exteriores a esta. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspetor de equipamento I (nível E) - É o trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspetor de equipamento II (nível D) - É o trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos e recomenda atuações. Pode coordenar e orientar uma equipa de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspetor de equipamento III (nível C) - É o trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, estuda e analisa os dados recolhidos e recomenda atuações. Estuda e normaliza metodologias de intervenção de manutenção e peças de reserva de equipamentos. Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico (nível B) - É o trabalhador/a com formação adequada que exerce funções médicas no âmbito da medicina curativa (perceção, análise, diagnóstico e tratamento na doença) ou preventiva (promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores e prevenção de riscos profissionais). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico coordenador nacional (nível A3) - É o trabalhador/a habilitado para o exercício da medicina que, agindo com autonomia funcional, analisa, organiza, coordena e executa atividades de medicina curativa ou ocupacional inseridas no âmbito da ação médica na empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Motorista (nível I) - É o trabalhador/a devidamente habilitado que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros, pesados, de caixa aberta, carros-tanque com ou sem atrelado) de acordo com as disposições do Código da Estrada e das normas internas, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga, e preenchendo, sempre que necessário, a documentação relacionada com a entrega de produtos e materiais. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Porteiro de instalação industrial (nível I) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, vigia e controla a entrada e saída de trabalhadores e/ou visitantes e veículos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico I (nível E) - É o trabalhador/a com formação ou experiência profissional adequada às exigências técnicas e/ou científicas da função, que efetua estudos e executa trabalhos de natureza técnica da sua área de especialidade, subordinado a instruções e normas específicas e, geralmente, sob orientação e controlo de técnico de grau superior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico II (nível D) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica, embora subordinado a orientações e normas aplicáveis ao trabalho a realizar, que efetua análises e pareceres de natureza técnica e/ou científica que requerem formação adequada ou experiência profissional. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico III (nível C) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais sobre o trabalho a efetuar, que exerce funções que requerem bons conhecimentos de uma ou mais áreas de especialidade. Efetua estudos e pareceres de natureza técnica e/ou científica para os quais está habilitado, podendo supervisionar técnicos de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico IV (nível B) - É o trabalhador/a que dirige ou executa estudos e trabalhos que requerem

profundos conhecimentos de mais de uma área de atividade. Analisa e interpreta resultados, organiza e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica, com autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Superintendente de operações marítimas (nível G) - É o trabalhador/a que coordena e executa todas as operações relativas ao abastecimento de gasóleo, fuel e lubrificantes a navios nos vários portos, fretando os meios terrestres necessários para o efeito e garantindo a quantidade e qualidade dos produtos entregues. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de aeroinstalação (nível F) - É o trabalhador/a que supervisiona as atividades de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, a manutenção de equipamentos e as tarefas administrativas inerentes, chefiando as equipas operacionais e cumprindo e fazendo cumprir as normas e procedimentos de operação, qualidade, higiene, saúde, segurança e ambiente, nacionais e internacionais, aplicáveis.

Supervisor de manutenção I (nível F) - É o trabalhador/a com conhecimentos técnicos adequados que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de manutenção II (nível E) - É o trabalhador/a com conhecimentos técnicos e experiência profissional adequados às exigências da função, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de manutenção III (nível D) - É o trabalhador/a detentor de autonomia, elevado conhecimento técnico e vasta experiência, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petroleiro I (nível G) - É o trabalhador/a que supervisiona e executa manobras inerentes à atividade de um terminal petroleiro, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petroleiro II (nível F) - É o trabalhador/a com elevada experiência e autonomia que supervisiona a atividade de um terminal petroleiro. Pode executar manobras inerentes a essa atividade, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo I (nível H) - É o trabalhador/a que realiza tarefas administrativas diversificadas no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo II (nível G) - É o trabalhador/a que organiza e executa com alguma autonomia atividades técnico-administrativas diversificadas, no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo III (nível F) - É o trabalhador/a que organiza e executa com autonomia as atividades técnico-administrativas mais qualificadas e exigentes, podendo coordenar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado I (nível H) - É o trabalhador/a que executa tarefas diversificadas que requerem conhecimentos específicos dos processos, circuitos e procedimentos de áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado II (nível G) - É o trabalhador/a que executa tarefas diversificadas que requerem experiência e amplos conhecimentos dos processos e metodologias de uma ou mais áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado III (nível F) - É o trabalhador/a que executa tarefas de elevada complexidade que requerem vasta experiência e sólidos conhecimentos de especialidades técnicas de uma ou mais áreas de atividade e o domínio dos processos e metodologias utilizados. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de aeroabastecimento (nível H) - É o trabalhador/a que efetua todo o conjunto de operações de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, bem como as tarefas complementares inerentes àquelas operações, podendo conduzir veículos dentro das áreas dos aeroportos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional especializado I (nível H) - É o trabalhador/a que executa tarefas de operação ou manutenção de equipamentos operacionais específicos da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das

normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional especializado II (nível G) - É o trabalhador/a que executa tarefas que requerem experiência e amplos conhecimentos de operação ou manutenção dos equipamentos específicos da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção I (nível H) - É o trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos na área funcional a que está adstrito. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção II (nível G) - É o trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos na área funcional a que está adstrito. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção III (nível F) - É o trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos mais especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos em uma ou mais áreas e a analisar variáveis e processos. Pode coordenar e orientar a atividade de outros profissionais de nível inferior integrados na respetiva área funcional. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de segurança I (nível H) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança e pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Realiza ações de aconselhamento, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Intervém na organização da prevenção de riscos e no combate a sinistros.

Técnico operacional de segurança II (nível G) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, para além das atribuições do técnico operacional de segurança I, colabora na realização de estudos e auditorias, procede à análise de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior.

Técnico operacional de segurança III (nível F) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança, supervisiona sistemas de segurança, apoia as áreas operacionais na prevenção de riscos, realizando ações de aconselhamento e auditoria, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Colabora na realização de estudos, procede à análise de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Emite pareceres técnicos e pode coordenar a atividade de outras profissionais de nível inferior. Garante a operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Coordena ações nas intervenções de combate a sinistros.

Técnico de secretariado I (nível G) - É o trabalhador/a que se ocupa do secretariado individualizado ou sectorial, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico de secretariado II (nível F) - É o trabalhador/a com elevada experiência que se ocupa do secretariado ao nível das direções da empresa, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico de secretariado III (nível E) - É o trabalhador/a com elevada experiência que se ocupa do secretariado dos membros da administração, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Telefonista (nível I) - É o trabalhador/a que estabelece, recebe e encaminha chamadas telefónicas internas e externas. Responde se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Lisboa, 26 de fevereiro de 2024.

Pela Petrogal, SA:

Marco Aurélio dos Santos Serrão, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ;

e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos - SNEET.
Sindicato dos Engenheiros - SERS.
Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante - SEMM.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.
Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Osvaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.
Vera Cristiniana Pires Falhas, na qualidade de mandatária.

Pelo SINERGIA - Sindicato da Energia:

António Carita Franco, na qualidade de mandatário.

Depositado a 26 de junho de 2024, a fl. 69 do livro n.º 13, com o n.º 177/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Petrogal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alteração salarial e outra/texto consolidado do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2019, com as alterações conferidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2022, e n.º 27, de 22 de julho de 2023, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

TÍTULO I

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área geográfica, âmbito, vigência e renovação

1- O presente acordo de empresa, adiante também designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a Petrogal, SA (doravante designada abreviadamente por «empresa») e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir.

2- O presente acordo de empresa, à data da sua assinatura, abrange cerca de 1212 trabalhadores.

3- O âmbito de atividade da empresa corresponde ao Código de Atividade Económica 19201 - Fabricação de produtos petrolíferos refinados.

4- O presente acordo de empresa entra em vigor no dia 1 de julho de 2024 ou, se posterior, no dia seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com exceção da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

5- O acordo de empresa vigora até 31 de dezembro de 2024, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, salvo denúncia por qualquer uma das partes nos termos da lei.

6- A primeira denúncia só produz efeitos se for efetuada no período que medeia entre o sexto e o terceiro meses imediatamente anteriores ao fim da vigência deste acordo de empresa ou de qualquer uma das suas renovações.

CAPÍTULO I-A

Não discriminação e diversidade

Cláusula 2.ª

Não discriminação e diversidade de género

1- A empresa assume o compromisso de velar pelo respeito do princípio da igualdade e não discriminação

em razão do sexo, identidade de género, orientação sexual, situação económica, condição social, nacionalidade, origem étnica, raça ou religião.

2- Nos processos de recrutamento, no desenvolvimento profissional e no enquadramento e evolução salarial a empresa promoverá a igualdade de oportunidades em observância do princípio da não discriminação.

3- Nos casos em que se verifiquem categorias ou funções profissionais sub-representadas em razão do sexo, sem que existam razões que objetivamente o justifiquem, será dada preferência, em igualdade de condições, no acesso aos candidatos do sexo menos representado em tais categorias ou funções.

4- A empresa disponibilizará, nomeadamente no âmbito dos relatórios de sustentabilidade, a informação que permita aferir a igualdade de oportunidades para ambos os sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho.

CAPÍTULO I-B

Disposições complementares

Cláusula 3.ª

Anexos

Os seguintes anexos ao presente acordo de empresa fazem parte integrante do mesmo:

a) Anexo I - Tabela salarial;
b) Anexo II - Modelo de enquadramento de categorias profissionais;
c) Anexo II-A - Critérios e definições;
d) Anexo II-B - Descritivo das categorias profissionais.

Cláusula 4.ª

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as cláusulas do presente acordo de empresa.

2- A comissão paritária será formada por seis membros, sendo três representantes da empresa e três representantes das associações sindicais outorgantes.

3- O funcionamento da comissão paritária será objeto de regulamento a acordar entre a empresa e as associações sindicais outorgantes, nos termos e dentro dos limites legais.

TÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

CAPÍTULO II

Duração e horário de trabalho

Cláusula 5.ª

Período normal de trabalho

1- A duração máxima semanal do período normal de trabalho é, em média anual, de 38 horas, exceto para os trabalhadores das áreas administrativas, cujo limite máximo é, em média anual, de 35 horas semanais.

2- A duração do período normal de trabalho diário não pode exceder sete horas para os trabalhadores das áreas administrativas, e oito horas para os restantes trabalhadores, sem prejuízo das situações reguladas neste acordo de empresa.

3- Ao trabalho em regime de turnos são aplicáveis os limites máximos fixados nos números anteriores.

Cláusula 6.ª

Horário de trabalho - Definição e princípio geral

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período de trabalho-

normal diário, bem como dos intervalos de descanso diários.

2- A fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e aos delegados sindicais ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou à comissão de trabalhadores.

3- A resposta dos trabalhadores e o parecer referidos no número anterior devem ser emitidos no prazo de 10 dias a contar da data da receção da consulta, entendendo-se não haver objeções se não houver resposta até ao termo daquele prazo.

Cláusula 7.ª

Tipos de horário

Para os efeitos do presente acordo de empresa, entende-se por:

a) Horário normal - Aquele em que existe um único horário para cada posto de trabalho e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo de descanso são fixos;

b) Horário flexível - Aquele em que, existindo períodos fixos obrigatórios, as horas do início e termo do trabalho normal diário podem variar, em termos a acordar entre as partes;

c) Horário desfasado - Aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferenciados;

d) Horário de turnos rotativos - Aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que em regra se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

e) Regime de laboração contínua - Regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 8.ª

Intervalo de descanso

1- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, não inferior a 30 minutos nem superior a duas horas, fora do posto de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

2- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efetivo.

3- Os trabalhadores de turnos cujo serviço o permita terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4- Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turnos, a refeição será tomada no posto de trabalho, devendo a empresa distribuí-la nesse local, salvo se, em situações especiais justificadas e ouvidos os delegados sindicais ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou a comissão de trabalhadores, outra modalidade for definida.

CAPÍTULO III

Trabalho por turnos

Cláusula 9.ª

Trabalho por turnos

1- Sempre que, numa unidade, instalação ou serviço, o período normal de laboração ou funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, salvo quando se mostre possível e necessário o estabelecimento de horários desfasados.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser feita em períodos que alternem regularmente com períodos de horário normal, quando o exijam razões de ordem técnica ou de boa organização do serviço.

3- O regime definido no número anterior não se aplica no caso de laboração contínua, exceto em paragens técnicas programadas e ações de formação programadas.

Cláusula 10.ª

Elaboração de escalas de turnos

1- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal, sem prejuízo do número de folgas a que o trabalhador tiver direito durante o ciclo completo do seu turno, ressalvado o caso dos trabalhadores que suprem as ausências dos trabalhadores de turnos, em que a mudança de turno é possível com intervalo mínimo de 24 horas (um dia de calendário).

2- A empresa obriga-se a elaborar e afixar a escala anual de turnos no mês anterior ao da sua entrada em vigor quer esta ocorra no início, quer no decurso do ano civil.

3- A alteração da escala anual de turnos deve ser feita com observância do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 6.ª e afixada 15 dias antes da sua entrada em vigor.

4- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até ao início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

Cláusula 11.ª

Regime de horário de turnos de laboração contínua

1- A elaboração dos horários de trabalho do regime de turnos de laboração contínua deve ser precedida de consulta aos delegados sindicais ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical, ou à subcomissão de trabalhadores ou à comissão de trabalhadores.

2- Para os efeitos do número anterior, é constituída uma comissão de acompanhamento junto da direção de cada refinaria, composta pelos delegados sindicais dos sindicatos em que estejam inscritos os trabalhadores abrangidos pelo respetivo horário ou, na sua falta, pela comissão sindical ou intersindical, e pela subcomissão de trabalhadores ou pela comissão de trabalhadores.

Cláusula 12.ª

Subsídio de turnos - Valores

1- O vencimento base mensal dos trabalhadores em regime de turnos será acrescido dos seguintes subsídios mensais, conforme os casos:

a) Para os trabalhadores integrados em regime de 2 turnos rotativos, excluindo o noturno, 15 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 412,54 euros;

b) Para os trabalhadores integrados em regime de 2 turnos, quando um seja noturno ou quando o descanso semanal não abranja sempre, pelo menos, um sábado ou um domingo, 20 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 448,09 euros;

c) Para os trabalhadores integrados em regime de 3 turnos rotativos com folga fixa ao sábado e domingo, 23 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 485,06 euros;

d) Para os trabalhadores integrados em regime de 3 turnos rotativos sem folga fixa ao sábado e domingo, 25 % do respetivo vencimento base mensal, com o mínimo de 612,82 euros.

2- O subsídio de turnos dos trabalhadores em regime de laboração contínua corresponde às seguintes percentagens do respetivo vencimento base mensal:

a) 26 % para os níveis salariais B e C;

b) 27 % para os níveis salariais D e E;

c) 28 % para os níveis salariais F e G;

d) 29 % para o nível salarial H;

e) 30 % para o nível salarial I.

3- O subsídio de turnos dos trabalhadores de laboração contínua terá como valor mínimo mensal 711,25 euros.

4- Os valores mínimos referidos nos números anteriores serão indexados anualmente à taxa de inflação relativa ao ano civil anterior, excluindo a habitação.

5- O subsídio de turnos não será devido nos períodos de falta não justificada.

6- Os subsídios de turno indicados incluem a retribuição por trabalho noturno, salvo quando esta última exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

Cláusula 13.ª

Subsídio de turnos - Regras especiais

1- No caso de alternância de regime de turnos rotativos com horário normal, nos termos previstos no número 2 da cláusula 9.ª, será devido o subsídio de turnos por inteiro sempre que o trabalhador preste pelo menos 10 dias de trabalho por mês no regime de turnos, sendo calculado na proporção nos restantes casos.

2- Para além dos demais casos previstos na presente cláusula, o subsídio de turnos é devido mesmo quando o trabalhador:

a) Se encontre em gozo de férias;

b) Se encontre no gozo de descanso compensatório;

c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse de serviço, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações;

d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado.

3- Nos meses de início e de termo de período de prestação de serviço em regime de turnos, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

Cláusula 14.ª

Mudança do regime de turnos - Manutenção com redução do subsídio

1- O trabalhador integrado em regime de turnos que passe para o regime de horário normal, bem como aquele que se encontre integrado em regime de três turnos e que passe para um regime de dois turnos, manterá o subsídio que vinha auferindo, embora sujeito a redução em caso de aumento salarial, nas seguintes situações e termos:

a) Sempre que, estando integrado há menos de 10 anos, seguidos ou interpolados, em regime de turnos, a mudança for de iniciativa da empresa e o trabalhador tenha prestado trabalho em regime de turnos de forma consecutiva nos 12 meses anteriores;

b) Sempre que, por razões médicas, nos termos previstos nos números 1 a 4 da cláusula 16.ª, que não consubstanciem acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador passe a horário normal, e desde que se encontre em regime de turnos, no mínimo, há mais de cinco anos seguidos ou desde que, nos últimos sete anos, a soma dos períodos interpolados em regime de turnos perfaça cinco anos.

2- A redução do valor inicial do subsídio de turnos nos termos do número anterior será, em cada revisão salarial, efetuada através da dedução a esse subsídio de percentagem igual à do aumento do vencimento base do trabalhador, não podendo cada redução ser superior a 40 % do valor desse aumento.

3- Nas situações de mudança do regime de turnos rotativos em alternância com horário normal, tal como definido no número 2 da cláusula 9.ª, para um regime de horário normal, o trabalhador beneficiará do disposto nos números anteriores, desde que se enquadre nas eventualidades previstas nas alíneas *a)* ou *b)* do número 1 da presente cláusula.

4- Para efeitos do número anterior, o subsídio de turnos que o trabalhador mantém corresponderá à média dos subsídios que auferiu no último ano civil completo em que prestou serviço no regime de turnos rotativos em alternância com horário normal.

5- Também para os efeitos do número 3, no cômputo dos anos referidos na alínea *b)* do número 1 considerar-se-ão como tempo de serviço em regime de turnos os períodos de trabalho normal que, nos termos do número 2 da cláusula 9.ª, alternem com o tempo efetivo de turnos.

6- No caso de o trabalhador mudar do regime de turnos para o regime de horário normal por iniciativa da empresa, o valor do subsídio que vinha recebendo manter-se-á como histórico, não sujeito a redução, sempre que o mesmo se encontre há pelo menos 10 anos, seguidos ou interpolados, a laborar naquele regime.

Cláusula 15.ª

Mudança de regime de turnos - Manutenção com redução diferida do subsídio

Sempre que o trabalhador mude do regime de turnos para o regime de horário normal, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional que o impeça definitivamente de trabalhar naquele regime, o respetivo subsídio de turnos mantém-se no seu valor nominal durante cinco anos, após o que será reduzido em percentagem igual à do aumento da retribuição base, não podendo cada redução ser superior a 40 % do valor do aumento dessa retribuição.

Cláusula 16.ª

Passagem de trabalhadores de turnos a horário normal

1- Qualquer trabalhador que, por parecer do médico do trabalho na empresa, se mostre impossibilitado de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao horário normal, nos termos dos números seguintes.

2- O período de tempo findo o qual se deverá concretizar a passagem ao horário normal, tendo em conta a situação clínica do trabalhador e o parecer do médico do trabalho, não poderá, em qualquer caso, exceder 90 dias.

3- Quando o trabalhador ou a empresa discordarem do parecer médico, podem recorrer a uma junta constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

4- O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por si indicado, sempre que a junta médica por si desencadeada confirme o parecer do médico do trabalho na empresa.

CAPÍTULO IV

Trabalho noturno

Cláusula 17.ª

Prolongamento

Considera-se também como trabalho noturno, para além do previsto na regulamentação coletiva de trabalho aplicável, o que é prestado em prolongamento de um período de trabalho noturno igual ou superior a quatro horas.

CAPÍTULO V

Trabalho suplementar

Cláusula 18.ª

Tempo de deslocação

Se o trabalhador for chamado a prestar trabalho suplementar sem ligação com o seu período normal de trabalho, a empresa pagará o tempo gasto nas deslocações, até 30 minutos por cada percurso, como tempo de trabalho normal.

CAPÍTULO VI

Férias, descansos, dispensas e folgas suplementares

Cláusula 19.ª

Duração do período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de 25 dias úteis de férias retribuídas.

2- O subsídio de férias será calculado tendo por referência a duração efetiva das férias prevista no número anterior.

3- Se, nos termos da lei, forem previstas alterações de qualquer natureza à duração das férias, o regime legal só se aplicará se determinar um período anual de férias superior ao previsto no número 1 desta cláusula, não podendo haver acumulação entre o regime convencional e o legal, antes se aplicando o que se mostrar mais favorável.

Cláusula 20.ª

Prémio para gozo de férias

Os trabalhadores, exceto os que se encontrem integrados em horário de turnos de laboração contínua, que,

com o acordo da empresa, e por razões de conveniência de serviço, aceitem, no período de 1 de novembro a 30 de abril, gozar:

a) Pelo menos 11 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 25 % no subsídio de férias;

b) Pelo menos 20 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 50 % no subsídio de férias.

Cláusula 21.ª

Prémio para gozo de férias dos trabalhadores de turnos em laboração contínua

Os trabalhadores do regime de turnos de laboração contínua que, com o acordo da empresa, e por razões de conveniência de serviço, aceitem, no período de 1 de novembro a 30 de abril, gozar:

a) Pelo menos 11 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 50 % no subsídio de férias;

b) Pelo menos 20 dias úteis consecutivos de férias, têm direito a um acréscimo de 100 % no subsídio de férias.

Cláusula 22.ª

Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respetivamente, o domingo e o sábado, ou os previstos nas escalas de turnos e como tal identificados.

2- Se o trabalho estiver organizado por turnos, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma que cada trabalhador tenha, no máximo, cinco dias de trabalho consecutivos.

3- Na situação contemplada no número anterior, os dias de descanso devem coincidir com o sábado e o domingo, no mínimo, de quatro em quatro semanas.

Cláusula 23.ª

Dispensas anuais suplementares

1- São concedidos a todos os trabalhadores dois dias ou quatro meios-dias de dispensa anuais, a gozar mediante autorização prévia.

2- As dispensas referidas no número anterior só podem ser autorizadas quando o seu gozo não implique quaisquer encargos para a empresa, nomeadamente por recurso a trabalho suplementar, e esses dias não sejam necessários para ações de formação.

3- Os trabalhadores devem marcar os dias de dispensa com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

4- As dispensas previstas na presente cláusula são consideradas como tempo efetivo de serviço e não determinam perda de retribuição, devendo ser gozadas até ao final do respetivo ano civil, sob pena de caducidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Se, verificando-se as condições estabelecidas no número 2, a empresa obstar ao gozo total ou parcial destas dispensas no ano civil a que estas se reportam, pagará os dias em falta pelo valor da retribuição horária.

Cláusula 24.ª

Folgas suplementares

1- Serão concedidos a todos os trabalhadores que pratiquem o horário de turnos de laboração contínua, além de 2,2 dias de descanso semanal, em média anual, por cada cinco dias de trabalho, três dias de folgas suplementares por ano.

2- Os dias de folgas suplementares previstos no número anterior são considerados como dias de descanso.

3- A marcação destes dias de folgas suplementares deve ser feita por acordo entre o trabalhador e o superior hierárquico com competência para a marcação das férias. Na falta de acordo, a marcação caberá ao superior hierárquico.

CAPÍTULO VII

Regime de prevenção

Cláusula 25.ª

Âmbito

O presente capítulo aplica-se a todos os trabalhadores da empresa que prestem serviço neste regime.

Cláusula 26.ª

Definições

Para os efeitos deste capítulo, entende-se por:

a) Regime de prevenção: A permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso e contato, fora do seu horário normal de trabalho, por forma a poder acorrer às instalações em que presta serviço, em caso de convocação;

b) Equipa de prevenção: Conjunto de trabalhadores, ou um só, afetos ao regime de prevenção;

c) Duração da equipa: Tempo durante o qual se considera necessário manter constituída cada equipa;

d) Período de prevenção: Espaço de tempo em que se encontra pessoal em regime de prevenção entre cada 2 períodos normais de trabalho consecutivo.

Cláusula 27.ª

Acordo do trabalhador

1- Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem, por escrito, o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala de prevenção a elaborar mensalmente.

2- O trabalhador pode solicitar por escrito a dispensa para prestar serviço no regime de prevenção, desde que a requeira com a antecedência mínima de 60 dias relativamente à produção de efeitos do pedido.

3- A empresa aceitará, em princípio, a saída do trabalhador, a não ser que justifique por escrito a recusa do pedido que comunicará nos primeiros 15 dias após a sua receção.

4- A empresa poderá, a todo o tempo, excluir o trabalhador do regime de prevenção, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 60 dias.

Cláusula 28.ª

Constituição da equipa de prevenção

1- A constituição da equipa de prevenção será feita com o número necessário de trabalhadores com competências profissionais adequadas ao tipo de trabalho que àquela pode ser cometido.

2- Só devem ser incluídos na equipa de prevenção os trabalhadores que, em condições normais, possam acorrer às instalações dentro de, aproximadamente, 60 minutos após a convocação.

Cláusula 29.ª

Organização da equipa de prevenção

1- A organização da equipa de prevenção compete ao responsável pela área que tem a seu cargo a manutenção daquela.

2- Para efeito do disposto no número anterior, compete àquela hierarquia:

a) Elaborar a lista dos trabalhadores habilitados a integrar a equipa de prevenção;

b) Diligenciar no sentido da obtenção do acordo, sob forma escrita, dos trabalhadores incluídos na lista mencionada na alínea anterior, se esse acordo não pré-existir;

c) Promover a organização da escala de prevenção a cumprir pelos trabalhadores integrados na equipa de prevenção;

d) Providenciar pela elaboração e atualização permanente de uma lista donde constem os nomes, moradas e telefones (fixos e móveis) dos trabalhadores que constituem a equipa;

e) Introduzir as modificações na escala de prevenção determinadas por impedimentos de qualquer dos trabalhadores nela incluídos;

f) Enviar ao responsável pelas convocações a escala de prevenção e a lista dos nomes, moradas e telefones (fixos e móveis) dos respetivos trabalhadores e fornecer-lhe, por escrito, a indicação das alterações que forem ocorrendo;

g) Enviar à direção de pessoas, para efeitos de processamento da retribuição correspondente, a escala de prevenção e as alterações entretanto ocorridas.

Cláusula 30.ª

Duração do período de prevenção

1- O período de prevenção será o estritamente necessário para cobrir os períodos de risco que, em cada caso, se pretende minimizar.

2- Nas situações em que o período de prevenção abranger por inteiro os intervalos entre os períodos normais de trabalho consecutivo, cada trabalhador ficará naquele regime, conforme os casos:

a) Em dias úteis, desde o termo do período normal de trabalho de cada um destes dias até ao início do mesmo período no dia subsequente;

b) Em dias de descanso semanal ou feriado, desde o termo do período normal de trabalho do último dia útil até ao início do mesmo período no primeiro dia útil seguinte ao descanso semanal ou feriado.

Cláusula 31.ª

Deveres durante o período de prevenção

1- Durante o período em que se encontra de prevenção o trabalhador deve permanecer em casa ou em local de fácil comunicação.

2- O trabalhador que, por qualquer ocorrência grave, for forçado a interromper a sua prevenção, deve comunicar o fato ao responsável pela convocação.

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador deve, sempre que possível, acordar com outro trabalhador, afeto ao mesmo regime e especialidade, a sua substituição e informar o responsável pela convocação.

Cláusula 32.ª

Deveres em caso de convocação

1- Quando convocado, o trabalhador deve acorrer às instalações, ou ao local onde se torne necessário a sua presença, o mais rapidamente possível.

2- É dever do trabalhador executar, dentro das suas possibilidades, os trabalhos que lhe forem atribuídos em caso de convocação.

3- Além dos deveres consignados nos números anteriores, o trabalhador deverá observar, na parte que lhe respeita, o disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 33.ª

Competência

1- A convocação dos trabalhadores de prevenção compete ao responsável pelas instalações ou a quem ele delegue e deve, em regra, limitar-se às intervenções indispensáveis ao funcionamento ou segurança das instalações que afetem a economia ou obrigações da empresa e que não possam esperar pela assistência durante o período normal de trabalho.

2- Compete ainda ao responsável pelas instalações:

a) A coordenação do trabalhador em regime de prevenção;

b) Definir, de acordo com a cláusula 36.ª, o tipo de transporte a utilizar.

2- Compete ao trabalhador convocado a iniciativa das ações a desenvolver para a resolução das situações que originaram a sua convocação, em obediência aos planos, procedimentos e políticas aplicáveis e, se for o caso, às instruções do responsável pelas instalações.

Cláusula 34.ª

Atuação do trabalhador convocado

1- O trabalhador convocado deve, antes de iniciar o trabalho:

a) Registar a sua entrada em serviço;

b) Apresentar-se ao responsável pelas instalações, o qual lhe dará a conhecer o trabalho a efetuar.

2- O trabalhador deve, após a conclusão do trabalho:

a) Registar, em livro próprio, a ocorrência que originou a chamada;

b) Registar a sua saída de serviço.

3- Se o serviço de prevenção for prestado fora do local normal de trabalho, ou se não existir cartão de ponto, o trabalhador emitirá um «modelo de regularização de situações de pessoal» ou outro modelo indicado pela empresa, mencionando o dia e as horas de entrada e saída de serviço, o qual, depois de visado pelo responsável pelo seu setor, será enviado à direção de pessoas.

Cláusula 35.ª

Retribuição da prevenção

1- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) Retribuição por cada hora de prevenção correspondente a 40 % do valor da remuneração horária normal tendo como limite mínimo o correspondente ao quarto escalão do nível salarial I;

b) Retribuição do tempo prestado em regime de trabalho suplementar (dia útil, de descanso semanal ou feriado, diurno ou noturno) acrescida de um prémio equivalente à retribuição de 2 horas de trabalho normal, por cada deslocação às instalações, desde que não haja ligação com o período normal de trabalho;

c) Pagamento, no mínimo, de duas horas de trabalho suplementar por cada deslocação às instalações, quando houver efetiva prestação de trabalho.

2- A retribuição prevista na alínea *a)* do número anterior mantém-se durante todo o período em que o trabalhador se encontre em prevenção, independentemente da deslocação às instalações e da prestação efetiva de trabalho.

3- Se, por iniciativa da empresa, cessar o regime de prevenção, e desde que o trabalhador nele tenha permanecido durante 7 anos seguidos ou 12 interpolados, a média do subsídio de prevenção do último ano civil continuará a ser devida a título de «integração de subsídio de prevenção», sendo o respetivo montante reduzido em valor equivalente aos subsequentes aumentos do vencimento base mensal.

4- Verificando-se a inaptidão definitiva do trabalhador para a função em regime de prevenção, atestada pelos serviços de medicina do trabalho, a média do subsídio de prevenção do último ano civil continuará a ser devida a título de «integração de subsídio de prevenção», sendo o respetivo montante reduzido em valor equivalente aos subsequentes aumentos do vencimento base mensal.

5- No caso de o trabalhador retomar o regime de prevenção, a «integração do subsídio de prevenção» será substituída pela retribuição devida pela prática deste regime enquanto o trabalhador nele permanecer, tornando a ser devida a título de «integração de subsídio de prevenção» logo que cesse de novo este regime, sendo o valor recalculado nos termos previstos nesta cláusula.

Cláusula 36.ª

Transporte

1- A empresa assegurará ou pagará aos trabalhadores em regime de prevenção o transporte necessário para se deslocarem às instalações e regressarem à sua residência.

2- Nas condições do número anterior, e no caso de a empresa não assegurar o transporte, o trabalhador poderá utilizar, sob a sua responsabilidade, a viatura própria, sendo reembolsado pelos quilómetros percorridos nos termos da respetiva política da empresa.

Cláusula 37.ª

Instalações em que funcionará o regime de prevenção

1- O regime de prevenção será implantado pela empresa em todas as áreas, instalações ou serviços em que entenda que tal se mostra necessário.

2- Compete aos responsáveis pelas mesmas, ou a quem eles deleguem, determinar:

a) A criação e modificação das equipas de prevenção;

b) As especialidades profissionais dos trabalhadores que integrarão as equipas;

c) A duração das equipas;

d) O período de prevenção para cada equipa.

TÍTULO III

Transferência de local de trabalho

Cláusula 38.ª

Transferência do local de trabalho

1- Por transferência do local de trabalho entende-se a mudança do trabalhador para novo local de trabalho que diste mais de 15 km relativamente ao anterior, salvo se essa mudança significar uma aproximação relativamente ao local de residência no momento da mudança.

2- Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença de tarifas dos transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3- O valor da diferença a que se refere o número anterior será, em cada revisão da retribuição certa mínima, reduzido em percentagem igual à do aumento dessa retribuição, não podendo a redução ser superior a 20 % do valor desse aumento.

TÍTULO IV

Regalias sociais

CAPÍTULO VIII

Disposições gerais

Cláusula 39.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente título aplica-se aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado, que satisfaçam os requisitos indicados para cada uma das regalias.

2- A aplicação deste título aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo dependerá de expressa previsão.

CAPÍTULO IX

Complemento do subsídio de doença

Cláusula 40.ª

Direito ao complemento do subsídio de doença

1- A empresa pagará um complemento do subsídio de doença a todos os trabalhadores que se encontrem em situação de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença atestada pela Segurança Social e que a ela estejam vinculados por contrato de trabalho.

2- O complemento manter-se-á enquanto o trabalhador permanecer na situação de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença, pelo prazo máximo de atribuição do subsídio de doença pela Segurança Social.

3- Durante o período de carência definido pelo regime legal da Segurança Social, até ao máximo de três dias, o montante suportado pela empresa corresponderá a 100 % da retribuição mensal líquida auferida pelo trabalhador, calculada nos termos do número 2 da cláusula seguinte.

4- Caso o período de carência definido pelo regime legal da Segurança Social venha a ser aumentado, o montante suportado pela empresa relativamente aos dias em acréscimo corresponderá a metade do indicado no número anterior.

Cláusula 41.ª

Valor do complemento

1- O complemento do subsídio de doença terá valor igual à diferença entre o subsídio pago pela Segurança Social e a retribuição líquida auferida pelo trabalhador, tendo como limite 55 % da retribuição mensal média auferida pelo mesmo nos primeiros seis meses dos últimos oito que antecederem o mês da baixa.

2- Na determinação da retribuição mensal líquida considera-se o valor líquido do vencimento base mensal e o das prestações regulares e periódicas que sejam passíveis de contribuição para a Segurança Social, para o efeito da concessão do subsídio de doença.

Cláusula 42.ª

Processo de pagamento

1- Desde que seja devido o complemento do subsídio de doença, a empresa pagará ao trabalhador o valor da retribuição líquida que seja determinada nos termos e limites dos números 1 e 2 da cláusula 41.ª, revertendo para ela, independentemente de qualquer formalidade, o subsídio de doença processado pela Segurança Social.

2- Caso a empresa deixe de operar como entidade centralizadora do pagamento do subsídio de doença, apenas estará obrigada a pagar ao trabalhador o valor do complemento do subsídio de doença que se mostre devido nos termos do presente capítulo.

Cláusula 43.ª

Obrigações do trabalhador

1- O trabalhador, para além das demais obrigações inerentes à comunicação e justificação de ausências, tem ainda o dever de:

a) Participar à respetiva chefia a situação de doença;

b) Entregar à empresa os documentos comprovativos da baixa e da correspondente alta, logo que se apresente ao serviço;

c) Entregar prontamente à empresa, em troca de documento comprovativo, qualquer quantia que, a título de subsídio de doença, receba diretamente da Segurança Social.

2- O não cumprimento dos deveres estabelecidos no número anterior constituirá infração disciplinar.

Cláusula 44.ª

Cessação do complemento

O complemento não é ou deixa de ser devido sempre que, por fato imputável ao trabalhador, este não receba ou deixe de receber subsídio de doença.

CAPÍTULO X

Complementos da pensão de reforma por velhice ou invalidez

Cláusula 45.ª

Âmbito

Os complementos da pensão de reforma previstos nas cláusulas seguintes aplicam-se exclusivamente aos trabalhadores que beneficiem do regime do plano de pensões de benefício definido, não abrangendo, por conseguinte, os trabalhadores integrados no regime do plano de pensões de contribuição definida.

Cláusula 46.ª

Direito aos complementos da pensão de reforma

1- Têm direito ao complemento da pensão de reforma os trabalhadores com dois ou mais anos completos de serviço na empresa e que, mantendo-se vinculados a ela, satisfaçam as condições previstas nas cláusulas 47.ª e 48.ª seguintes.

2- Independentemente do tempo de serviço na empresa, têm direito ao complemento da pensão de reforma os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho, vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional que determine a sua invalidez.

3- A empresa pagará aos trabalhadores um complemento da pensão de reforma que recebam da Segurança Social.

4- O complemento corresponderá à diferença entre a importância apurada nos termos das cláusulas 49.ª e 50.ª e a importância da pensão que seria atribuída pela Segurança Social de acordo com as regras oficialmente em vigor até 31 de dezembro de 1993, sujeito aos limites estabelecidos no número 2 da cláusula 51.ª

5- Nos casos previstos no número 2 da cláusula 47.ª, o complemento referido no número 4 será reduzido pela aplicação de um fator de redução determinado pela fórmula 1 - *x*, em que *x* é igual à taxa global de redução.

6- A taxa global de redução é o produto do fator de redução previsto nas regras gerais da Segurança Social, em vigor à data da passagem à reforma, atinentes à flexibilização da idade de reforma por velhice, pelo número de anos de antecipação relativamente à idade normal de acesso à pensão por velhice da Segurança Social.

Cláusula 47.ª

Direito ao complemento da pensão de reforma por velhice

1- Têm direito ao complemento da pensão de reforma por velhice os trabalhadores que tendo atingido a idade em que a podem requerer à Segurança Social, e cumprindo as demais condições previstas na legislação de Segurança Social, a obtenham.

2- Porém, aos trabalhadores que, mantendo-se vinculados à empresa, requeiram e obtenham da Segurança

Social a concessão de pensão por velhice em idade inferior à idade normal de acesso à pensão por velhice da Segurança Social, aplicar-se-á o disposto nos números 5 e 6 da cláusula 46.ª

Cláusula 48.ª

Direito ao complemento da pensão de reforma por invalidez

Têm direito ao complemento da pensão de reforma por invalidez os trabalhadores que, por decisão da junta médica de Segurança Social, sejam considerados em situação de invalidez e cumpram as demais condições previstas na legislação de Segurança Social.

Cláusula 49.ª

Base de cálculo

1- A base de cálculo da pensão de reforma é o duodécimo da retribuição ilíquida anual média dos últimos 5 anos.

2- Para a determinação da retribuição ilíquida serão considerados o vencimento base mensal, o prémio de assiduidade, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turnos e o subsídio de custo de vida.

Cláusula 50.ª

Cálculo

1- Sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 46.ª, o cálculo da pensão de reforma é feito mediante a aplicação das taxas a seguir definidas por cada ano completo de serviço prestado pelo trabalhador:

a) Nos primeiros 15 anos - 3 %;

b) Nos 15 anos imediatos - 2 %;

c) Nos anos que excedam 30 anos de serviço - 1 %.

2- Da aplicação do número anterior não pode resultar uma taxa superior a 80 %.

3- A fração do último ano contará sempre como ano completo.

4- O valor do complemento da pensão será arredondado para o euro superior.

Cláusula 51.ª

Limites dos valores da pensão e complemento de reforma

1- Verificando-se a atribuição da pensão de reforma pela Segurança Social, o valor do complemento da pensão será o necessário para garantir que o valor da pensão total de reforma não é inferior ao maior que resultar da aplicação das alíneas seguintes:

a) Retribuição mínima mensal garantida que vigorar;

b) 50 % da remuneração mensal ilíquida que tenha sido computada na base de cálculo da pensão.

2- Em qualquer dos casos previstos no número anterior, o valor do complemento mensal a pagar pela empresa não pode ser inferior a 120,00 euros nem superior a 2000,00 euros.

Cláusula 52.ª

Elementos para o cálculo das pensões

Os elementos necessários ao cálculo das pensões, tais como a data de admissão dos trabalhadores, o tempo de serviço e as remunerações respetivas, são as que constam dos registos da empresa.

Cláusula 53.ª

Dedução de pensões da Segurança Social

1- Serão deduzidas do valor das pensões atribuídas nos termos deste capítulo todas as pensões de reforma concedidas, ou que o venham a ser, pela Segurança Social, na parte correspondente ao período de tempo em que a empresa tenha contribuído para a formação delas.

2- Nos casos em que não seja possível à instituição da Segurança Social prestar os elementos necessários ao cálculo das deduções previstas nesta cláusula, cumpre ao interessado fazer a prova deles.

3- Verificando-se que o reformado não entregou à empresa, no prazo de 10 dias, o valor das pensões que

tenham sido diretamente pagas pela Segurança Social, a empresa poderá interromper a atribuição do complemento a seu cargo, até perfazer o valor retido, com acréscimo dos juros de mora legais.

4- Caso a empresa deixe de operar como entidade centralizadora do pagamento das pensões de reforma, apenas estará obrigada a pagar ao trabalhador o valor do complemento de pensão que se mostra devido nos termos do presente capítulo.

Cláusula 54.ª

Atualização dos complementos de pensões

1- Os complementos das pensões de reforma serão atualizados, nos termos dos números seguintes, sempre que entre em vigor um acordo de revisão das tabelas salariais aplicáveis na empresa.

2- A atualização dos complementos de pensões será feita de acordo com a fórmula:

$$ACP = A \times CP$$

em que *ACP* corresponde ao aumento do complemento, *A* ao aumento percentual verificado no nível salarial a que pertencia a categoria do trabalhador e *CP* ao valor do complemento a atualizar.

3- Só haverá lugar à atualização se e enquanto o montante total da pensão for inferior em 3 % à retribuição mínima do nível salarial a que o trabalhador pertencia à data da reforma, acrescido do valor das anuidades e do subsídio de turnos e deduzidos o Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares e a contribuição para a Segurança Social.

4- Para os efeitos do número 3 desta cláusula, o valor da anuidade será o que, à data da atualização, corresponda à antiguidade que o trabalhador tinha no momento da reforma, e o valor do subsídio de turnos o que estiver fixado na data da atualização para a modalidade de turnos em que o trabalhador se encontrava no momento da reforma.

5- A atualização dos complementos de pensões produzirá efeitos na data em que se torne eficaz a tabela salarial revista, e será processada até ao termo do mês seguinte ao da entrada em vigor da mesma tabela.

Cláusula 55.ª

Melhoria das pensões

Reverterão para o beneficiário todas as melhorias da pensão total que resultem da atualização da pensão atribuída pela Segurança Social.

Cláusula 56.ª

Acumulação com pensão por doença profissional ou acidente de trabalho

No cálculo do complemento da pensão de reforma por invalidez não será considerada a pensão que, a título de reparação, venha a ser atribuída pela Segurança Social ou pela entidade seguradora, nos casos de incapacidade resultante de doença profissional ou acidente de trabalho, respetivamente.

Cláusula 57.ª

Compensação de reforma

1- Ao trabalhador que requeira a reforma nas condições expressas na cláusula 47.ª, a empresa concederá uma importância correspondente a quatro meses de retribuição, a processar à data da passagem àquela situação, a título de compensação pela cessação do contrato de trabalho.

2- A compensação só será atribuída se o trabalhador tiver, até um ano antes de perfazer a idade a que se refere a cláusula 47.ª, subscrito acordo de cessação do contrato de trabalho na data em que complete essa idade.

3- A compensação fixada nesta cláusula só é devida no momento em que, por efeito do acordo referido no número anterior, cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 58.ª

Retardamento do pedido de reforma

O complemento de pensão calculado nos termos do número 4 da cláusula 46.ª sofrerá uma redução de 7 % por cada período de 12 meses que decorra entre a data em que o trabalhador complete a idade legal para a passagem à reforma e a da apresentação do respetivo pedido à Segurança Social.

CAPÍTULO XI

Reforma antecipada

Cláusula 59.ª

Concessão da reforma antecipada

A pedido dos trabalhadores que tenham mais de 25 anos de serviço, bem como nos demais casos previstos neste AE, a empresa, consideradas a oportunidade e a conveniência para as necessidades de serviço, poderá conceder a reforma antecipada relativamente à data em que seriam preenchidas as condições legais para a atribuição da reforma pela Segurança Social.

Cláusula 60.ª

Cálculo da reforma antecipada

1- O valor da pensão de reforma antecipada é igual à soma da importância da pensão que a Segurança Social atribuiria se o trabalhador se reformasse por invalidez na mesma data e da importância de um complemento determinado de acordo com o número 4 da cláusula 46.ª

2- Aplica-se ao cálculo do valor da pensão de reforma antecipada o disposto na cláusula 51.ª

Cláusula 61.ª

Regime geral de revisão da pensão de reforma antecipada

Para efeitos de aplicação à reforma antecipada do regime definido na cláusula 54.ª, considera-se como parcela atualizável a correspondente a 80 % do valor da pensão respetiva.

Cláusula 62.ª

Reforma antecipada de trabalhadores por turnos

1- O trabalhador, quando completar 60 anos de idade e 25 anos de trabalho em regime de turnos, pode obter a reforma antecipada, mediante comunicação escrita dirigida à empresa com a antecedência mínima de um ano.

2- No prazo de 30 dias a contar da data de receção da comunicação do trabalhador, a empresa confirmará, por escrito, a data da passagem à situação de reforma antecipada que, salvo acordo em contrário, ocorrerá no último dia do mês em que se complete um ano sobre a data da comunicação do trabalhador.

3- A determinação do valor da respetiva pensão é regulada pelas cláusulas 60.ª e 61.ª deste capítulo, sendo que para a determinação da retribuição ilíquida nos termos da cláusula 49.ª, número 2 será igualmente considerada a remuneração auferida em dias feriados por trabalho prestado em regime de turnos.

Cláusula 63.ª

Subsídio de Natal para trabalhadores em reforma antecipada

1- A empresa pagará aos trabalhadores que, nos termos do presente capítulo, sejam beneficiários de pensão de reforma antecipada um subsídio de Natal de valor equivalente a essa pensão.

2- O subsídio referido nesta cláusula será pago na data em que o for o correspondente subsídio dos trabalhadores no ativo.

Cláusula 64.ª

Conversão da pensão de reforma antecipada em reforma por velhice

1- No momento da efetiva concessão da reforma pela Segurança Social, o valor do complemento de reforma por velhice do trabalhador será igual à diferença entre a importância da pensão de reforma antecipada que estiver a ser paga e a importância da pensão atribuída pela Segurança Social na parte correspondente ao período de tempo em que a empresa tenha contribuído para a sua formação.

2- Aos trabalhadores que passem ao regime de reforma antecipada após 31 de dezembro de 2015, o valor do complemento de reforma por velhice referido no número anterior, não poderá ser superior ao valor inicial do complemento apurado aquando da atribuição da reforma antecipada, atualizado pela aplicação das percentagens dos aumentos gerais anuais ocorridos na empresa, para o nível do trabalhador, desde o início da atribuição da pensão de reforma antecipada até à atribuição da pensão de velhice.

3- O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores integrados no regime do plano de pensões de contribuição definida.

CAPÍTULO XII

Complemento da pensão de sobrevivência

Cláusula 65.ª

Direito ao complemento da pensão de sobrevivência

1- O direito ao complemento da pensão de sobrevivência é atribuído nos termos das cláusulas seguintes, aos familiares dos trabalhadores da empresa que hajam satisfeito as condições previstas na cláusula 45.ª e nos números 1 e 2 da cláusula 46.ª e se encontrem a ela vinculados à data da sua morte.

2- Têm direito ao complemento da pensão de sobrevivência o cônjuge sobrevivo ou pessoa que se encontre em união de fato com o trabalhador, os filhos do trabalhador e outros beneficiários, nos termos e condições estabelecidos pelo regime da Segurança Social.

Cláusula 66.ª

Cálculo do complemento da pensão de sobrevivência

1- O montante do complemento da pensão de sobrevivência será o que resultar da aplicação das percentagens fixadas no número seguinte à pensão de reforma que o trabalhador recebia ou teria direito a receber se fosse reformado na data da sua morte.

2- As percentagens a que se refere o número anterior são as seguintes:

a) Para o cônjuge sobrevivo ou equiparado, 60 %;

b) Para os filhos, quando concorram com o cônjuge sobrevivo ou equiparado, 20 %, 30 % ou 40 % consoante sejam 1, 2 ou mais de 2;

c) Para os filhos, quando não concorram com o cônjuge sobrevivo ou equiparado, o dobro das percentagens referidas na alínea anterior;

d) Para os demais beneficiários, as previstas no regime da Segurança Social.

Cláusula 67.ª

Regime subsidiário

1- É subsidiariamente aplicável a este complemento da pensão de sobrevivência o disposto nas cláusulas 53.ª a 56.ª

2- O valor do complemento da pensão de sobrevivência será arredondado para o euro superior.

Cláusula 68.ª

Extensão do benefício

A empresa poderá, sempre que o entender conveniente, atribuir a pensão de sobrevivência a pessoas que não satisfaçam as condições definidas por este capítulo.

CAPÍTULO XIII

Subsídio de férias e de Natal para reformados por velhice e invalidez e titulares de pensões de sobrevivência

Cláusula 69.ª

Subsídio de férias e de Natal para titulares de complementos de pensões de reforma e sobrevivência

1- A empresa pagará aos trabalhadores que, nos termos dos capítulos X e XII, sejam titulares do complemento de pensão de reforma de velhice ou invalidez ou de sobrevivência, um subsídio de férias e um subsídio de Natal de valor equivalente ao desse complemento.

2- Os subsídios referidos nesta cláusula serão pagos na data em que o forem os correspondentes subsídios dos trabalhadores no ativo.

CAPÍTULO XIV

Subsídio de Natal para trabalhadores em situação de impedimento prolongado

Cláusula 70.ª

Subsídio de Natal para trabalhadores em situação de impedimento prolongado. Princípio geral

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, será pago subsídio de Natal nos termos das cláusulas seguintes.

2- Para os efeitos desta cláusula, não se considera como impedimento prolongado a situação de licença sem retribuição.

Cláusula 71.ª

Subsídio de Natal no caso de impedimento por doença ou acidente de trabalho

1- Se o impedimento do trabalhador resultar de doença ou acidente de trabalho, o subsídio será igual ao que o trabalhador receberia se estivesse a prestar serviço.

2- Nos casos previstos nesta cláusula, o subsídio será devido mesmo nos anos civis completos abrangidos pelo impedimento.

3- Nos casos em que a Segurança Social ou entidade seguradora atribua prestação compensatória do subsídio de Natal, o valor a pagar pela empresa será deduzido desse montante.

Cláusula 72.ª

Subsídio de Natal nos demais casos

1- Se o impedimento resultar de causa não prevista na cláusula anterior, observar-se-á o seguinte:

a) O subsídio não é devido nos anos civis completos abrangidos pelo impedimento;

b) Nos anos civis de início e de termo do impedimento, o subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado em cada um deles.

2- O subsídio referido na alínea *b)* do número anterior será calculado sobre o valor que o trabalhador receberia se estivesse a prestar serviço.

TÍTULO V

Assistência na doença e na maternidade

CAPÍTULO XV

Seguros de saúde

Cláusula 73.ª

Seguros de saúde

1- A empresa subscreverá um ou mais seguros de saúde, cujas coberturas assegurem globalmente as eventualidades elencadas no presente título.

2- Os seguros de saúde previstos no número anterior poderão ser revistos pela empresa, incluindo-se nos mesmos, nos casos aplicáveis, os familiares dos trabalhadores, nas condições que por aquela forem estabelecidas.

3- A empresa, reconhecendo que o seguro de saúde constitui um elemento estável dos benefícios concedidos aos trabalhadores deve, previamente à modificação dos respetivos âmbitos objetivo ou subjetivo, auscultar os delegados sindicais ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical, os quais devem apresentar a respetiva resposta no prazo de 10 dias.

4- Os seguros de saúde previstos na presente cláusula substituem o regime de assistência na doença e maternidade que anteriormente vigorou na empresa.

5- Os trabalhadores deverão optar por um seguro de saúde ou conjunto de seguros, de entre os disponíveis em cada momento na empresa que lhes sejam aplicáveis.

CAPÍTULO XVI

Assistência na doença

Cláusula 74.ª

Princípios gerais

1- É assegurada a assistência na doença:

a) Aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho sem termo, após a respetiva inscrição na Segurança Social e uma vez iniciada a prestação efetiva de trabalho;

b) Aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo, após a respetiva inscrição na Segurança Social, e completados seis meses sobre a data de início de prestação efetiva de trabalho; e

c) Aos trabalhadores vinculados à empresa que passam à situação de reforma, adiante abreviadamente designados por «beneficiários».

2- O regime de assistência na doença previsto no presente capítulo será suspenso sempre que um reformado da empresa, que se encontre nas condições referidas na alínea *c)* do número anterior, inicie um novo vínculo contratual com outra entidade e enquanto se mantiver nessa situação.

Cláusula 75.ª

Âmbito da assistência na doença

O esquema de benefícios de assistência na doença compreende:

a) Assistência médica em clínica geral;
b) Assistência de enfermagem e tratamentos médicos;
c) Assistência medicamentosa;
d) Assistência em especialidades médicas;
e) Comparticipação em exames auxiliares de diagnóstico;
f) Assistência médico-cirúrgica e comparticipação em internamento hospitalar;
g) Comparticipação em próteses; e
h) Comparticipação em deslocações para tratamentos médicos.

Cláusula 76.ª

Assistência médica em clínica geral

A assistência médica em clínica geral é assegurada através do acesso a serviços médicos e/ou da comparticipação nos encargos com consultas de clínica geral realizadas em regime de ambulatório:

a) Nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora nos termos em vigor em cada momento;

b) Dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 77.ª

Assistência de enfermagem e tratamentos médicos

A assistência de enfermagem e a prestação de tratamentos médicos serão asseguradas através do acesso a serviços médicos e/ou de enfermagem ou através da comparticipação nos encargos com os referidos serviços e/ou tratamentos:

a) Nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora;

b) Dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 78.ª

Assistência medicamentosa

A assistência medicamentosa é assegurada através da comparticipação nos encargos com medicamentos adquiridos pelo beneficiário, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao mesmo.

Cláusula 79.ª

Assistência em especialidades médicas

A assistência em especialidades médicas é assegurada através do acesso a serviços médicos e/ou da comparticipação nos encargos com consultas de especialidade, realizadas em regime de ambulatório:

a) Nos postos clínicos instalados em dependências da empresa, ainda que geridos ou cogeridos por entidade seguradora, nos termos em vigor em cada momento;

b) Dentro e/ou fora da rede de prestadores da entidade seguradora, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 80.ª

Comparticipação em exames complementares de diagnóstico

A empresa assegurará a comparticipação nos encargos decorrentes da realização de exames complementares de diagnóstico, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 81.ª

Assistência médico-cirúrgica e internamento hospitalar

A empresa assegurará a comparticipação nos encargos decorrentes de assistência médico-cirúrgica e/ou de internamento hospitalar, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 82.ª

Comparticipação em próteses

A empresa assegurará a comparticipação nos encargos com próteses, nos termos da apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa.

Cláusula 83.ª

Comparticipação em deslocações para tratamentos médicos

A empresa assegurará a comparticipação nos encargos com deslocações necessárias à realização de tratamentos médicos, se essa cobertura integrar a apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa e nos termos aí previstos.

Cláusula 84.ª

Comparticipação em tratamentos termais

A empresa assegurará a comparticipação nos encargos com tratamentos termais, se essa cobertura integrar a apólice do seguro de saúde contratado pela empresa aplicável ao beneficiário em causa e nos termos aí previstos.

CAPÍTULO XVII

Assistência na maternidade

Cláusula 85.ª

Assistência na maternidade

A assistência médica na gravidez, parto e até 120 dias após o parto é assegurada nos mesmos termos da assistência na doença.

TÍTULO VI

Apoios sociais

CAPÍTULO XVIII

Disposições gerais

Cláusula 86.ª

Âmbito

O presente título é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

CAPÍTULO XIX

Apoio a deficientes

Cláusula 87.ª

Princípio geral

1- A empresa atribuirá subsídios para financiamento da recuperação de deficientes motores, mentais, sensoriais e de linguagem, quando sejam filhos ou descendentes:

a) De trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado;

b) De trabalhadores vinculados à empresa que passam à situação de reforma, bem como de titulares de complemento da pensão de sobrevivência.

2- Os subsídios previstos no presente capítulo apenas serão atribuídos aos trabalhadores e aos pensionistas referidos no número anterior quando:

a) Os deficientes se encontrem exclusivamente a cargo daqueles;

b) Haja lugar ao pagamento de abono de família, subsídio mensal vitalício ou pensão social.

3- A empresa poderá, em substituição da totalidade ou parte dos benefícios de apoio a deficientes previstos no presente capítulo, subscrever seguro de saúde cujo grupo segurado abranja os beneficiários referidos no número 1 desta cláusula e cujas coberturas assegurem e integrem esses benefícios.

Cláusula 88.ª

Pedido de atribuição

1- O beneficiário interessado deverá solicitar o subsídio de apoio a deficientes em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas.

2- O beneficiário deverá, anualmente, renovar o pedido referido no número anterior em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas, no prazo que a empresa fixar para o efeito.

3- Os pedidos referidos nos números 1 e 2 anteriores terão que ser instruídos com os seguintes documentos:

a) Atestado médico assinado por especialista que assista o deficiente e de que conste o nome, sexo, idade e filiação do deficiente, tipo de deficiência e seu grau, sempre que possível, e possibilidade e condições de recuperação;

b) Documento comprovativo de que o deficiente ou beneficiário recebe abono de família, subsídio mensal vitalício e/ou pensão social; e

c) Relação discriminada do tipo de assistência que o deficiente vem recebendo ou que se deseja que ele venha a receber e, respetivamente, custo ou estimativa dos correspondentes encargos.

Cláusula 89.ª

Modalidade do subsídio

1- O subsídio de apoio a deficiente a conceder revestirá a modalidade de comparticipação da despesa efetiva que estiver ou venha a estar a cargo do beneficiário e seja relacionada com a deficiência.

2- Para efeitos do número anterior considera-se como despesa efetiva a resultante de:

a) Tratamento de medicina física ou outros tratamentos médicos especializados de reabilitação ou tratamentos de manutenção da reabilitação ou da reeducação;

b) Medicamentos, meios auxiliares de diagnóstico e consultas clínicas da especialidade;

c) Internamento hospitalar ou frequência de estabelecimentos de reabilitação em regime ambulatório e intervenções cirúrgicas, nos termos da cláusula 95.ª;

d) Próteses e outros aparelhos necessários à reabilitação ou reeducação;

e) Frequência de estabelecimentos de ensino especial para deficientes; apoio especializado de ensino; frequência de estabelecimento adequado, nos casos de deficiência motora ou sensorial que impeça a frequência de estabelecimento normal oficial;

f) Transporte, durante o período escolar, entre o estabelecimento de ensino e a residência ou locais de tratamento de reabilitação, quando o grau de deficiência o torne necessário.

3- Sem prejuízo do regime especial definido no número 4 seguinte, a comparticipação da empresa será igual a 90 % da despesa efetiva a cargo do trabalhador, com o limite previsto em cada momento no ACT das petrolíferas.

4- O subsídio relativo à despesa prevista na alínea *f)* do número 2 supra será atribuído mensalmente, durante o período escolar, em função do custo das deslocações entre o estabelecimento de ensino e a residência ou locais de reabilitação, em transportes públicos, não podendo, no entanto, em caso algum, o aludido subsídio mensal exceder o valor correspondente ao custo de dois passes em transporte público modelo Navegante Metropolitano de Lisboa ou outro equivalente que lhe venha a suceder.

Cláusula 90.ª

Exame médico

1- A atribuição inicial, bem como a renovação da atribuição do subsídio de apoio a deficiente depende de parecer de um médico especialista no tipo de deficiência em causa.

2- Do parecer médico referido no número anterior deverá constar, sempre que possível, para cada tipo de deficiência e tendo em conta os critérios oficiais que sobre essa matéria vigorem:

a) O grau de deficiência mínima para atribuição do subsídio;

b) O grau de deficiência a partir do qual se considera excluída a possibilidade de recuperação e de concessão do subsídio.

3- Se o parecer do médico especialista for no sentido de excluir a possibilidade de recuperação e de atribuição do subsídio, o interessado poderá recorrer a junta constituída por dois médicos, suportando a empresa apenas as despesas com o médico por ela indicado.

4- Em casos excecionais e não previstos neste capítulo, poderá a empresa atribuir comparticipações, mediante informação da direção de pessoas.

Cláusula 91.ª

Perda do subsídio

Perdem o direito ao subsídio de apoio a deficiente os beneficiários acerca dos quais se prove que o utilizam para fins diferentes daqueles que justificam a sua atribuição.

Cláusula 92.ª

Falecimento do ascendente ou cessação do contrato de trabalho

1- No caso de falecimento do beneficiário de que depende o deficiente, manter-se-á o pagamento do subsídio que vinha a ser atribuído enquanto o deficiente beneficiar de abono de família, subsídio mensal vitalício ou pensão social, desde que o médico especialista referido no número 1 da cláusula 90.ª o considere abrangido nas condições de atribuição do subsídio.

2- No caso de cessação do contrato de trabalho do trabalhador de que o deficiente depende, o subsídio manter-se-á durante o ano letivo em curso nesse momento.

Cláusula 93.ª

Tratamentos no estrangeiro

1- Nos casos em que haja comparticipação do Estado, poderão ser atribuídos subsídios para tratamento no

estrangeiro quando, não sendo possível fazê-los em Portugal, eles se apresentem como último recurso de tratamento ou recuperação do deficiente.

2- A atribuição do subsídio para tratamento no estrangeiro depende de pedido fundamentado, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas.

3- O pedido a que se refere o número anterior deve ser instruído com:

a) Parecer do médico responsável da medicina curativa da empresa; e

b) Parecer do médico da especialidade, com indicação do custo provável do tratamento.

4- Compete à empresa, ponderar a atribuição do subsídio e fixar o respetivo montante.

Cláusula 94.ª

Processamento do subsídio

Se o subsídio a que se refere a cláusula anterior for concedido, a sua efetiva atribuição depende da apresentação de documento comprovativo das despesas.

Cláusula 95.ª

Intervenções cirúrgicas

1- O disposto nas cláusulas 93.ª e 94.ª aplica-se, com as devidas adaptações, aos subsídios para intervenções cirúrgicas em Portugal ou no estrangeiro.

2- O subsídio relativo a intervenções cirúrgicas em Portugal pode ser atribuído sem precedência das formalidades indicadas e até ao montante de 90 % dos correspondentes encargos, desde que o responsável da medicina curativa da empresa, ouvido o médico especialista, considere, fundadamente, tal intervenção como urgente.

CAPÍTULO XX

Subsídio por morte

Cláusula 96.ª

Princípio geral

1- Em caso de morte de trabalhador ou pensionista de reforma, a empresa pagará aos beneficiários previstos na cláusula seguinte, um subsídio por morte de valor correspondente a 5 vezes a última retribuição mensal ou pensão mensal ilíquidas.

2- O subsídio referido no número anterior não será devido, ou será devido apenas parcialmente, quando o trabalhador ou pensionista de reforma se encontre abrangido por seguro de vida concedido pela empresa que cubra, respetivamente, total ou parcialmente o valor referido no número anterior.

Cláusula 97.ª

Beneficiário do subsídio

O subsídio será pago à pessoa ou pessoas que forem determinadas como beneficiárias do complemento de pensão de sobrevivência previsto na cláusula 65.ª

Cláusula 98.ª

Data do pagamento

O subsídio por morte será pago até final do mês subsequente ao do falecimento do trabalhador ou pensionista.

TÍTULO VII

Formação

CAPÍTULO XXI

Formação profissional

Cláusula 99.ª

Âmbito

O presente capítulo aplica-se aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado ou por contrato de trabalho a termo de duração igual ou superior a 3 meses e tem por objeto as ações de formação profissional a prosseguir no âmbito da empresa.

Cláusula 100.ª

Objetivos e natureza

1- A formação profissional assegurada pela empresa visa satisfazer necessidades da empresa e promover a valorização humana e a qualificação profissional dos trabalhadores, bem como a criação de oportunidades de progressão profissional.

2- A formação profissional ministrada ao abrigo do regime previsto neste capítulo será considerada para efeitos de formação obrigatória, nos termos da lei.

Cláusula 101.ª

Recursos

1- A empresa afetará, em cada ano, recursos próprios não inferiores a 2 % da massa salarial para suportar os encargos específicos com a formação profissional, os quais já incluem os despendidos com a formação profissional obrigatória.

2- Consideram-se encargos específicos, nomeadamente, os despendidos com pagamentos a monitores, documentação, locação de salas, ações externas de formação, deslocações, alojamento, alimentação e aquisição de outros bens e serviços para formação.

Cláusula 102.ª

Planos de formação e modalidades de formação

1- Os planos de formação são anuais, podendo, no entanto, ser plurianuais sempre que as necessidades da empresa o justifiquem.

2- O plano anual de formação poderá prever, nomeadamente, as seguintes modalidades de formação:

a) Formação de acolhimento, que se destina aos trabalhadores recém-admitidos, permitindo-lhes uma correta integração na empresa e o desempenho cabal das suas funções;

b) Estágios, que têm como objetivo a obtenção de conhecimentos gerais ou específicos de um ou vários setores da empresa, que irão complementar outros conhecimentos já adquiridos;

c) Cursos ou ações de formação, destinados aos trabalhadores cuja qualificação técnico-profissional se torna necessário atualizar ou desenvolver, nomeadamente para adaptação a novos processos técnicos ou tecnológicos;

d) Cursos ou ações de formação, tendo em vista a promoção ou reconversão de trabalhadores para desenvolvimento dos seus conhecimentos gerais e específicos, com vista, nomeadamente, ao desempenho de novas funções.

Cláusula 103.ª

Formação interna e externa

1- Para efeitos do presente capítulo considera-se formação interna o conjunto das ações de formação organizadas pela empresa, em instalações próprias ou não, e com recurso a monitores seus ou contratados no exterior.

2- Entende-se por formação externa aquela cuja organização pertence a entidades alheias à empresa, nacionais ou estrangeiras.

Cláusula 104.ª

Monitores internos

1- A empresa pode designar como monitores para ações de formação interna trabalhadores de qualquer categoria que sejam considerados aptos a desempenhar essa função e aceitem a designação.

2- Aos monitores indicados nos termos do número anterior, sempre que tal se justifique, poderá ser atribuído um subsídio compensatório por hora de curso, de acordo com o tipo de formação a ministrar e o nível de conhecimentos académicos e profissionais necessários.

Cláusula 105.ª

Obrigações dos trabalhadores

1- Os trabalhadores participantes em ações de formação interna deverão preencher uma ficha de avaliação do curso ou ação de formação que frequentem.

2- A empresa entregará certificados de frequência de ações de formação interna aos trabalhadores que nelas participem.

3- Os trabalhadores participantes em ações de formação externa devem, sempre que a empresa o solicite:

a) Apresentar relatórios circunstanciados sobre as mesmas e entregar cópia da documentação recebida, no prazo de duas semanas após a conclusão das ações ou noutro mais alargado que a empresa venha a definir;

b) Realizar pequenas palestras dirigidas a outros trabalhadores da empresa, sobre as matérias das ações de formação, quando tal se justifique e desde que, antes do início da ação, disso sejam informados.

Cláusula 106.ª

Estágios

1- A empresa pode facultar a jovens diplomados ou finalistas de cursos superiores estágios para formação prática complementar em que aquela tenha manifesto interesse.

2- Os estágios poderão ocorrer em todos os setores, desde que a sua realização não comprometa a efetivação dos objetivos da empresa.

CAPÍTULO XXII

Subsídio de estudo a trabalhadores

Cláusula 107.ª

Princípio geral

1- A empresa atribuirá, aos trabalhadores que lhe estejam vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado, um subsídio de estudo para a frequência de níveis de educação escolar obrigatória ou do ensino superior, em estabelecimento de ensino oficial ou particular, cujo interesse seja reconhecido pela empresa.

2- O regime definido neste capítulo é aplicável a trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo resolutivo, a partir do momento em que se torne certo que o contrato vigorará por período superior a 12 meses.

3- O presente regime acresce ao regime legal do trabalhador-estudante, com exceção das partes em que possa existir sobreposição.

Cláusula 108.ª

Valor do subsídio - Escolaridade obrigatória

1- Em caso de frequência de nível de escolaridade obrigatória, a empresa atribuirá um subsídio de estudo de valor correspondente ao custo efetivo dos livros obrigatórios para o referido nível, de acordo com listagem oficial ou atestada pelo estabelecimento de ensino a frequentar pelo trabalhador.

2- O pagamento do subsídio de estudo referido no número anterior será efetuado contra a apresentação:

a) Da lista de livros obrigatórios oficial ou atestada pelo estabelecimento de ensino a frequentar pelo trabalhador; e

b) De documento comprovativo do valor efetivamente despendido pelo trabalhador na compra dos livros obrigatórios.

Cláusula 109.ª

Valor do subsídio - Ensino superior

1- A empresa atribuirá um subsídio de estudo para frequência de cursos superiores que sejam relevantes para a prossecução do objeto da empresa em face da previsão das necessidades concretas de trabalho qualificado.

2- O subsídio de estudo referido no número anterior terá o valor anual correspondente a 50 % do custo da matrícula e das propinas anuais, em estabelecimento público, do curso frequentado pelo trabalhador.

3- A empresa não fica obrigada a assegurar ao trabalhador a quem tenha concedido o presente subsídio a atribuição de funções correspondentes ao curso que venha a frequentar.

Cláusula 110.ª

Pedido de atribuição

O trabalhador interessado deverá solicitar a atribuição do subsídio de estudo, de forma fundamentada, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas.

Cláusula 111.ª

Condições de atribuição

1- A atribuição do subsídio de estudo depende de prova do aproveitamento do trabalhador no ano letivo anterior, salvo quando se tratar do início de frequência do curso.

2- No caso de falta de aproveitamento, não será atribuído novo subsídio para livros obrigatórios ou para a cadeira ou módulo em causa, consoante se trate, respetivamente, da frequência de ensino obrigatório ou superior.

3- Se o trabalhador invocar que a falta de aproveitamento resultou de motivo que lhe não seja imputável, nomeadamente por acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, gozo de licenças no âmbito do regime de proteção da parentalidade ou da prestação de trabalho suplementar que o tenha impedido da frequência regular das aulas, a concessão de novo benefício depende de autorização da direção de pessoas.

CAPÍTULO XXIII

Subsídio mensal a filhos de trabalhadores

Cláusula 112.ª

Âmbito

O presente capítulo é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

Cláusula 113.ª

Princípio geral

1- A empresa atribuirá um subsídio mensal a filhos de trabalhadores, a partir dos 2 meses de idade e até ao ingresso no 1.º ciclo do ensino básico.

2- O subsídio referido no número anterior destina-se a comparticipar nas despesas decorrentes da frequência de creches, jardins-de-infância, infantários ou do acolhimento por amas devidamente autorizadas.

3- Ainda que ambos os pais sejam trabalhadores da empresa o subsídio é atribuído a apenas um deles.

Cláusula 114.ª

Valor do subsídio

1- Se a criança frequentar uma creche, jardim-de-infância, infantário ou ama devidamente autorizada, o

valor do subsídio é de 109,23 euros mensais.

2- O subsídio corresponderá ao que for efetivamente pago pelos trabalhadores que recorram às instituições mencionadas no número 1, quando o seu preço for inferior ao valor aí estabelecido.

3- Nos casos não previstos no número 1, o valor do subsídio é de 58,94 euros mensais.

4- O subsídio é pago 11 meses por ano.

Cláusula 115.ª

Pedido de atribuição

1- O trabalhador interessado deve solicitar a atribuição do subsídio, em impresso próprio disponível na empresa, dirigido à direção de pessoas.

2- O pedido de atribuição do subsídio deve ser renovado anualmente, em impresso próprio disponível na empresa, no prazo que esta fixar para o efeito.

3- Caso o trabalhador não apresente o pedido de renovação da atribuição do subsídio dentro do prazo fixado pela empresa, o pagamento do subsídio apenas terá lugar a partir da data de entrada do referido pedido.

4- Os pedidos a que se referem os números anteriores deverão ser instruídos com documento comprovativo de frequência de estabelecimento ou ama autorizada, do qual conste o valor da mensalidade a praticar, durante o ano letivo em questão.

5- A empresa pode, ainda, a todo o tempo, exigir a comprovação dos elementos indicados pelo trabalhador.

CAPÍTULO XXIV

Subsídio de casamento

Cláusula 116.ª

Âmbito

O presente capítulo é aplicável aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado e, sempre que tal se encontre expressamente previsto, aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho a termo.

Cláusula 117.ª

Valor do subsídio

1- A empresa atribuirá aos trabalhadores, por ocasião do casamento, um subsídio de casamento no valor correspondente a um vencimento base.

2- O trabalhador interessado deve solicitar a atribuição do subsídio à direção de pessoas, acompanhado de certificado original comprovativo do estado civil de casado.

TÍTULO VIII

Refeitórios e subsídio de alimentação

Cláusula 118.ª

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar as cantinas ou refeitórios para tomar as suas refeições, sempre que os estabelecimentos ou unidades em que prestem trabalho disponham desse serviço.

2- A empresa atribuirá aos trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 12,40 euros.

3- O subsídio de alimentação é devido por cada dia de trabalho efetivo e nos dias de ausência justificada por acidente de trabalho, doença profissional, doação de sangue, cumprimento de missões por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários e pelo exercício de funções dos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, de dirigentes e delegados sindicais, até ao limite dos respetivos créditos de horas.

TÍTULO IX

Prémios

CAPÍTULO XXV

Prémio de assiduidade

Cláusula 119.ª

Noção e princípios gerais

1- Em cada mês, os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, calculado em função do respetivo vencimento base mensal e de acordo com o estabelecido nas cláusulas seguintes.

2- Em cada ano civil, as ausências de duração inferior ao período normal de trabalho diário, são acumuladas e consideradas como falta no mês em que perfizerem aquele período.

3- O prémio de assiduidade é pago com a retribuição do mês seguinte àquele a que respeita.

4- As faltas injustificadas, como tal consideradas pela direção de pessoas, independentemente do seu número, determinam a imediata perda do prémio de assiduidade.

Cláusula 120.ª

Valor do prémio

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da presente cláusula, a percentagem aplicável para o cálculo do prémio de assiduidade é, em cada mês, a que resulta dos seguintes escalões:

– Zero faltas justificadas - 4 %;
– Uma falta justificada - 3 %;
– Duas faltas justificadas - 2 %.

2- A percentagem do prémio de assiduidade acresce de 1 %, em cada mês em que o trabalhador não dê qualquer falta justificada, com o limite mínimo de 4 % e o limite máximo de 10 %.

3- Após quatro meses consecutivos com a percentagem máxima de 10 %, se o trabalhador der uma ou duas faltas justificadas, a percentagem desse mês será, respetivamente, de 6 % ou 3 %. Se o número de faltas for superior, deixará de ser devido prémio de assiduidade.

4- O trabalhador perde o direito à totalidade do prémio de assiduidade acumulado caso ocorra uma situação de falta injustificada, como tal considerada pela direção de pessoas.

Cláusula 121.ª

Ausências

1- Para o efeito da atribuição do prémio de assiduidade não relevam as seguintes ausências ao trabalho:

a) As licenças, faltas e dispensas que, no âmbito do regime de proteção da parentalidade, não determinam perda de quaisquer direitos, nos termos e dentro dos limites legais;

b) As justificadas por motivo de doação de sangue;

c) As justificadas pelo cumprimento de missões por parte de bombeiros voluntários;

d) As justificadas pelo exercício de funções em mesas de assembleias ou seções de voto, em atos eleitorais nacionais;

e) De dirigentes e delegados sindicais, membros de comissão de trabalhadores e de subcomissões de trabalhadores, dentro dos limites dos respetivos créditos de dias ou de horas.

2- As seguintes faltas, no mês em que ocorrerem, serão consideradas para o efeito de determinação do escalão de prémio de assiduidade, nos termos dos números 1 e 3 da cláusula 120.ª, mas, no mês imediatamente subsequente, se o trabalhador não der qualquer falta, a percentagem aplicável ao prémio não pode ser inferior à do mês anterior àquele em que forem dadas:

a) Por acidente de trabalho;

b) Por doença profissional;

c) Justificadas por comparência em juízo como testemunha;

d) Até 20 dias de calendário consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado e até cinco dias de calendário consecutivos por falecimento de outro parente ou afim no 1.º grau da linha reta;

e) Até dois dias de calendário consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim no 2.º grau da linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;

f) As justificadas pela prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, no caso de curso que a empresa considere de seu interesse.

Cláusula 122.ª

Âmbito pessoal de aplicação

1- O presente capítulo aplica-se apenas aos trabalhadores integrados nos níveis salariais B a J.

2- Aos trabalhadores que sejam promovidos para os níveis salariais A1 a A3, ser-lhes-á integrado no vencimento base mensal o montante correspondente à percentagem máxima do prémio de assiduidade.

CAPÍTULO XXVI

Prémio por resultados

Cláusula 123.ª

Prémio por resultados

1- É instituído um «prémio por resultados» a atribuir aos trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa que se encontrem no ativo à data do pagamento do prémio, desde que tenham sido admitidos até 30 de junho do ano anterior.

2- São também abrangidos pelo prémio referido no número anterior os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa que tenham passado à situação de reforma ou de pré-reforma no decurso do 2.º semestre do ano a que os resultados se reportam.

3- O valor do prémio é calculado por referência aos resultados do Grupo Galp, apurados de acordo com as Normas Internacionais de Contabilidade (IAS), expurgados dos «efeitos de valorização de *stock*» e dos «eventos não recorrentes».

4- Aos resultados obtidos em cada ano, apurados nos termos do número anterior, corresponderá um montante global para o «prémio por resultados» calculado pela aplicação de uma percentagem, conforme indicado no quadro seguinte:

Resultados (valores em euros)	Percentagem a aplicar sobre os resultados para apuramento do montante global para prémio de resultados
Desde 300 000 000 até 324 999 999	1,00 %
Desde 325 000 000 até 349 999 999	1,15 %
Desde 350 000 000 até 374 999 999	1,30 %
Desde 375 000 000 até 399 999 999	1,45 %
Desde 400 000 000 até 424 999 999	1,60 %
Desde 425 000 000 até 449 999 999	1,75 %
Desde 450 000 000 até 474 999 999	1,90 %
Desde 475 000 000 até 600 000 000	2,00 %

5- O montante global para o «prémio por resultados» terá como limite máximo 12 milhões de euros, mantendo-se constante este valor para resultados superiores a 600 milhões de euros.

6- Será apurado um valor unitário mediante a divisão do montante global, apurado nos termos do número 4 e do número 5, pelo número total dos trabalhadores do Grupo Galp a 31 de dezembro do ano a que os resultados se reportem.

7- Do produto do valor unitário, apurado nos termos do número anterior, pelo número de trabalhadores vinculados à Petrogal em 31 de dezembro do ano a que os resultados se reportem, obtém-se o valor global da Petrogal para o «prémio por resultados».

8- O «prémio por resultados» integrará a componente A, regulada no número 9 e a componente B, regulada no número 10.

9- A componente A do «prémio por resultados» é constituída pelo valor obtido nos termos do número 7 e será distribuído, em montante igual, pelos trabalhadores abrangidos nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula.

10- A componente B do «prémio por resultados» é constituída por um valor a definir pela empresa, que será no mínimo igual ao obtido nos termos do número 7, e será atribuído nos termos estabelecidos pela política de avaliação de desempenho e remuneração variável que se encontrar em vigor no ano a que os resultados se reportem.

11- O «prémio por resultados» será pago até ao final do primeiro quadrimestre do ano seguinte aquele a que os resultados se reportem.

CAPÍTULO XXVII

Prémio de regularidade

Cláusula 124.ª

Prémio de regularidade

1- Os trabalhadores que pratiquem, com elevada assiduidade, o regime de horário de turnos de laboração contínua previsto na cláusula 11.ª beneficiam de um prémio anual do seguinte valor:

a) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual, menos noventa minutos de falta, o correspondente a 80 % do vencimento base mensal;

b) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual menos oito horas, o correspondente a 50 % do vencimento base mensal;

c) Se efetuarem, no mínimo, as horas relativas aos dias de trabalho normal anual menos dezasseis horas, o correspondente a 25 % do vencimento base mensal.

2- Para efeitos do disposto no número 1, são diminuídas às horas de trabalho normal anual as que correspondem:

a) Até 20 dias de calendário consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado e até cinco dias de calendário consecutivos por falecimento de outro parente ou afim do 1.º grau da linha reta;

b) Até dois dias de calendário consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim no 2.º grau da linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;

c) A descanso compensatório devido pela realização de trabalho suplementar;

d) A dispensas concedidas pela empresa;

e) A ausências justificadas pelo exercício de funções dos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, dirigentes e delegados sindicais, até ao limite dos respetivos créditos de tempo;

f) A três dias de faltas justificadas por acidente de trabalho;

g) Aos 28 dias, de gozo obrigatório, referentes à licença parental exclusiva do pai;

h) A uma falta justificada por presença em tribunal como testemunha.

3- O prémio anual é pago em dezembro de cada ano, de acordo com o vencimento base auferido nesse mês e corresponde ao trabalho prestado nos 12 meses anteriores.

CAPÍTULO XXVIII

Disposições transitórias

SECÇÃO I

Cláusula 125.ª

Regulamentação anterior

O presente acordo de empresa revê globalmente o anterior acordo de empresa celebrado entre as partes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2014, e subsequentes alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018.

Cláusula 126.ª

Integração de lacunas

Nas matérias omissas no presente acordo de empresa são aplicáveis aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes as disposições constantes do acordo coletivo de trabalho das petrolíferas privadas que se encontre em vigor.

Cláusula 127.ª

Cessação de efeitos e caráter globalmente mais favorável

1- Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa cessam os efeitos decorrentes dos instrumentos previstos na cláusula 125.ª que ainda subsistam.

2- As partes consideram que as condições fixadas no presente acordo de empresa são globalmente mais favoráveis que as decorrentes dos instrumentos previstos na cláusula 125.ª

SECÇÃO II

Cláusula 128.ª

Âmbito

As cláusulas 129.ª e 130.ª, número 1 da presente secção abrangem apenas os trabalhadores a quem o presente acordo de empresa seja aplicável nos primeiros trinta dias da respetiva vigência.

Cláusula 129.ª

Regime transitório de reforma antecipada de trabalhadores por turnos

1- O trabalhador admitido na Petrogal até 30 de junho de 2014 e que se encontre no exercício efetivo de funções em regime de turnos, pode obter a reforma antecipada quando complete 57 anos de idade e 25 anos de trabalho em regime de turnos, mediante comunicação escrita dirigida à empresa com a antecedência de dois anos.

2- A partir da data da receção pela Petrogal da comunicação referida no número anterior e até à reforma antecipada por turnos, o trabalhador tem direito a incremento de 5 % no valor do subsídio de turno que esteja a ser pago à data da mesma comunicação.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, quando o trabalhador aufira o valor mínimo do subsídio de turnos, conforme previsto na cláusula 12.ª, números 1 e 3 do presente acordo de empresa, e enquanto tal se mantiver, esse valor será acrescido da diferença entre o valor correspondente à percentagem aplicável no cálculo do subsídio de turnos e o valor correspondente a essa percentagem acrescida de 5 %.

4- Ao trabalhador que tendo atingindo as condições referidas no número 1, se mantenha em exercício efetivo de funções em regime de turnos por períodos anuais adicionais, é devido, até perfazer 60 anos de idade, bonificação anual de valor correspondente a:

i) No primeiro ano adicional completo, dois vencimentos base mensais;

ii) No segundo ano adicional completo, três vencimentos base mensais;

iii) No terceiro ano adicional completo, quatro vencimentos base mensais.

5- O trabalhador admitido na Petrogal até 30 de abril de 2007 e que complete pelo menos 25 anos de trabalho em regime de turnos no ano anterior àquele em que perfaça 57 anos de idade, pode antecipar num ano a passagem ao regime de reforma antecipada, sendo o valor mensal da pensão de reforma a atribuir reduzido em 30 % durante o ano de antecipação.

6- Ao trabalhador admitido na Petrogal até 30 de abril de 2007, que perfaça 57 anos de idade no exercício efetivo de funções em regime de turnos e que tenha completado, um ano antes, pelo menos 25 anos de trabalho em regime de turnos, é devida bonificação anual de valor correspondente a dois vencimentos base mensais.

7- O trabalhador que deixe de desempenhar funções em regime de turnos por imposição da empresa, beneficia do regime constante da presente cláusula, em relação ao período, de, pelo menos, 25 anos, em que tenha exercido funções em regime de turnos.

8- A obrigação de pagamento de cada uma das compensações previstas nos números 4 e 6 vence-se no trigésimo dia posterior à data do aniversário relevante do trabalhador.

9- O valor da pensão de reforma antecipada é determinado nos termos do número 3 da cláusula 62.ª do presente acordo de empresa e não pode exceder aquele a que o trabalhador teria direito se a empresa lhe concedesse na mesma data a reforma antecipada nos termos do regime geral da reforma antecipada dos trabalhadores por turnos, previsto na aludida cláusula 62.ª

Cláusula 130.ª

Efeitos decorrentes da convenção

1- A caducidade do presente acordo de empresa não prejudica a aplicação, aos trabalhadores que se encontrem nas condições da cláusula 128.ª, das disposições da cláusula 129.ª e das cláusulas 45.ª a 69.ª do presente acordo de empresa, até à entrada em vigor de outra convenção coletiva ou decisão arbitral.

2- Também não é prejudicada pela caducidade do presente acordo de empresa a aplicação aos trabalhadores da empresa das disposições da cláusula 73.ª do presente acordo de empresa, até à entrada em vigor de outra convenção coletiva ou decisão arbitral.

ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	5 105,00							
A2	3 831,00							
A3	3 194,00							
B	2 875,00							
C	2 621,00							
D	2 428,00	2 479,00	2 543,00	2 621,00				
E	2 263,00	2 315,00	2 365,00	2 428,00				
F	2 124,00	2 159,00	2 200,00	2 263,00				
G	1 982,00	2 022,00	2 071,00	2 124,00				
H-Não Operacional	1 281,00	1 511,00	1 767,00	1 982,00				
H-Operacional	1 128,00	1 281,00	1 381,00	1 511,00	1 637,00	1 767,00	1 893,00	1 982,00
I	1 154,00	1 193,00	1 229,00	1 281,00				
J	1 027,00	1 066,00	1 103,00	1 154,00				

ANEXO II

Modelo de enquadramento de categorias profissionais

É adotado o modelo de enquadramento de categorias profissionais, constituído pelos seguintes anexos:

a) Anexo II-A - Critérios e definições;

b) Anexo II-B - Descritivos das categorias profissionais.

ANEXO II-A

Critérios e definições

1- Níveis de enquadramento

a) O modelo de enquadramento de categorias profissionais contempla a adoção duma matriz salarial com 61 categorias profissionais distribuídas por 12 níveis salariais de enquadramento (A1, A2, A3, B, C, D, E, F, G, H, I e J);

b) O nível H subdivide-se em «operacional» (categorias de técnico operacional de aeroabastecimento, técnico operacional especializado I, técnico operacional de produção I e técnico operacional de segurança I) e «não operacional» (categorias de técnico administrativo I e técnico especializado I).

Nível	Categorias profissionais
A1	CONSULTOR ESPECIALIZADO III
A2	CONSULTOR ESPECIALIZADO II
A3	CONSULTOR ESPECIALIZADO I
	MÉDICO COORDENADOR NACIONAL
B	CHEFE OPERACIONAL III
	COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO II
	DELEGADO COMERCIAL III
	MÉDICO
	QUADRO TÉCNICO IV
C	CHEFE OPERACIONAL II
	COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO I
	DELEGADO COMERCIAL II
	INSPECTOR DE EQUIPAMENTO III
	QUADRO TÉCNICO III
D	CHEFE OPERACIONAL I
	COORDENADOR TÉCNICO II
	DELEGADO COMERCIAL I
	ENFERMEIRO COORDENADOR
	INSPECTOR EQUIPAMENTO II
	QUADRO TÉCNICO II
	SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO III
E	ANALISTA LABORATÓRIO III
	COORDENADOR TÉCNICO I
	ENFERMEIRO
	INSPECTOR EQUIPAMENTO I
	QUADRO TÉCNICO I
	SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO II
	TÉCNICO SECRETARIADO III
F	ANALISTA LABORATÓRIO II
	DESENHADOR PROJECTISTA
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO III
	TÉCNICO ESPECIALIZADO III
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO III
	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA III
	TÉCNICO SECRETARIADO II
	SUPERVISOR AEROINSTALAÇÃO
	SUPERVISOR MANUTENÇÃO I
	SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO II
G	ANALISTA LABORATÓRIO I
	TÉCNICO SECRETARIADO I
	SUPERINTENDENTE OPERAÇÕES MARÍTIMAS
	SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO I
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II
	TÉCNICO ESPECIALIZADO II
	TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO II
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO II
	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA II
H Operacional	TÉCNICO OPERACIONAL AEROABASTECIMENTO
	TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO I
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO I
	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA I
H Não Operacional	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I
	TÉCNICO ESPECIALIZADO I
I	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO
	ASSISTENTE ESPECIALIZADO
	COZINHEIRO
	MOTORISTA
	PORTEIRO DE INSTALAÇÃO INDUSTRIAL
	TELEFONISTA
J	AUXILIAR
	ESTAFETA

2- Escalões e valores salariais de referência

a) Nos níveis salariais A1 a C não existem escalões, sendo apenas definido um valor salarial mínimo de referência para cada um deles;

b) Os níveis salariais D a J incluem 4 escalões salariais cada, com exceção do nível salarial H - operacional, que inclui 8 escalões. Nestes níveis o valor salarial mínimo de referência corresponde ao valor do respetivo 1.º escalão;

c) Os valores mínimos de referência para cada nível salarial serão anualmente definidos.

3- Progressões entre escalões

3.1- Nas progressões entre os escalões nos níveis salariais D a J observar-se-á o seguinte:

a) A passagem do 1.º para o 2.º escalão verificar-se-á ao fim de 2 anos de permanência no 1.º, desde que não exista oposição da chefia direta.

Nas situações em que a chefia direta considere que o trabalhador não deverá mudar de escalão, fundamentará, por escrito, as suas razões e delas dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador;

b) A passagem do 2.º para o 3.º e deste para o 4.º escalão dependerá de proposta da chefia direta, cumpridos que estejam 3 anos de permanência em cada um dos escalões.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para cada escalão, e até atingir o 4.º escalão do seu nível salarial, a chefia direta apresentará proposta escrita de passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador;

c) As passagens do 2.º para o 3.º e deste para o 4.º escalão poderão ser antecipadas em 1 ano, desde que o trabalhador tenha obtido uma nota de avaliação anual individual igual ou superior a 4 (escala 1-5) nos 2 anos antecedentes e não exista oposição da chefia direta.

3.2- Nas progressões entre escalões do nível salarial H - operacional observar-se-á o seguinte:

a) A progressão ao longo dos 7 primeiros escalões verificar-se-á após cumprir-se um ano de permanência no 1.º escalão e 6 meses de permanência em cada um dos seguintes;

b) A passagem do 7.º para o 8.º escalão dependerá de proposta da chefia direta, cumpridos que estejam 3 anos de permanência no 7.º escalão.

Sempre que um trabalhador termine o período de permanência definido para esta mudança de escalão, a chefia direta apresentará proposta escrita para passagem do trabalhador ao escalão seguinte ou, por razões fundamentadas, da sua manutenção no mesmo escalão, e dela dará conhecimento à direção da sua unidade e ao trabalhador;

c) A passagem do 7.º para o 8.º escalão poderá ser antecipada em 1 ano, desde que o trabalhador tenha obtido uma nota de avaliação anual individual igual ou superior a 4 (escala 1-5) nos 2 anos antecedentes e não exista oposição da chefia direta.

Nível	Escalões	Critérios de progressão de escalão	
		Tempo de permanência no escalão	Intervenção da hierarquia
D	4º		
	3º	3 anos	*Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia*
	2º	3 anos	
	1º	2 anos	*Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia*
E	4º		
	3º	3 anos	*Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia*
	2º	3 anos	
	1º	2 anos	*Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia*
F	4º		
	3º	3 anos	*Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia*
	2º	3 anos	
	1º	2 anos	*Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia*
G	4º		
	3º	3 anos	*Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia*
	2º	3 anos	
	1º	2 anos	*Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia*
H Operacional	8º		
	7º	3 anos	*Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia*
	6º	6 meses	*Progressão Automática*
	5º	6 meses	
	4º	6 meses	
	3º	6 meses	
	2º	6 meses	
	1º	1 ano	
H Não Operacional	4º		
	3º	3 anos	*Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia*
	2º	3 anos	
	1º	2 anos	*Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia*
I	4º		
	3º	3 anos	*Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia*
	2º	3 anos	
	1º	2 anos	*Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia*
J	4º		
	3º	3 anos	*Cumprido o período de permanência, sob proposta da hierarquia*
	2º	3 anos	
	1º	2 anos	*Cumprido o período de permanência e desde que não exista oposição fundamentada da hierarquia*

3.3- Sempre que, de acordo com o estabelecido nos planos de carreiras (industriais; laboratoriais; segurança), os trabalhadores sejam promovidos ao nível salarial seguinte, considera-se que:

a) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja superior ao mínimo de referência do novo nível salarial, o trabalhador é integrado no escalão correspondente, de valor igual ou imediatamente inferior ao do seu vencimento base;

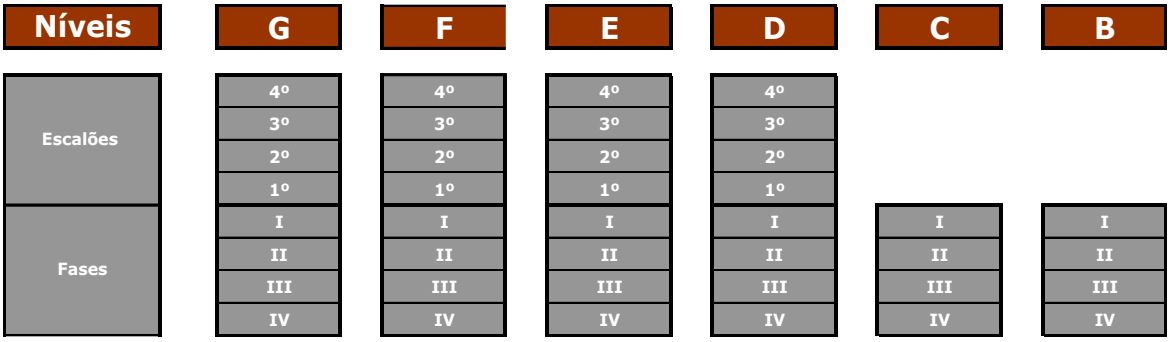
b) Quando, por força da integração dos subsídios de multivalência no vencimento base, o valor deste seja inferior ao mínimo de referência do novo nível salarial, o trabalhador é abrangido pelo processo definido para aproximação a esse valor mínimo, sendo, para tal, integrado na «fase» adequada.

4- Novas admissões

Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 janeiro de 2009, a contagem do tempo de permanência no respetivo escalão terá início na data de produção de efeitos dos respetivos contratos de trabalho.

5- Processo de aproximação faseada ao valor mínimo de referência

a) Face à formação e experiência profissional dos candidatos, e às contingências do mercado de trabalho em cada momento, poderão verificar-se admissões de trabalhadores para os níveis salariais A a G com valores salariais inferiores aos mínimos de referência do respetivo nível. Os trabalhadores que venham a ser admitidos nestas condições para os níveis salariais B a G serão abrangidos por um processo de aproximação faseada ao valor salarial mínimo de referência do nível em que forem enquadrados, de acordo com o seguinte modelo;



b) O processo de aproximação ao valor salarial mínimo de referência estabelece quatro fases para cada nível salarial;

c) Os trabalhadores admitidos nestas circunstâncias serão enquadrados na fase mais adequada às suas condições de contratação;

d) Cada fase tem a duração até um ano, exceto quando, por razões de manifesta dificuldade de integração, adaptação ou desempenho, a chefia direta proponha, fundamentadamente, a sua prorrogação por um período máximo de 6 meses;

e) Os valores mínimos de referência para cada fase serão anualmente definidos;

f) Aos trabalhadores integrados nos níveis salariais D a J, abrangidos por um modelo que define escalões de progressão salarial, bem como aos trabalhadores inseridos no processo de aproximação faseada ao valor de referência de cada nível, não será aplicável a matriz de progressões salariais que seja estabelecida pela direção de pessoas e que se encontre em vigor a cada momento.

ANEXO II-B

Descritivos das categorias profissionais

Analista de laboratório I (nível G) - É o trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Analista de laboratório II (nível F) - É o trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos), prepara padrões de trabalho e procede a verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Colabora na implementação de métodos de análise e procedimentos. Pode coordenar a atividade de outros analistas de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Analista de laboratório III (nível E) - É o trabalhador/a que efetua ensaios laboratoriais (químicos, físico químicos ou mecânicos), realiza estudos, afere, atualiza e implementa métodos de análise e procedimentos. Pode efetuar verificações e calibrações de equipamentos de medição e ensaio. Pode coordenar e/ou supervisionar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Assistente administrativo (nível I) - É o trabalhador/a que recebe, anuncia, acompanha e informa os visitantes. Executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como outros serviços gerais internos. Recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objetos inerentes ao serviço interno e externo. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Assistente especializado (nível I) - É o trabalhador/a que executa tarefas de apoio e suporte à atividade da estrutura onde está enquadrado. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Auxiliar (nível J) - É o trabalhador/a que executa tarefas indiferenciadas de apoio e serviço auxiliar de escritório. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional I (nível D) - É o trabalhador/a que, sob as orientações hierarquicamente definidas, organiza, controla, orienta e promove a execução das atividades atribuídas à equipa pela qual é diretamente responsável. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional II (nível C) - É o trabalhador/a que dirige, organiza, orienta, controla e promove com autonomia a execução das atividades atribuídas à equipa pela qual é diretamente responsável. Colabora com o superior hierárquico no estabelecimento de procedimentos operativos. Zela pelo cumprimento das normas de

ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Chefe operacional III (nível B) - É o trabalhador/a que dirige, organiza, orienta e controla as atividades atribuídas à equipa ou equipas pelas quais é responsável. Colabora com os superiores hierárquicos na realização de estudos sobre equipamentos, equipas, processos e métodos de trabalho. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado I (nível A3) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica que assessora a direção de áreas de atividade da empresa. Analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado II (nível A2) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica que dirige ou assessora a direção de áreas de atividade da empresa. Organiza e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Consultor especializado III (nível A1) - É o trabalhador/a com conhecimentos altamente especializados que, com autonomia, dirige uma ou mais áreas de atividade da empresa ou assessora os órgãos de gestão. Coordena e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica complexa, analisa e interpreta resultados, apura conclusões e assegura a definição e/ou implementação de políticas, diretrizes e metodologias. Pode exercer funções de consultoria técnica, coordenação ou chefia de outros profissionais e representar a empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico I (nível E) - É o trabalhador/a que coordena e desenvolve as atividades técnicas sob a sua responsabilidade, assegurando a sua execução e controlo, de acordo com as orientações estabelecidas. Pode coordenar e orientar a atividade de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico II (nível D) - É o trabalhador/a com experiência adequada às exigências da função, que promove e controla a execução de diretrizes, propõe metodologias de intervenção, planifica e desenvolve as atividades técnicas sob a sua direta responsabilidade. Pode coordenar e orientar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico especializado I (nível C) - É o trabalhador/a com conhecimento de uma ou mais áreas técnicas que coordena a execução de diretrizes complexas, organiza, controla, orienta e desenvolve as metodologias de intervenção adequadas à sua atividade, podendo coordenar uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Coordenador técnico especializado II (nível B) - É o trabalhador/a com formação e experiência profissional adequadas à coordenação de atividades que requerem a planificação, análise e desenvolvimento de ações que exigem o domínio de metodologias de intervenção, podendo implicar a coordenação de uma ou mais equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Cozinheiro (nível I) - É o trabalhador/a que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, respeitando rigorosamente os princípios de higiene. Elabora ou contribui para a confeção das ementas. Recebe os víveres e outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo o responsável pela sua conservação. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial I (nível D) - É o trabalhador/a que promove a venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objetivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial II (nível C) - É o trabalhador/a com experiência adequada e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objetivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Delegado comercial III (nível B) - É o trabalhador/a com elevada experiência e tecnicamente qualificado para a promoção e venda de produtos comercializados pela empresa junto dos distribuidores, revendedores e consumidores finais, de modo a atingir os objetivos estabelecidos no âmbito da política comercial da sua área de atividade. Realiza as tarefas mais complexas, designadamente as negociações contratuais, e participa na elaboração, gestão e controlo dos orçamentos anuais dos correspondentes negócios afetos à sua área de ativi-

dade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Desenhador projetista (nível F) - É o trabalhador/a que elabora desenhos técnicos relativos a projetos das diferentes especialidades de engenharia, colabora na elaboração de cadernos de encargos e memórias descritivas e, sempre que necessário, na normalização e atualização de manuais técnicos. Pode prestar assistência às obras durante a sua execução. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Enfermeiro (nível E) - É o trabalhador/a habilitado com formação especializada que presta cuidados primários de saúde, tratamentos e serviços de enfermagem, no âmbito da medicina ocupacional ou curativa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Enfermeiro coordenador (nível D) - É o trabalhador/a habilitado com formação especializada que, para além de exercer as funções respetivas, coordena o pessoal de enfermagem e assegura a operacionalidade dos postos médicos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Estafeta (nível J) - É o trabalhador/a que executa a distribuição de expediente, valores e objetos, entre instalações da empresa ou para destinatários exteriores a esta. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspetor de equipamento I (nível E) - É o trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspetor de equipamento II (nível D) - É o trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, analisa e sistematiza os dados recolhidos e recomenda atuações. Pode coordenar e orientar uma equipa de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Inspetor de equipamento III (nível C) - É o trabalhador/a que realiza inspeções a equipamentos industriais, estuda e analisa os dados recolhidos e recomenda atuações. Estuda e normaliza metodologias de intervenção de manutenção e peças de reserva de equipamentos. Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico (nível B) - É o trabalhador/a com formação adequada que exerce funções médicas no âmbito da medicina curativa (perceção, análise, diagnóstico e tratamento na doença) ou preventiva (promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores e prevenção de riscos profissionais). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Médico coordenador nacional (nível A3) - É o trabalhador/a habilitado para o exercício da medicina que, agindo com autonomia funcional, analisa, organiza, coordena e executa atividades de medicina curativa ou ocupacional inseridas no âmbito da ação médica na empresa. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Motorista (nível I) - É o trabalhador/a devidamente habilitado que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros, pesados, de caixa aberta, carros-tanque com ou sem atrelado) de acordo com as disposições do Código da Estrada e das normas internas, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga, e preenchendo, sempre que necessário, a documentação relacionada com a entrega de produtos e materiais. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Porteiro de instalação industrial (nível I) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, vigia e controla a entrada e saída de trabalhadores e/ou visitantes e veículos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico I (nível E) - É o trabalhador/a com formação ou experiência profissional adequada às exigências técnicas e/ou científicas da função, que efetua estudos e executa trabalhos de natureza técnica da sua área de especialidade, subordinado a instruções e normas específicas e, geralmente, sob orientação e controlo de técnico de grau superior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico II (nível D) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica, embora subordinado a orientações e normas aplicáveis ao trabalho a realizar, que efetua análises e pareceres de natureza técnica e/ou científica que requerem formação adequada ou experiência profissional. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico III (nível C) - É o trabalhador/a detentor de autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais sobre o trabalho a efetuar, que exerce funções que requerem bons conhecimentos de uma ou mais áreas de especialidade. Efetua estudos e pareceres de natureza técnica e/ou científica para os quais está habilitado, podendo supervisionar técnicos de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Quadro técnico IV (nível B) - É o trabalhador/a que dirige ou executa estudos e trabalhos que requerem

profundos conhecimentos de mais de uma área de atividade. Analisa e interpreta resultados, organiza e desenvolve projetos de natureza técnica ou científica, com autonomia técnica, apenas subordinado a orientações gerais. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior e representar a empresa em assuntos da sua especialidade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Superintendente de operações marítimas (nível G) - É o trabalhador/a que coordena e executa todas as operações relativas ao abastecimento de gasóleo, fuel e lubrificantes a navios nos vários portos, fretando os meios terrestres necessários para o efeito e garantindo a quantidade e qualidade dos produtos entregues. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de aeroinstalação (nível F) - É o trabalhador/a que supervisiona as atividades de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, a manutenção de equipamentos e as tarefas administrativas inerentes, chefiando as equipas operacionais e cumprindo e fazendo cumprir as normas e procedimentos de operação, qualidade, higiene, saúde, segurança e ambiente, nacionais e internacionais, aplicáveis.

Supervisor de manutenção I (nível F) - É o trabalhador/a com conhecimentos técnicos adequados que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de manutenção II (nível E) - É o trabalhador/a com conhecimentos técnicos e experiência profissional adequados às exigências da função, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de manutenção III (nível D) - É o trabalhador/a detentor de autonomia, elevado conhecimento técnico e vasta experiência, que supervisiona e executa a manutenção dos equipamentos das unidades industriais, na respetiva área de especialidade (instrumentação, metalomecânica, construção civil, eletricidade e outras). Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petroleiro I (nível G) - É o trabalhador/a que supervisiona e executa manobras inerentes à atividade de um terminal petroleiro, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Supervisor de terminal petroleiro II (nível F) - É o trabalhador/a com elevada experiência e autonomia que supervisiona a atividade de um terminal petroleiro. Pode executar manobras inerentes a essa atividade, cumprindo e fazendo cumprir as normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo I (nível H) - É o trabalhador/a que realiza tarefas administrativas diversificadas no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo II (nível G) - É o trabalhador/a que organiza e executa com alguma autonomia atividades técnico-administrativas diversificadas, no âmbito da sua área funcional, operando todos os equipamentos necessários ao exercício da função. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico administrativo III (nível F) - É o trabalhador/a que organiza e executa com autonomia as atividades técnico-administrativas mais qualificadas e exigentes, podendo coordenar a atividade de outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado I (nível H) - É o trabalhador/a que executa tarefas diversificadas que requerem conhecimentos específicos dos processos, circuitos e procedimentos de áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado II (nível G) - É o trabalhador/a que executa tarefas diversificadas que requerem experiência e amplos conhecimentos dos processos e metodologias de uma ou mais áreas funcionais definidas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico especializado III (nível F) - É o trabalhador/a que executa tarefas de elevada complexidade que requerem vasta experiência e sólidos conhecimentos de especialidades técnicas de uma ou mais áreas de atividade e o domínio dos processos e metodologias utilizados. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de aeroabastecimento (nível H) - É o trabalhador/a que efetua todo o conjunto de operações de abastecimento e desabastecimento de aeronaves, bem como as tarefas complementares inerentes àquelas operações, podendo conduzir veículos dentro das áreas dos aeroportos. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional especializado I (nível H) - É o trabalhador/a que executa tarefas de operação ou manutenção de equipamentos operacionais específicos da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das

normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional especializado II (nível G) - É o trabalhador/a que executa tarefas que requerem experiência e amplos conhecimentos de operação ou manutenção dos equipamentos específicos da sua área de atividade. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção I (nível H) - É o trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos na área funcional a que está adstrito. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção II (nível G) - É o trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos técnicos especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos na área funcional a que está adstrito. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de produção III (nível F) - É o trabalhador/a que executa tarefas qualificadas que requerem conhecimentos mais especializados dos processos e tecnologias utilizados, estando habilitado a operar equipamentos diversos em uma ou mais áreas e a analisar variáveis e processos. Pode coordenar e orientar a atividade de outros profissionais de nível inferior integrados na respetiva área funcional. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico operacional de segurança I (nível H) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança e pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Realiza ações de aconselhamento, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Intervém na organização da prevenção de riscos e no combate a sinistros.

Técnico operacional de segurança II (nível G) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, para além das atribuições do técnico operacional de segurança I, colabora na realização de estudos e auditorias, procede à análise de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Pode coordenar outros profissionais de nível inferior.

Técnico operacional de segurança III (nível F) - É o trabalhador/a que, nas instalações industriais, zela pelo cumprimento das normas de ambiente, higiene e segurança, supervisiona sistemas de segurança, apoia as áreas operacionais na prevenção de riscos, realizando ações de aconselhamento e auditoria, para que sejam atingidos níveis elevados de segurança das pessoas e bens. Colabora na realização de estudos, procede à análise de acidentes, realiza estudos de análise de riscos em trabalhos novos, modificações e reparações. Emite pareceres técnicos e pode coordenar a atividade de outras profissionais de nível inferior. Garante a operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de intervenção. Coordena ações nas intervenções de combate a sinistros.

Técnico de secretariado I (nível G) - É o trabalhador/a que se ocupa do secretariado individualizado ou sectorial, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico de secretariado II (nível F) - É o trabalhador/a com elevada experiência que se ocupa do secretariado ao nível das direções da empresa, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Técnico de secretariado III (nível E) - É o trabalhador/a com elevada experiência que se ocupa do secretariado dos membros da administração, competindo-lhe assegurar a gestão de agenda, apresentações, atendimento telefónico, correspondência, deslocações e ainda estabelecer contactos com entidades externas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Telefonista (nível I) - É o trabalhador/a que estabelece, recebe e encaminha chamadas telefónicas internas e externas. Responde se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Zela pelo cumprimento das normas de ambiente, qualidade, higiene e segurança.

Lisboa, 26 de fevereiro de 2024.

Pela Petrogal, SA:

Marco Aurélio dos Santos Serrão, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, na qualidade de mandatário.
Miguel Alexandre Branco Simão Marques, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante - (SOEMMM):

Rogério António Pinto, na qualidade de presidente da direção do SOEMMM.

Pelo Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ:

Maria da Natividade dos Anjos Marques, na qualidade de mandatária.

Depositado a 26 de junho de 2024, a fl. 69 do livro n.º 13, com o n.º 178/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a LUSOSIDER - Aços Planos, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras

Revisão salarial e outras do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2019, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2023.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a LUSOSIDER - Aços Planos, SA, adiante designada por empresa, cuja atividade principal é a definida no CAE 24100 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões nele previstas, representados pelas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 13.ª (Adesão individual ao contrato).

2- Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente AE uma empresa e 241 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Área geográfica

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua atividade.

Cláusula 3.ª

Vigência e denúncia

1- O presente AE vigora pelo prazo de quatro anos e entra em vigor nos termos previstos na lei.

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano e serão revistas anualmente.

Cláusula 41.ª

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados, de no mínimo de 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem direito a 7 dias 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.

Cláusula 64.ª

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento de filhos e enteados, cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador até vinte dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de pais, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, bem como de pessoa que viva em economia comum com o trabalhador, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;

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

g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei;

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

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos deste ACT e da lei;

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

k) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, durante o próprio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;

d) O dia do funeral, por falecimento de tios ou sobrinhos, devidamente comprovado;

e) As dadas devido a prisão preventiva, mas só desde que o trabalhador não venha a ser condenado através de decisão judicial.

4- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 66.ª

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na lei e no presente acordo de empresa.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

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

c) As faltas dadas ao abrigo da alínea *k)* do número 2 da cláusula 64.ª (Tipos de faltas), até ao limite de 30 dias, período para além do qual se aplica o disposto na cláusula 68.ª (Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado);

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, com menção expressa de desconto na retribuição;
e) A autodeclaração de doença (ADD), declarada por si mesmo, sob compromisso de honra.
3- (*Mantem a redação em vigor.*)
4- (*Mantem a redação em vigor.*)

Cláusula 82.ª

Subsídio de turno

1- O subsídio mensal de turno terá os seguintes valores, de acordo com as modalidades indicadas:
a) Horário de 3 turnos com folga rotativa - 233,00 €;
b) Horário de 3 turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo - 132,00 €;
c) Horário de 2 turnos com folga rotativa - 105,00 €;
d) Horário de 2 turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo - 92,00 €.
2- Os valores previstos no número 1 são atualizados de acordo com o aumento geral anual da grelha salarial.
3- O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só será devido enquanto esta situação se mantiver, salvo o disposto no número seguinte.
4- No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para horário normal, passa a receber, como complemento, o subsídio que vinha auferindo, nas seguintes condições:
a) Em caso de deslocação temporária para horário normal, por decisão da empresa;
b) Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional contraída na empresa devidamente comprovada, de que tenha resultado incapacidade parcial temporária e enquanto esta durar;
c) No caso de o trabalhador ter 15 ou mais anos de turnos. Durante 12 meses, contados desde a data da conversão do subsídio de turno em complemento de subsídio de turno, o valor do complemento corresponderá a 100 % do valor do subsídio de turno que o trabalhador vinha auferindo. Após os primeiros 12 meses, manter-se-á o pagamento do complemento durante mais 12 meses, sendo o valor do complemento reduzido a 50 % do valor inicial. O pagamento deste complemento de subsídio de turno é pago também nas férias, subsídio de féria e Natal e cessará após 24 meses, contados desde a data da conversão do subsídio de turno em complemento de subsídio de turno. O disposto nesta alínea entra em vigor no dia 30 de abril de 2024.
5- O disposto no número anterior aplica-se, ainda, quando o trabalhador passar para regime de turnos a que corresponda subsídio inferior ao que auferia, sendo nesse caso o valor do complemento, o correspondente à diferença entre os dois subsídios.

CAPÍTULO XI

Outros subsídios e regalias

Cláusula 89.ª

Prémio de assiduidade

A instituição de um prémio de assiduidade tem por objetivo reforçar as contrapartidas que cada trabalhador já recebe pela sua prestação de trabalho e definidas no presente AE, premiando aqueles trabalhadores que demonstram maior disponibilidade para contribuir para os objetivos da empresa, no caso concreto, através de uma taxa de comparência no trabalho mais elevada que outros.
1, 2, 3 e 4- (*Mantem a redação em vigor.*)
5- Para efeitos de aplicação desta cláusula, entende-se por não comparência qualquer ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, com exceção dos casos abaixo referidos:
a) Período de férias;
b) Descanso compensatório devido por prestação de trabalho suplementar e folgas de compensação de horário;
c) Falta por acidente de trabalho;
d) Falta justificada por motivo de doação de sangue não compensada monetariamente;
e) Falta justificada por motivo de luto de familiares, até 5 dias;
f) Falta justificada por trabalhador que seja bombeiro voluntário, pelo tempo indispensável para ocorrer a sinistros;
g) Exercício da atividade sindical ou da comissão de trabalhadores dentro dos limites dos créditos de horas definidos no AE;

h) Falta justificada por cumprimento de obrigações legais por motivos não imputáveis ao trabalhador e cuja remuneração não possa ser compensada por terceiros;
i) Falta dada ao abrigo do regime da proteção da parentalidade;
j) Falta dada por trabalhador estudante no âmbito do respetivo regime;
l) Falta justificada por motivo de luto de filho, até 20 dias.
6, 7 e 8- (*Mantem a redação em vigor.*)

Cláusula 93.ª

Subsídio de refeição, transporte e abono para falhas

1- A empresa atribuirá um subsídio de refeição, no valor de 11,80 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, desde que trabalhe pelo menos 4 horas.
2- Sem prejuízo do limite máximo estabelecido, (73,50 €), a empresa comparticipará em 75 % do custo do transporte coletivo mais económico, por cada período de trabalho normal diário efetivo (ou parte do dia).
3- Quando o trabalhador se deslocar ao serviço da empresa, em viatura própria, o valor a pagar por quilómetro percorrido é de 0,36 €.
4- Quando em serviço efetivo e como abono para falhas, o trabalhador com funções de caixa receberá mensalmente 115,72 €.

Cláusula 94.ª-A

Prémio de coordenação

1- O trabalhador que, por indicação expressa da empresa, exercer as funções de «coordenação», tem direito a receber um prémio mensal de 80,00 €.
2- Sempre que o trabalhador, por qualquer motivo, deixe de exercer as funções de «coordenação», cessa de imediato o direito ao correspondente prémio.

Nota: Mantêm-se com a atual redação todas as cláusulas do acordo de empresa em vigor que não são objeto de alterações.

ANEXO I

Estrutura profissional

Categorias profissionais

Técnico superior - Possuindo conhecimentos teórico-práticos de nível superior reconhecidos pela empresa, na área da sua especialidade, domina e aplica determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de ações de investigação, análise, organização e gestão, demonstrando capacidades e responsabilidades na resolução de problemas complexos e garantindo a realização dos objetivos fixados.

Técnico especialista - É o trabalhador com formação técnico-profissional e elevados conhecimentos práticos e específicos duma determinada área de atividade que, na área da sua especialidade, assume funções de organização e gestão dos recursos que lhe estão afetos, baseado em orientações/planos de ações, sendo controlado pelos resultados. Caracteriza-se também pela capacidade de relacionamento com outros sectores para negociar o modo de execução dos objetivos fixados.

Técnico - É o trabalhador que desempenha atividades de nível mais exigente dentro da sua área de especialização, implicando, nomeadamente, a aplicação de conhecimentos técnicos e práticos aprofundados e/ou a responsabilidade por dirigir, coordenar e controlar os recursos humanos e materiais que lhe estão afetos, respondendo por objetivos delimitados ou programas estabelecidos. Caracteriza-se também pela capacidade de adaptação de técnicas e métodos de trabalho a problemas novos; pela análise e exploração de conjuntos de dados/informações, bem como pela capacidade de relacionamento com outros sectores para coordenação e ajustamento da execução dos objetivos fixados. Pode ser designado pela sua área de atividade predominante: Administrativo, manutenção, produção, laboratório, logística e qualidade.

Profissional de produção - É o trabalhador que, na área da sua especialidade, desempenha atividades na área de produção, nomeadamente, na condução, regulação, controlo e manutenção das instalações/equipamentos de fabrico e auxiliares, bem como na movimentação, registo e controlo das matérias e produtos inerentes ao processo produtivo, com vista a garantir o cumprimento dos programas de fabrico, índices de qualidade e prazos de expedição. Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem.

Profissional de manutenção - É o trabalhador que, na área da sua especialidade, desempenha atividades relativas à manutenção dos equipamentos/instalações industriais, nomeadamente, de preparação, inspeção, conservação, reparação recuperação/modificação e melhorias, com vista a garantir os índices de fiabilidade definidos para os equipamentos e processos. Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem.

Profissional de serviços de apoio - É o trabalhador que, na área da sua especialidade, desempenha atividades de apoio, nomeadamente nas áreas da qualidade, logística e armazéns; ou de natureza administrativa integradas nas diversas funções de gestão da empresa (RH, finanças, aprovisionamentos, comercial, informática, qualidade) Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem.

Trabalhador especializado - É o trabalhador que executa um conjunto de tarefas definidas e rotinadas, não requerendo conhecimentos técnicos específicos.

ANEXO II

Grelha salarial

Categorias	Níveis	Valores ingresso	Grelha salarial/Carreiras profissionais		
		A (Entrada)	B	C	D
Técnico superior	5	1 187,00 €	1 373,00 €	2 239,00 €	3 106,00 €
Técnico especialista	4	1 187,00 €	1 230,00 €	1 825,00 €	2 427,00 €
Técnico	3	996,00 €	1 016,00 €	1 255,00 €	1 508,00 €
Profissional de produção Profissional de manutenção Profissional de apoio	2	866,00 €	875,00 €	1 051,00 €	1 230,00 €
Trabalhador especializado	1	830,00 €	830,00 €	871,00 €	913,00 €

Paio Pires, 13 de março de 2024.

Pela LUSOSIDER - Aços Planos, SA:

Pedro Miguel Guerreiro Reis, na qualidade de procurador.
Manuel José Chaleta Carvoeira, na qualidade de procurador.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT:

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.
SINCOMAR -
SMMCMM -

e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.
SERS - Sindicato dos Engenheiros.
SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.
José Arménio Santos Lopes, na qualidade de mandatário.
Orlando Quarteu Esteves, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, na qualidade de mandatário.
Miguel Alexandre Branco Simão Marques, na qualidade de mandatário.

Depositado a 24 de junho de 2024, a fl. 68 do livro n.º 13, com o n.º 170/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras

Aos 15 dias do mês de Abril de 2024, a Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e de identificação fiscal 504 877 399, com o capital social de 25 266 000,00 € (vinte e cinco milhões, duzentos e sessenta e seis mil euros), com sede na Avenida da República, n.º 32, 3.º andar esquerdo, 1050-193 em Lisboa, neste acto representada pelo Dr. Alvaro del Palacio Tornos, e pelo Dr. Ruben Albilio Arribas, ambos na qualidade de procuradores, e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal neste acto representado por, Maria José de Jesus Fernandes Madeira, Susy Fabricia Leandro Pires, e Hugo Norberto Borralho Fialho, na qualidade de mandatários, respectivamente, empregador e associação sindical representante de trabalhadores da AAVI, acordaram em negociações diretas a primeira revisão parcial do acordo de empresa, publicado *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2023, alterando as cláusulas 1.ª, 16.ª- A, 22.ª, 24.ª, número 1 e o anexo II - Tabela salarial, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território português e obriga, por um lado, a empresa sua subscritora e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pela associação sindical signatária.

2- Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estão abrangidos pelo presente AE, 34 trabalhadores e um empregador.

3- A empresa outorgante do presente acordo desenvolve a actividade de gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211).

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1- O AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos reportados a 1 de janeiro de cada ano.

(…)

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

(…)

Cláusula 16.ª-A

Subsídio de turno

Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos auferirão um subsídio de turno no valor mensal de 38,00 €, pago em 13 vezes no ano.

(…)

Cláusula 22.ª

(Subsídio de risco)

Todos os trabalhadores que detenham categorias profissionais integradas na carreira da manutenção, assim com os trabalhadores com a categoria profissional de oficial de assistência e vigilância e os trabalhadores com a categoria profissional de fiel de armazém, auferirão um subsídio de risco no valor mensal de 38,00 €, pago 13 vezes no ano.

(…)

CAPITULO V

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 24.ª

(Subsídio de refeição)

1- O trabalhador, pelo período normal de trabalho diário efectivamente prestado e desde que integrado no processo produtivo tem direito a um subsídio de 8,00 € (oito euros).

2- (*Manter a redação atual.*)

3- (*Manter a redação atual.*)

(…)

ANEXO II

Tabela salarial 2024

Carreira	Categorias	Níveis remuneratórios € (mínimo)						
		1	2	3	4	5	6	7
Operação de tráfego	Operador do centro de controlo de tráfego	1 008,00	1 037,00	1 067,00	1 100,00	1 134,00	1 166,00	1 199,00
	Oficial de assistência e vigilância	998,00	1 027,00	1 056,00	1 087,00	1 120,00	1 147,00	1 176,00
Manutenção	Encarregado de assistência e manutenção	2 304,00	2 374,00	2 443,00	2 518,00	2 595,00	2 670,00	2 751,00
	Técnico de telemática e electricidade	2 170,00	2 237,00	2 303,00	2 371,00	2 442,00	2 514,00	2 591,00
	Operador de equipamentos especiais	1 265,00	1 303,00	1 341,00	1 383,00	1 421,00	1 465,00	1 511,00
	Oficial de conservação e manutenção	1 140,00	1 174,00	1 209,00	1 244,00	1 280,00	1 318,00	1 358,00
	Oficial de telemática e electricidade	979,00	1 008,00	1 036,00	1 068,00	1 101,00	1 130,00	1 165,00
	Ajudante de conservação e manutenção	915,00	940,00	968,00	998,00	1 028,00	1 056,00	1 088,00

Apoio	Técnico informática	1 122,00	1 157,00	1 193,00	1 226,00	1 262,00	1 305,00	1 339,00
	Técnico oficial de contas	1 782,00	1 836,00	1 893,00	1 947,00	2 005,00	2 066,00	2 129,00
	Técnico administrativo-financeiro	1 345,00	1 385,00	1 426,00	1 468,00	1 514,00	1 558,00	1 606,00
	Técnico administrativo	1 201,00	1 238,00	1 275,00	1 313,00	1 352,00	1 393,00	1 432,00
	Recepcionista	890,00	916,00	941,00	969,00	1 000,00	1 029,00	1 059,00
	Fiel de armazém	1 211,00	1 243,00	1 281,00	1 322,00	1 360,00	1 401,00	1 442,00

Nota: Todas as matérias não revistas mantém a redacção em vigor.

Faro, 15 de abril de 2024.

Pela Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA:

Alvaro del Palacio Tornos, na qualidade de procurador.
Ruben Albillo Arribas, na qualidade de procurador.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatária.
Susy Fabrícia Leandro Pires, na qualidade de mandatária.

Depositado a 26 de junho de 2024, a fl. 68 do livro n.º 13, com o n.º 172/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Deliberação da comissão paritária

A Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, constituída a comissão técnica paritária nos termos do artigo 65.º do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022, que teve alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2023, deliberam, ao abrigo das alíneas *a)* e *d)* do número 1 do artigo 65.º do CCT, interpretar e esclarecer as dúvidas emergentes da aplicação do número 4 do artigo 72.º do CCT, nos termos seguintes:

Tendo surgido dúvidas quanto à aplicação da norma convencional constante do número 4 do artigo 72.º do CCT, sob a epígrafe benefício único, extraordinário e transitório, cumpre fixar interpretação e aplicação uniforme.

Tal norma prescreve que «considera-se cumprido o disposto no número 1 se, após 1 de setembro de 2022, a entidade patronal passou a atribuir um subsídio de refeição entre 4,85 € e 6,00 €, mantendo o seu pagamento».

A questão jurídica enunciada que demanda uma interpretação uniforme é a seguinte:

Os trabalhadores docentes a quem, desde data anterior a 1 de setembro de 2022, era dado subsídio de refeição no valor de 4,85 € deixam de ter direito ao benefício de 4 % previsto no número 1 do artigo 72.º?

Como decorre do texto da norma, não têm direito ao benefício de 4 % os trabalhadores docentes a quem a entidade empregadora após 1 de setembro de 2022, passou a atribuir um subsídio de refeição de valor entre 4,85 € e 6,00 €. Assim, quando, desde data anterior a 1 de setembro de 2022, a entidade empregadora atribui subsídio de refeição, no valor de 4,85 €, esses trabalhadores docentes têm direito ao benefício de 4 %.

O objetivo do artigo 72.º é a atribuição aos trabalhadores docentes de um benefício que os possa de algum modo compensar pelo facto de a inflação real se ter situado em valor significativamente superior à inflação estimada pelas partes no momento da última negociação do CCT em causa.

As partes acordaram que este benefício apenas era devido quando o trabalhador docente não beneficiasse já de uma situação financeira mais favorável que o estabelecido no CCT. Consequentemente, estabeleceram as exceções prevista sem diversos números do artigo 72.º do CCT.

Uma destas exceções é exatamente a situação prevista no número 4 do artigo 72.º do CCT. Ora, como resulta claro, esta exceção apenas se justifica quando o trabalhador docente não recebesse antes subsídio de refeição! A fixação do dia 1 de setembro de 2022 como data para definir esse «antes e depois» resulta de acordo das partes que reconheceram ter havido estabelecimentos de ensino que passaram a atribuir subsídio de refeição desde essa data exatamente para dar um benefício aos seus trabalhadores docentes por força da inflação ocorrida.

Face ao acima exposto, a comissão paritária delibera, por unanimidade, a integração no CCT em vigor da seguinte nota interpretativa:

A norma constante do número 4 do artigo 75.º do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022, na sua redação atual, não exclui a obrigação de pagamento do benefício previsto no número 1 quando o empregador atribuía já subsídio de refeição de 4,85 € desde data anterior a 1 de setembro de 2022 mantendo o pagamento após essa data.

A presente deliberação, logo que publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, integra o contrato colectivo de trabalho celebrado entre Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 17, de 8 de maio de 2022, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 45, de 8 de dezembro de 2023, produzindo os seus efeitos desde a data de entrada em vigor da norma interpretada e esclarecida.

Assinado em Lisboa, a 2 de maio de 2024.

A comissão paritária:

Os representantes da Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF):

Joaquim Valente.
Rodrigo Queiroz e Melo.
Carlos Vieira.

Os representantes das associações sindicais outorgantes:

Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto.
Carlos Manuel Dias Pereira.
José Manuel Ricardo Nunes Coelho.

Depositado a 26 de junho de 2024, a fl. 69 do livro n.º 13, com o n.º 176/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Federação Europeia de Sindicatos de Inspetores da Educação - FESIE - Constituição

Estatutos aprovados em 15 de junho de 2024.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito, fins e princípios

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

1- A Federação Europeia de Sindicatos de Inspetores da Educação - FESIE, é uma associação de sindicatos de inspetores da educação, de todos os graus e ramos de ensino, de âmbito europeu, com personalidade jurídica e sem fins lucrativos, que se rege pelos presentes estatutos e pela lei vigente aplicável, com duração por tempo indeterminado.

2- A federação exerce a sua atividade em toda a Europa.

Artigo 2.º

Sede da federação

A federação terá a sua sede na cidade do Porto - Portugal, ficando a assembleia geral autorizada a deslocar a sede para qualquer outro lugar no espaço europeu.

Artigo 3.º

Fins

1- Constituem objetivos da FESIE:

a) Facilitar a cooperação entre os sindicatos de inspetores europeus;

b) Defender os direitos dos seus associados, como grupo profissional;

c) Promover e apoiar ações que visem a melhoria das condições de vida e de trabalho dos seus associados;

d) Colaborar na resolução dos problemas da política da educação e do ensino.

2- Para a prossecução dos seus fins, compete, em especial, à FESIE:

a) Celebrar protocolos;

b) Estudar e resolver as questões que interessem aos seus associados;

c) Informar os associados de toda a sua atividade;

d) Participar na definição das políticas para o ensino e educação;

e) Pronunciar-se, junto das instituições europeias e dos órgãos do poder central, regional e local, sobre todas as matérias relativas à educação e ao ensino;

f) Emitir parecer sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de atividade ou dos seus associados, por iniciativa própria ou a solicitação de instituições públicas ou privadas;

g) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis e demais regulamentos do trabalho;

h) Organizar e participar em manifestações nacionais e internacionais em defesa dos interesses dos seus associados;

i) Promover e fomentar iniciativas no domínio da formação profissional e sindical dos seus associados.

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

1- A federação rege-se pelos princípios da independência sindical e orienta a sua ação com base na democracia interna e no respeito pelos princípios consagrados na Declaração Universal dos Direitos do Homem.

2- A federação reconhece a todos os associados o direito de livre participação e intervenção na formação da sua vontade coletiva.

3- A federação define a independência sindical como garantia de autonomia face ao Estado, aos interesses económicos, aos partidos políticos e às organizações religiosas.

4- A federação pode filiar-se e participar como membro em outras organizações sindicais, nacionais ou internacionais, desde que os seus fins não se revelem contrários aos princípios consagrados nestes estatutos.

Artigo 5.º

Representantes das organizações membros

1- A Federação Europeia de Sindicatos de Inspetores da Educação - FESIE será composta pelos representantes dos sindicatos europeus de inspetores de educação. Cada sindicato designará um máximo de três inspetores para o representar.

2- Se um país não possuir um sindicato de inspetores da educação, mas se, integrado num outro sindicato, existir uma representação dos inspetores da educação, tal organização pode ser admitida como membro de pleno direito. O representante dessa organização deve ser acreditado como tendo a autoridade de assumir compromissos de cooperação no âmbito da Federação Europeia de Sindicatos de Inspetores da Educação - FESIE.

Artigo 6.º

Participação na Federação Europeia de Sindicatos de Inspetores da Educação - FESIE

1- A federação terá duas categorias de membros.

1.1- Membros de pleno direito com direito de voto:

a) Todos os sindicatos de inspetores da educação europeus, tal como definidos no artigo 5.º, que tenham solicitado a sua adesão e que procederam à nomeação do seu representante na Federação Europeia de Sindicatos de Inspetores da Educação - FESIE;

b) Os membros de pleno direito podem também ser organizações sindicais que incluem inspetores da educação, sendo que as mesmas deverão nomear um inspetor da educação como representante, o qual deverá ser acreditado pela respetiva estrutura sindical como tendo autoridade para assumir compromissos de cooperação no âmbito da Federação Europeia de Sindicatos de Inspetores da Educação - FESIE;

1.2- Membros honorários sem direito a voto. Poderão ser admitidos membros honorários, por tempo limitado ou ilimitado, mediante a autorização da assembleia geral, com base na análise do interesse, pertinência e fundamentação apresentada. Um membro honorário poderá ser alguém ou uma organização autorizada a associar-se temporariamente, porque não existe um sindicato de inspetores da educação no país a que pertencem ou porque o sindicato a que pertencem não faz parte da FESIE.

Artigo 7.º

Funcionamento e órgãos de gestão

1- Os órgãos da Federação Europeia de Sindicatos de Inspetores da Educação - FESIE serão:

a) A assembleia geral;

b) O comité executivo;

c) O conselho fiscal.

2- No que diz respeito às línguas utilizadas, devem prevalecer os seguintes princípios:

a) Na assembleia geral e nas reuniões do comité executivo a língua utilizada deverá ser o inglês;

b) Documentos oficiais, por exemplo estatutos, cartas sobre a adesão, deverão ser distribuídos em português e inglês, podendo ser produzidas as respetivas traduções para outras línguas, à responsabilidade de cada um dos membros;

c) Para todos os outros documentos, será apenas utilizada a língua inglesa.

Artigo 8.º

Assembleia geral

1- A assembleia geral será o órgão supremo da federação, ao qual todos os membros devem pertencer.

2- Reunir-se-á ordinariamente uma vez por ano, designadamente para a aprovação do relatório de atividades e contas.

3- As suas decisões serão tomadas por maioria absoluta dos membros efetivos. Para as decisões de alteração dos estatutos ou de dissolução da associação, é necessária uma maioria de dois terços dos membros efetivos. O quórum para todas as restantes decisões é de um terço dos membros efetivos da associação.

4- O presidente e os dois vice-presidentes da mesa da assembleia geral deverão ser eleitos pelos seus membros, para um período de três anos, na mesma assembleia em que forem eleitos os outros órgãos.

5- A assembleia geral deverá:

a) Eleger os membros do comité executivo e do conselho fiscal, por um período de três anos;

b) Deliberar e tomar decisões sobre a existência, funcionamento e atividades da federação;

c) Designar o país anfitrião onde se realizarão a assembleia geral e as reuniões da Federação Europeia de Sindicatos de Inspetores da Educação - FESIE;

d) Fixar as contribuições anuais sob proposta do comité executivo. Os membros honorários não serão obrigados a pagar contribuições anuais;

e) Decidir se serão admitidos novos membros e nomear membros honorários;

f) Aprovar, mediante o parecer do conselho fiscal, o relatório anual e as contas apresentados pelo comité executivo;

g) Aprovar ou alterar as regras internas relativas às recomendações do comité executivo e do conselho fiscal.

6- A assembleia geral será organizada pelo país anfitrião, em cooperação com o comité executivo. As reuniões extraordinárias da assembleia geral podem ser convocadas por decisão do comité executivo ou a pedido de pelo menos um terço dos seus membros efetivos. Neste caso, a convocatória para a reunião extraordinária, com a respetiva ordem de trabalhos, será enviada a todos os representantes da federação com pelo menos dois meses de antecedência.

7- Os estatutos só podem ser alterados e a associação só pode ser dissolvida numa reunião extraordinária da assembleia geral.

8- Em caso de dissolução, a assembleia geral designará o órgão ao qual reverterão os bens e bens móveis da associação.

Artigo 9.º

Comité executivo

1- O comité executivo será eleito para um mandato de três anos. Reunir-se-á sempre que necessário e pelo menos uma vez por ano. Será composto por cinco membros, existindo a representação mínima de três países:

a) Presidente;

b) Vice-presidente;

c) Secretário-geral;

d) 1.º secretário-geral adjunto;

e) 2.º secretário-geral adjunto.

2- O presidente do comité executivo dirige e coordena os assuntos e atividades da FESIE, assim como representa a federação.

3- O secretário-geral é responsável pela administração e finanças da federação.

4- O presidente e o secretário-geral ficam autorizados a assinar quaisquer documentos, no que diz respeito à gestão contabilística e financeira, da federação.

5- Se o presidente ou o secretário-geral não puderem exercer o seu mandato, serão substituídos pelo vice-presidente e pelo secretário-geral adjunto até à realização da assembleia geral seguinte.

6- O presidente e o secretário-geral do comité executivo, juntamente com o presidente da mesa da assembleia-geral e o representante do país anfitrião, fazem parte da mesa da assembleia geral, nas reuniões ordiná-

rias e extraordinárias, exceto na reunião para a eleição dos membros dos órgãos executivos (comité executivo e conselho fiscal).

Artigo 10.º

Compete ao comité executivo

1- Compete, ainda, ao comité executivo:

a) Executar as decisões da assembleia geral;

b) Dirigir e coordenar os assuntos correntes da federação;

c) Elaborar e propor um programa anual de atividades à assembleia geral para apreciação e parecer;

d) Tomar decisões em conformidade com os presentes estatutos, de acordo com as políticas estabelecidas pela assembleia geral;

e) Propor um orçamento e contribuições anuais, a ser submetido à apreciação da assembleia geral;

f) Informar a assembleia geral sobre a sua atividade e a sua gestão financeira, apresentando o relatório de atividades e contas para a respetiva aprovação.

Artigo 11.º

Conselho fiscal

1- O conselho fiscal será eleito para um mandato de três anos. Reunir-se-á pelo menos uma vez por ano. Será composto por cinco membros, representando um mínimo de três países: um presidente e quatro vice-presidentes.

2- As decisões serão tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes.

3- O conselho fiscal só pode deliberar, desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 12.º

Compete ao conselho fiscal

1- O conselho fiscal será também responsável:

a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos;

b) Fiscalizar a escrituração e documentos da federação e emitir parecer sobre o relatório de atividades e as contas antes da sua apresentação à assembleia geral;

c) Emitir parecer sobre todos os assuntos que o comité executivo ou a assembleia geral entendam submeter à sua apreciação;

d) Apresentar ao comité executivo as sugestões de interesse para a FESIE e que estejam no seu âmbito.

Artigo 13.º

Financiamento

1- A FESIE será financiada através de:

a) A contribuição dos membros efetivos, nos dois primeiros anos da sua criação, consistirá na repartição das despesas, até que a assembleia geral decida se haverá ou não lugar a uma contribuição anual a ser paga por todos os membros;

b) Organização de reuniões ou a organização de eventos da responsabilidade do comité executivo e assembleia geral ou de associados;

c) Donativos de organismos que possam fornecer apoio material ou financeiro que contribua para a realização dos objetivos da federação.

Artigo 14.º

Atividades

1- As atividades da federação devem permitir enriquecer o conhecimento das atividades e condições de trabalho dos inspetores de educação, assim como os problemas e exigências dos sindicatos junto das tutelas.

2- A fim de atingir estes objetivos, a federação deverá:

a) Realizar estudos sobre as carreiras e condições de trabalho dos inspetores de educação, com recurso à investigação e à comparação de experiências;

b) Organizar intercâmbios entre os membros da associação e os seus pares de outros países e com especialistas, sempre que se considere necessário;

c) Divulgar estudos e trabalhos realizados no âmbito destas atividades;
d) Facilitar a cooperação entre os sindicatos de inspetores.

Artigo 15.º

Direitos e deveres dos membros

1- Os membros da FESIE possuem como direitos e deveres:
a) Participar nos trabalhos e atividades decididos pela assembleia geral;
b) Contribuir para a realização dos objetivos e para a execução das decisões da assembleia geral;
c) Desempenhar as funções dos cargos para os quais são eleitos;
d) Pagar as suas contribuições anuais.
2- Os membros que não paguem as suas contribuições anuais podem ver os seus direitos retirados por decisão da assembleia geral.

Artigo 16.º

Regulamentos

1- A assembleia geral aprovará o regulamento interno, do qual devem constar, entre outros assuntos, os procedimentos relativos a:
a) Eleições;
b) Decisões sobre as atividades e sobre os contactos externos;
c) Elaboração sobre o relatório anual, o orçamento e o relatório financeiro;
d) Emissão do parecer do conselho fiscal.
2- Estes regulamentos não devem conter elementos que sejam incompatíveis com os estatutos.

Registado em 21 junho de 2024, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. 6 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Jornalistas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de maio de 2024 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Presidente - Luís Filipe Marques Simões.
Vice-presidente - Ana Isabel Martins Costa.
Vice-presidente - Augusto Manuel Azevedo Correia.
Tesoureiro - Ruben Alexandre Lopes Martins.
Secretária - Cláudia Isabel Cunha Martins.
Secretário - Nuno Gago da Câmara Viegas.
Vogal - Susana Paula Pitarra Venceslau.
Vogal - Vânia Daniela.
Vogal - Maria Elisabete Ferreira Sequeira Batista.
Vogal - João Carlos do Rosário.
Vogal - Francisco David de Lima Gonçalves Ferreira.
Vogal - Isabel Maria Franco Moutinho Venceslau.
Vogal - Artur Jorge Torres de Magalhães Machado.

Suplentes:

Presidente - Isabel Lopes de Almeida Nery de Oliveira.
Vice-presidente - Filipe Alexandre Guerreiro Santa Bárbara.
Vice-presidente - Daniel dos Santos Catalão.
Tesoureiro - Jorge Alexandre de Sá Eusébio.
Secretária - Salomé Pinto da Silva.
Secretária - Joana Filipa Sá Figueiredo.
Vogal - João Miguel Gaspar do Nascimento Almeida Rodrigues.
Vogal - Vítor Manuel Ferreira Mota.
Vogal - Ana Isabel Lopes Mota.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

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

Identidade dos membros da direção eleitos em 22, 23 e 24 de maio de 2024 para o mandato de quatro anos.

Alcides Manuel Pacheco Rocha Teles.
Amilcar António Lança Pires.
Ana Cristina Sales Henriques Pinto Cruz.
Ana Cristina Santos Banito Lopes Tomé.
Ana Isabel Salvador Silva Curva.
Ana Mafalda Morais Cruz Nóvoa.
Ana Margarida Vargas Baião.
Ana Maria Chelo Amaral.
Ana Maria Soares Pais.
Ana Paula Alves Paiva Cruz.
Ana Paula Antunes Fernandes Henriques.
Ana Paula Flores Nobre Silveira.
Ana Paula Martins Cabeções Bernardo.
Ana Rute Amado Pires Rosário Bonito.
Anabela Amélia Costa Tiago Ribeiro.
Anabela Martins Fanico.
Anabela Rodrigues Martins.
Andreia Cristina Ferro Carvalho.
Andreia Cristina Moreira Pereira.
Andreia Sofia Alves Correia.
Angelina Vitória F. Lourenço Barreiras.
António Alberto Sousa Cardona.
António João Mota Jesus.
António José Alves Caiado.
António João Soeirinho Rosinha.
António Manuel Fachadas Gato.
António Pedro Inocêncio.
Arlindo Pietro Sousa Batista Aires.
Armando Jorge Sousa Almeida.
Artur José Carreira Cunha Sequeira.
Bruno Daniel Trigo Lopes.
Cândida Lurdes Gomes Vinagre.

Carina Andreia Elvas Rocha.
Carina Isabel Simões Metelo.
Carla Isabel da Silva Correia.
Carla Isabel Lapa Calado.
Carlos Jorge Beja Carvalho Ribeiro.
Celeste Jesus General Leirias.
Célia Maria Zambujo Matias.
Celina Vanuza Sawanga.
Clarisse Maria Desidério Silva.
Cristina Conceição Sousa Pires Machado.
Daniel Conceição Lourenço Pio Reguengo.
Eduarda Alexandra Sousa Faria.
Eduardo Alexandre Pontes Silva Cruz.
Elisa Margarita Santos Mendonça.
Elisabete Santos Costa Gonçalves.
Else Arruda Reis.
Elson Cecílio Semedo Oliveira.
Elza Maria Rodrigues Silva Jorge.
Emanuel Valter Santos Miranda.
Emília Maria Pereira Silva.
Eunice Maria Martins Farinha.
Fernando José Monte Santos.
Filipa Patrícia Rações.
Filipe Alexandre Gonçalves Melo Silva.
Francisco José Marques Oliveira.
Gabriela Alexandra Cardoso Ferreira Jesus Costa.
Graça Conceição Faria Sousa.
Guida Patrícia Amaro Rodrigues.
Helena Maria Morais Almeida Arêdes.
Hermano Melo Medeiros.
Herminia Isabel Madeira Marques Sario Murteira.
Honória Coelho Santos Lima.
Horácio da Silva Cravinho.
Isa Marilia Gomes Lopes Hilário.
Isabel Leonor Nicola Teixeira Pires.
Isabel Maria Ferreira Dias.
Isabel Susana do Nascimento Almeida.
Isabel Susana Pires Chanoca.
Joana Alves Camarão.
João Alberto Bicudo Decq Motta.
João Carlos Pardal Fernandes.
João Manuel Brito Santos.
João Manuel Sousa Dias.
Joaquim António Morais Ribeiro.
Joel António Santos Canuto.
José Brito Fernandes.
José Gabriel Pestana Silva.
José João Soares Mateus.
José Luís Palma Contente.
José Paulo Gonçalves Vendeira.
Julieta Alexandra Cabral Máximo.
Júlio Miguens Constâncio Velez.
Lucília Maria Marques Silvestre Cardoso.
Luís Helder Cardoso Ladeira.

Luís Henrique Moreira Romão Esteves.
Luís Filipe Bule Malveiro.
Luís Manuel Teixeira Gomes Rebelo.
Luísa Alexandra Jesus Pereira.
Luísa Catarina Corado Simão.
Lurdes Nazaré Lopes.
Magda Cristina Ferreira Mão Ferro.
Manuel António Ferro Pinto.
Marco Aurélio Fonseca Jacinto.
Marco Paulo Oliveira Franco Mendes Santos.
Maria Bárbara Coelho Moita Vicente.
Maria Cristina Afonso Silva Pinto.
Maria Conceição Monteiro Ferreira Jorge.
Maria Fatima Lino Costa.
Maria Fátima Silva Sé Fernandes.
Maria Francelina Guerra Pereira.
Maria Francisca Efigénio Palma Cruz.
Maria Helena Graça Freitas Martins.
Maria Helena Pós de Mina Estevens.
Maria José Antunes Simão Lúcio.
Maria Jose Lino Monteiro Zuzarte.
Maria Lurdes Dias Antunes.
Maria Nazaré Miguel de Morais.
Maria Piedade Cardoso Correia.
Maria Rosário Rodrigues Silva.
Maria Silvandira Duarte Costa.
Maria Teresa Faria Pinto Rodrigues Costa.
Maria Teresa Nunes Garcia.
Mariana Gertrudes Freira Recto.
Marília Boanova Gomes Romeiro.
Mário Caeiro Quintas.
Marta Sofia Pinto Barros Oliveira.
Marta Vieira Guerra.
Mónica Leonor Gonçalves Fonseca Maria Palma.
Nélia Maria Santos Seromenho.
Nelson Luís Heitor Rosa Nunes Pereira.
Orlando Manuel Santos Almeida.
Patrícia Alexandra Dinis Rodrigues.
Patrícia Isabel Pires Carmona.
Patricia Simas de Melo.
Paula Anjos Pardal Bravo.
Paula Cristina Silva Santos.
Pedro José Furtado Alves.
Regina Maria Silva Santos Melo.
Ricardo Bruno Rocha Tavares.
Ricardo Miguel Freitas.
Roberto Gonçalves Ponte.
Rodrigo António Ferreira Amado Rodrigues.
Rosa Maria Gouveia Ferreira.
Rosa Maria Santos Batista Franco.
Rui Manuel Silva Pimpão Barroso Carreira.
Rute Martins Pinheiro.
Sandra Cristina de Freitas Neves Santos.
Sandra Maria Baptista Marques.

Sara Margarida da Silva Correia.
Sebastião José Pinto Santana.
Sérgio Jorge das Neves Cepeda.
Sónia Maria dos Santos Figueiredo Amiguinho.
Tânia Marlene Fernandes dos Reis Gonçalves.
Teresa Paula Frazão Ferreira.
Teresa Maria Rosado da Silva Gomes.
Vasco Macedo Rocha Leal.
Virgínia Maria Ribeiro Francisco Camacho.
Vitor Adélio Silva Cunha.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

União dos Sindicatos Independentes - USI - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de março de 2024 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Paulo Alexandre Gonçalves Marcos.
Vice-presidente - Pedro Jorge Rodrigues Duarte.
Tesoureiro - Luís Vítor Rijo Alves Fernandes.
Vogal - António Manuel Carita Franco.
Vogal - Sandra Susana Félix Salgado.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação dos Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária de Portugal - APEMIP - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 27 de maio de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2015.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e objeto

Artigo 1.º

Denominação e natureza

1- A Associação dos Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária de Portugal - APEMIP, adiante designada abreviadamente por APEMIP, fundada em 1978, é uma associação patronal de direito privado, de inscrição facultativa, com duração por tempo indeterminado e número ilimitado de associados, representativa do sector da mediação imobiliária.

2- A APEMIP rege-se pelas disposições dos presentes estatutos, por regulamentos e pela legislação aplicável.

Artigo 2.º

Sede

1- A APEMIP tem a sua sede na Rua D. Luís de Noronha, n.º 4 - 2.º piso, 1069-165, em Lisboa.

2- A APEMIP tem delegações ou escritórios de representação, criadas de acordo com o número de associados inscritos na região da delegação ou escritório.

3- A criação ou extinção de delegações ou escritórios deve ser proposta pela direção nacional e aprovada em assembleia-geral.

4- As delegações existentes nos termos destes estatutos, abrangem vários distritos, tendo a seguinte designação e composição:

a) Região Norte: Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real;

b) Região Centro: Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu;

c) Região de Lisboa e Vale do Tejo: Évora, Santarém, Lisboa, Portalegre e Setúbal;

d) Região Sul: Beja e Faro.

5- Podem ser criadas, nos termos do número 3 do presente artigo, outras delegações ou escritórios de representação, para além das que se encontram previstas, podendo, em todas, ser alterada a sua composição.

6- A APEMIP pode criar delegações ou escritórios de representação nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, as quais ficam dependentes da direção nacional.

7- A sede da APEMIP é na Região Lisboa e Vale do Tejo (LVT) e esta será também a morada da direção nacional.

8- A direção nacional abrange a Região de Lisboa e Vale do Tejo e as delegações das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

Artigo 3.º

Associados

1- Podem ser associadas as pessoas singulares ou coletivas que exerçam a sua atividade no sector da mediação imobiliária em território português, e que tenham a inscrição no CAE respetivo, sendo extensível aos técnicos de mediação e angariadores.

2- Os angariadores e técnicos imobiliários, definidos nos termos dos artigos 23.º, 24.º e 25.º, da lei da mediação imobiliária podem inscrever-se como associados da APEMIP, desde que, sejam colaboradores de empresa com licença AMI válida e que essa empresa tenha estabelecimento aberto ao público e seja associada da APEMIP.

Artigo 4.º

Objeto genérico

A associação tem por objeto:

a) Defender os legítimos interesses e direitos de todos os associados, o seu prestígio e dignificação dentro do âmbito da mediação imobiliária e dos profissionais da mediação imobiliária em geral;

b) Defender o espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus membros.

Artigo 5.º

Fins específicos

A fim de prosseguir os seus objetivos, são atribuições da APEMIP:

a) Assegurar o cumprimento das regras de ética e deontologia profissionais;

b) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados ligados ao seu ramo de atividade;

c) Defender os interesses, direitos e prerrogativas dos seus associados;

d) Estudar e propor as condições para a criação de um organismo para a autorregulação da atividade de mediação imobiliária;

e) Proteger a atividade da mediação imobiliária contra práticas de concorrência desleal lesivas do seu interesse;

f) Desenvolver os estudos necessários, promovendo as soluções legais adequadas em questões de interesse laboral, nomeadamente no âmbito dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

g) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse para o sector imobiliário;

h) Incentivar e apoiar a qualificação dos mediadores imobiliários, contribuindo para a sua formação profissional, mediante a disponibilização das condições adequadas ao desenvolvimento do ensino da mediação imobiliária;

i) Representar os associados junto das entidades públicas, nomeadamente a entidade reguladora e fiscalizadora da atividade, e organizações empresariais, nacionais e estrangeiras, junto das associações patronais e sindicais e, também, perante a opinião pública;

j) Prestar colaboração técnica solicitada por quaisquer entidades públicas ou privadas quando exista interesse público nesse sentido;

k) Desenvolver relações institucionais com associações congéneres nacionais e estrangeiras, podendo aderir a federações, confederações e uniões internacionais do sector imobiliário com fins idênticos à APEMIP;

l) Dirimir eventuais conflitos entre os associados quando estes solicitem a sua intervenção, através do conselho deontológico, cujo regulamento deverá ser aprovado pela assembleia-geral;

m) Subscrever ou realizar participações sociais em sociedades comerciais que tenham como objeto a valorização profissional dos seus associados, a criação de escolas de formação profissional, a constituição de jornais, revistas e outras publicações periódicas especializadas, bem como a utilização e aplicação de novas tecnologias;

n) Pronunciar-se sobre a implementação e alterações legislativas respeitantes ao sector imobiliário ou legislação que afete o setor;

o) Realizar colóquios, conferências, seminários, congressos e proceder à publicação de trabalhos de natureza técnica no âmbito do sector imobiliário;

p) Celebrar protocolos de colaboração com entidades de diversos sectores de atividade a fim de proporcionar um conjunto de serviços com condições especialmente vantajosas para os seus associados;

q) Celebrar acordos de cooperação com outras entidades para o desenvolvimento de ações de formação profissional;

r) Promover a formação contínua dos seus associados;

s) Exercer poder disciplinar sobre os seus associados;

t) Pugnar pela defesa da legalidade e pelo cumprimento das leis que regem a atividade de mediação imobiliária;

u) Exercer as demais funções que resultem da lei e das disposições destes estatutos;

v) Propor ao órgão regulador e fiscalizador da atividade, sempre que oportuno, a atualização da lei que regula a atividade de mediação imobiliária.

CAPÍTULO II

Artigo 6.º

Categoria de associados

1- A APEMIP pode ter as seguintes categorias de associados:

a) Associados provisórios - São aqueles que, reunindo as condições para o exercício legal da atividade, ainda não detêm a licença necessária para o seu exercício ou que, tendo essa licença atribuída, não tenham entregue os documentos exigíveis para a inscrição enquanto associados;

b) Associados efetivos - São aqueles que estão habilitados legalmente para o exercício da atividade de mediação imobiliária, mediante licença conferida pelo organismo competente;

c) Associados de mérito - São as pessoas singulares ou coletivas e/ou os seus legais representantes, associados ou antigos associados da APEMIP, que hajam contribuído desinteressadamente para o benefício, expansão e dignificação da associação;

d) Associados honorários - São as pessoas singulares ou coletivas que tenham praticado, desinteressadamente, ações ou prestado serviços de relevo, contribuindo para a dignificação e prestígio da associação ou da atividade do sector;

e) Associados TMI - São os técnicos de mediação imobiliária e angariadores que provem a sua ligação como colaboradores, através de documento formal que prove a sua relação a uma sociedade com licença AMI válida e com estabelecimento aberto ao público.

2- A qualidade de associado provisório só pode perdurar por um período de 120 dias, contados desde a data da formalização do pedido de inscrição na APEMIP, findo o qual a sua qualidade se extingue automaticamente com perda de todos os direitos, salvo se a direção nacional deliberar no sentido de poder prorrogar tal prazo por mais 60 dias, findos os quais perderá definitivamente a sua categoria de associado provisório.

3- Compete à assembleia-geral aprovar a admissão dos associados de mérito e dos associados honorários, sob proposta da direção nacional.

4- O presidente da assembleia-geral, o presidente da direção nacional, o presidente do conselho fiscal, os associados de mérito e os associados honorários terão um tratamento protocolar, podendo participar nos eventos de cariz institucional realizados pela APEMIP, devendo ser-lhes dado conhecimento de todas as iniciativas de relevo da mesma.

5- A numeração dos associados será diferente consoante os associados sejam mediadores imobiliários, por um lado, e técnicos de mediação imobiliária e angariadores, por outro, sendo precedidos relativamente aos primeiros com as letras MI e relativamente aos segundos com as siglas TMI.

Artigo 7.º

Admissão de associados

1- A inscrição efetiva das empresas de mediação imobiliária, dos técnicos de mediação e dos angariadores imobiliários, está sujeita ao preenchimento do modelo adotado pela direção nacional, e que conste no *site* institucional. Este modelo, deverá ser assinado pelo candidato a associado, com a junção da cópia dos documentos solicitados, podendo ser enviado para o *email* geral da APEMIP, e posteriormente enviado por correio os originais no prazo de cinco (5) dias (seguidos).

2- Na proposta de admissão, o candidato obriga-se a declarar, conhecer e aceitar os estatutos, regulamentos internos e código deontológico, comprometendo-se a acatar e cumprir todas as suas disposições.

3- A admissão de associados é da competência da delegação correspondente à localização da sede social da empresa de mediação imobiliária ou do estabelecimento principal do associado, devendo a primeira comunicar à direção nacional, que se deve pronunciar no prazo de trinta (30) dias após notificação da proposta do associado, sob pena de ser tacitamente admitido.

4- A direção nacional poderá recusar a admissão do associado, nos seguintes casos:

a) Se o candidato não tiver feito prova do exercício legal da atividade;

b) Se o candidato já tiver sido expulso da associação;

c) Se o candidato tiver cadastro;

d) Se o proponente tiver praticado uma conduta que tenha de qualquer forma denegrido ou, prejudicado a APEMIP ou os seus órgãos sociais;

e) Se a direção nacional, justificadamente, informar a delegação regional da não aceitação da candidatura.

5- A recusa da admissão será comunicada no prazo de trinta (30) dias ao interessado por carta registada com aviso de receção ou por correio eletrónico indicado pelo mesmo. A recusa deve ser devidamente fundamentada após apreciação e parecer do conselho deontológico, a emitir no prazo de quinze (15) dias.

6- A qualidade de associado com sede social nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores adquire-se mediante deliberação da direção nacional, seguindo-se, com as devidas adaptações, os termos anteriores previstos no presente artigo.

Artigo 8.º

Perda da qualidade de associados

1- Perdem automaticamente a qualidade de associados após deliberação da direção nacional:

a) Os que deixarem de exercer a atividade de mediação imobiliária;

b) Os que vierem a ser excluídos por motivos de natureza disciplinar;

c) Os que, tendo em débito pelo menos doze (12) meses de quotas não as liquidarem no prazo que lhes for comunicado por correio eletrónico para o efeito;

d) Os que apresentarem, à delegação regional a que pertençam, o pedido de demissão por correio eletrónico;

e) Os que falecerem ou que, sendo sociedades, se dissolverem ou forem declarados insolventes;

f) Os que tenham praticado atos contrários aos objetivos e fins da associação ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio, o seu desenvolvimento e que haja despacho favorável à perda de qualidade de associado pelo conselho deontológico. O mesmo estende-se aos sócios e representantes legais da mesma empresa associada;

g) Os que tenham a sua licença AMI caducada.

2- São suspensos da qualidade de associados:

a) Os que tiverem em débito mais de seis (6) meses de quotas;

b) Os que forem objeto da pena de suspensão, prevista na alínea *c)* do número 2 do artigo 11.º

3- As deliberações deste artigo são da competência da direção nacional, delas cabendo recurso para a assembleia-geral que deliberará na primeira reunião que tiver lugar.

4- Todo aquele que, por qualquer razão, deixar de ser associado perde todos os direitos inerentes à sua qualidade de associado, não sendo reembolsado de quaisquer valores a título de jóia ou quotas ainda que pagas antecipadamente.

Artigo 9.º

Direitos dos associados

1- São direitos dos associados:

a) Participar e votar nas assembleias-gerais;

b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;

c) Requerer a convocação de assembleias-gerais, nos termos previstos nestes estatutos;

d) Colher, junto das delegações, da direção nacional ou dos restantes serviços da associação, informações respeitantes ao funcionamento desta e apresentar sugestões que julguem convenientes à prossecução dos fins estatutários;

e) Frequentar as instalações da associação e utilizar, nos termos que forem regulamentados, os serviços existentes para os associados;

f) Ser representado e defendido pela associação perante os organismos estatais, organizações sindicais e outras entidades nas questões de interesse coletivo;

g) Solicitar à direção nacional da APEMIP a intervenção desta na defesa de legítimos interesses próprios;

h) Beneficiar dos serviços prestados pela APEMIP ou por quaisquer instituições ou organizações em que a mesma esteja filiada;

i) Apresentar as sugestões e propostas que julguem mais convenientes à realização dos fins estatutários da APEMIP.

Artigo 10.º

Deveres dos associados

1- São deveres dos associados:

a) Contribuir financeiramente para a associação, nos termos previstos nestes estatutos e nos regulamentos aprovados;

b) Desempenhar os cargos associativos para que forem eleitos ou designados, respeitando o estatuto do membro eleito;

c) Participar, efetivamente, nas atividades da associação;

d) Cumprir com as disposições estatutárias e regulamentares, respeitar compromissos assumidos, em sua representação, pela associação e acatar as determinações emanadas dos órgãos associativos;

e) Prestar a sua melhor colaboração a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação, fornecendo-lhe, nomeadamente, as informações e os elementos por esta solicitados, desde que não impliquem violação de segredos comerciais;

f) Proceder com lealdade em relação aos outros associados;

g) Respeitar o código deontológico e o manual de boas práticas aprovados pela APEMIP;

h) Informar os serviços administrativos de qualquer alteração referente à sua identificação e à sua atividade, nomeadamente a alteração de morada da sede e de correio eletrónico.

2- Os associados de mérito e honorários estão isentos de quotizações.

Artigo 11.º

Regime disciplinar

1- Constituem infrações disciplinares, por parte dos associados e dos membros dos órgãos sociais, as ações ou omissões contrárias às regras estabelecidas nos estatutos, no código deontológico, nos regulamentos ou nos atos emanados da APEMIP em conformidade com a lei.

2- Às infrações disciplinares são aplicáveis as seguintes penas:

a) Advertência;

b) Multa até ao montante da quotização correspondente a três (3) anos;

c) Suspensão dos direitos sociais até seis (6) meses;

d) Expulsão.

3- A sanção de expulsão prevista na alínea *d)* do número anterior só pode ser aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais, prática de quaisquer atos contrários aos fins da APEMIP ou suscetíveis de afetar a sua imagem, atuação ou prestígio ou em caso de reiterada infração disciplinar.

4- Nenhuma pena pode ser aplicada sem que o associado seja notificado para apresentar por escrito a sua defesa, no prazo de quinze (15) dias, o qual só em casos excecionais pode ser prorrogado.

5- Compete ao conselho deontológico o exercício do poder disciplinar, sempre por escrito, cabendo recurso das respetivas deliberações para a assembleia-geral.

6- São imediatamente suspensos, até decisão definitiva, os mandatos dos membros dos órgãos sociais da APEMIP que sejam objeto de processo disciplinar visando a aplicação de pena de suspensão ou expulsão.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

SECÇÃO I

Artigo 12.º

Disposições gerais

1- São órgãos sociais nacionais da APEMIP:

a) A mesa da assembleia-geral;
b) A direção nacional;
c) O conselho fiscal;
d) O conselho deontológico.

2- Os órgãos sociais, são eleitos por escrutínio secreto, por um período de três (3) anos.

3- O mandato cessa por morte, impossibilidade física permanente ou com carácter duradouro, perda da qualidade de associado, perda de mandato nos casos previstos nos presentes estatutos, abandono do cargo, designadamente por três (3) faltas injustificadas seguidas ou cinco (5) faltas interpoladas às reuniões, incompatibilidade, renúncia ou destituição.

4- Não é permitida a reeleição do mesmo associado para o cargo de presidente da direção nacional, nem para o cargo de vice-presidente adjunto, por mais de três (3) mandatos consecutivos (pela empresa associada que o elegeu ou por outra qualquer empresa associada). Caso o cargo de presidente da direção nacional tenha de ser ocupado por vacatura nos primeiros seis (6) meses após a tomada de posse contará como mandato completo; se for posterior não se entende como mandato completo.

5- O disposto no número anterior também se aplica aos sócios, representantes legais e cônjuges, da empresa que tenha assumido o cargo de presidente da direção nacional, ou de vice-presidente adjunto.

6- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável ao presidente do conselho fiscal e ao presidente da mesa da assembleia-geral.

7- Nenhum associado quer direta ou indiretamente, por si ou por sociedade do qual é sócio ou gerente pode estar representado em mais de um órgão eletivo.

8- Associadas que sejam empresas franchisadas e que atuem na égide da mesma «marca» não podem estar representadas em mais de um órgão social eletivo no mesmo mandato.

9- O associado que seja sócio de várias empresas associadas, só uma delas pode estar representada nos órgãos sociais.

10- A perda de qualidade de associado, determina a cessação automática do cargo para o qual o associado ou a sua representada foi eleita, sendo substituído pelo representante com cargo imediatamente a seguir ou suplente.

11- O exercício dos cargos sociais não é remunerado, mas os seus titulares têm direito ao reembolso de despesas, devidamente comprovadas, que tenham de efetuar no desempenho das funções para que hajam sido eleitos.

12- Qualquer associado pode ser eleito para os órgãos sociais desde que se encontre no pleno gozo dos seus direitos associativos e não tenha qualquer quotização em atraso.

13- A direção nacional pode constituir grupos de trabalho quando e sempre que tal se repute necessário para a boa gestão da APEMIP.

14- No caso de pessoas coletivas se o representante indicado pela associada deixar de integrar a mesma, deve esta formalizar por escrito à associação a indicação de novo representante.

15- O associado que se candidate aos órgãos sociais da APEMIP está impedido de pertencer aos órgãos sociais de outra associação congénere sob pena de se verificar a extinção automática do cargo para o qual foi eleito.

16- Findo o mandato num dos órgãos sociais o associado pode-se candidatar a outro órgão social nas eleições seguintes sem prejuízo do disposto no número 4 do presente artigo.

Artigo 13.º

Assembleia-geral

1- A assembleia-geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, desde que tenham as quotizações em dia.

2- Qualquer associado, pessoa singular ou coletiva, poderá fazer-se representar por outro associado, mediante credencial apropriada que será entregue ao presidente da mesa, não podendo o mesmo associado representar mais do que três (3) empresas associadas, incluindo a empresa do próprio.

Artigo 14.º

Atribuições da assembleia-geral

1- São atribuições da assembleia-geral:

a) Alterar os estatutos da APEMIP e zelar pelo seu cumprimento, interpretá-los e revogá-los, bem como resolver os casos neles omissos;

b) Eleger e destituir os membros dos órgãos sociais, designadamente no que respeita à destituição, pela prática de atos lesivos do bom nome e reputação da APEMIP;

c) Apreciar e votar o orçamento anual, bem como o relatório e contas de cada exercício sob proposta da direção nacional;

d) Fixar as jóias e quotas para a associação sob proposta da direção nacional;

e) Apreciar e votar as alterações dos estatutos;

f) Definir as linhas gerais de atuação da associação, de acordo com os interesses coletivos dos associados e no quadro das finalidades previstas nos presentes estatutos;

g) Apreciar e votar os regulamentos que lhe devam ser submetidos nos termos destes estatutos;

h) Deliberar sobre a dissolução da associação ou sobre a sua integração ou fusão com outras associações afins;

i) Deliberar sobre a criação ou extinção das delegações ou escritórios sob proposta da direção nacional;

j) Deliberar sobre a admissão de associados de mérito ou honorários sob proposta da direção nacional;

k) Demandar judicialmente os titulares ou antigos titulares de cargos de órgãos sociais, pela prática de atos ilícitos com dolo, praticados no exercício das suas funções, sob parecer favorável do conselho deontológico;

l) Em geral, pronunciar-se sobre quaisquer assuntos que lhe sejam submetidos no âmbito das disposições legais e estatutárias.

Artigo 15.º

Mesa de assembleia-geral

1- A mesa da assembleia-geral é constituída por um presidente que é coadjuvado por um vice-presidente e por um secretário.

2- Na falta ou impedimento do presidente, o vice-presidente substituirá o mesmo no exercício das respetivas competências.

3- Nos casos de falta ou impedimento dos membros, a assembleia designa, de entre os associados presentes, os que vão constituir a mesa da sessão.

4- Na impossibilidade de designação, assume a presidência o associado mais antigo presente na assembleia, que escolhe, sendo caso disso, o vice-presidente e o respetivo secretário.

5- Compete ao secretário da mesa da assembleia-geral a elaboração das atas da mesa da assembleia-geral.

Artigo 16.º

Competência dos membros da mesa

1- Compete ao presidente da mesa:

a) Preparar a ordem do dia, convocar as reuniões e dirigir os trabalhos;

b) Dar posse aos membros efetivos e suplentes eleitos para os cargos associativos;

c) Assinar o expediente que diga respeito à mesa e os termos de abertura e encerramento dos livros da APEMIP, rubricando as respetivas folhas, bem como, conjuntamente com o secretário, assinar as atas das reuniões da assembleia;

d) Assistir às reuniões da direção nacional, do conselho fiscal e do conselho deontológico, sempre que seja convidado para tal;

2- Incumbe ao vice-presidente substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos e coadjuvá-lo no exercício das suas funções;

3- Incumbe ao secretário preparar todo o expediente relativo à mesa e às assembleias-gerais e elaborar as atas das reuniões.

Artigo 17.º

Reuniões ordinárias e extraordinárias

1- A assembleia-geral reúne ordinariamente:

a) Até 30 de abril, para apreciar e votar o relatório e contas da direção nacional, bem como o parecer do conselho fiscal relativo à gerência do ano anterior;

b) Até 20 de dezembro de cada ano, para apreciar e votar a proposta do plano de atividades e do orçamento para o ano seguinte, com exceção do ano de *términus* do mandato. Nestes casos deve ser aprovado até ao final do 1.º trimestre do ano seguinte;

c) Até 30 de outubro do ano em que finda o mandato dos titulares dos órgãos sociais, para convocar eleições ordinárias para os órgãos sociais do triénio seguinte.

2- A assembleia-geral reunirá extraordinariamente sempre que convocada a pedido da respetiva mesa, da direção nacional, do conselho fiscal ou a requerimento de um grupo de, pelo menos, 25 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 18.º

Convocatórias

1- Sempre que a assembleia-geral seja convocada a pedido da direção nacional, do conselho fiscal ou de um grupo de associados representativo de um mínimo de 25 % da massa associativa, deve o presidente da respetiva mesa expedir a convocatória no prazo de oito (8) dias a contar da receção do pedido.

2- A assembleia-geral ordinária será convocada individualmente, mediante convocatória enviada por *email* a todos os associados, e publicada na área reservada do site da APEMIP, divulgada por *newsletter* com a antecedência mínima de oito (8) dias em relação à data fixada para a reunião, salvo nos casos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 6.

3- Todos os associados com quotas em atraso são convocados para a assembleia-geral, mas, apenas participarão naquela os que regularizarem a sua situação contributiva até ao ato da assembleia-geral.

4- A proposta de orçamento, o relatório e contas, o parecer do conselho fiscal, o balanço e os balancetes, os documentos de suporte ao relatório e contas anuais, ou outros documentos/informações necessários para discussão em assembleia, devem ser disponibilizados para consulta dos associados na área reservada da APEMIP, no dia imediatamente subsequente à convocação da respetiva assembleia.

5- É nula a deliberação tomada sobre objeto que não conste na convocatória, podendo ser tratados outros assuntos de carácter urgente excepto se forem assuntos, que ponham em causa o património ou a futura estabilidade da associação.

6- A convocação da assembleia-geral extraordinária será feita com a antecedência mínima de:

a) Quinze (15) dias, no caso de alteração dos estatutos, apreciação e votação de regulamentos que lhe devam ser submetidos, bem como no caso de destituição dos membros dos órgãos sociais, dissolução da associação ou sua integração ou fusão com outras associações afins;

b) Sessenta (60) dias, no caso de eleições.

Artigo 19.º

Conteúdo das convocatórias

As convocatórias mencionam sempre, além do dia, hora e local da reunião, a respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 20.º

Funcionamento da assembleia-geral

1- As assembleias-gerais funcionam em primeira convocatória desde que esteja presente, pelo menos, a maioria absoluta dos associados, no pleno gozo dos seus direitos e em segunda convocatória, trinta minutos depois, com qualquer número de associados.

2- Tratando-se de assembleias que tenham de deliberar sobre alteração de estatutos, destituição de órgãos sociais, dissolução da associação ou sua integração ou fusão com outras associações, a assembleia-geral só pode funcionar em primeira convocatória com a presença de associados que representem três quartas partes de todos os que estejam no pleno gozo dos seus direitos e em segunda convocatória, trinta minutos após a hora inicialmente prevista, com qualquer número de associados.

Artigo 21.º

Quórum de votações

1- Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia-geral são tomadas por maioria simples dos votos dos associados presentes.

2- A deliberação sobre a dissolução da associação requer o voto favorável de 75 % de todos os associados.

3- As deliberações sobre a alteração dos estatutos, destituição dos órgãos sociais, integração ou fusão com outras associações exigem o voto favorável de 75 % do número dos associados presentes, correspondente a um mínimo de cem (100) associados.

4- O voto favorável de cem (100) associados, referidos no número anterior, só é aplicável se não estiverem representados mais de 25 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 22.º

Forma de votação

1- As votações podem ser nominais, por escrutínio secreto e por levantados e sentados.

2- As votações por escrutínio secreto têm, obrigatoriamente, lugar quando se trate de eleições, destituição de órgãos sociais, dissolução da associação ou sua integração ou fusão com outras associações.

3- As votações nominais só têm lugar quando requeridas à assembleia-geral por qualquer membro presente e por esta aceite.

4- Cada associado que seja empresa de mediação (MI) no pleno gozo dos seus direitos sociais tem direito a um voto, que deverá ser exercido nos termos do artigo 13.º

5- Os técnicos de mediação e os angariadores imobiliários apenas tem direito a voto se o exercerem em conjunto sendo atribuído um voto a cada conjunto de vinte (20) associados desta categoria.

6- A qualquer altura a APEMIP pode implementar o voto eletrónico.

Artigo 23.º

Direção nacional

1- A direção nacional é constituída por sete (7) membros sendo um (1) presidente, um (1) vice-presidente adjunto e cinco (5) vice-presidentes.

2- Quatro (4) dos vice-presidentes serão provenientes de cada uma das delegações previstas no número 4, do artigo 2.º dos presentes estatutos.

3- O vice-presidente indicado pela delegação de Lisboa e Vale do Tejo, acumulará o cargo de vice-presidente administrativo financeiro,

4- Outro vice-presidente será nomeado pelos técnicos de mediação imobiliária e/ou angariadores imobiliários.

5- O vice-presidente adjunto coadjuva o presidente nas suas funções, nas representações institucionais e nas tarefas de gestão corrente.

6- São eleitos com os membros efetivos quatro (4) membros suplentes, havendo, um representante por cada região, que são chamados, pela ordem constante na lista de candidatura, para o exercício dos cargos diretivos, de acordo com as regras dos números 8, 9 e 10 do presente artigo, nas faltas e impedimentos prolongados dos membros efetivos, sempre em respeito da região representada pelo membro substituído.

7- A direção nacional sempre que assim o entender pode convidar o presidente do conselho fiscal e o presidente da mesa da assembleia-geral para estarem presentes nas reuniões da direção nacional.

8- Verificando-se o impedimento ou vacatura do cargo, o presidente da direção nacional é substituído pelo vice-presidente adjunto, e este pelo 1.º suplente da sua região ou, na sua falta, por qualquer dos restantes membros efetivos, que acumularão funções.

9- Se não for possível adotar o regime de substituições, definido no número anterior, haverá lugar à realização de eleições extraordinárias.

10- A falta não justificada por escrito, de um membro da direção nacional a três (3) reuniões seguidas ou cinco (5) interpoladas no decorrer do ano civil, implica a extinção automática do mandato, sendo o membro substituído nos termos do presente artigo.

11- A renúncia por parte de qualquer membro da direção nacional será efetivada por carta registada com aviso de receção enviada para a sede da APEMIP.

12- Todos os membros que integrem a direção nacional devem ser pessoas com mérito pessoal e reconhecida capacidade para o desempenho das suas funções.

13- Os serviços prestados à associação, com participação de qualquer membro de órgão social, devem se reger pela máxima transparência e devem ser pautados pelos melhores interesses da associação.

14- É permitido que um membro de um órgão social preste serviços à associação, desde que exista um concurso público e quando existam pelo menos três (3) propostas enviadas por correio, que serão abertas em reunião da direção nacional, sendo escolhida a proposta que tiver o voto da maioria dos membros, com o parecer favorável do conselho fiscal.

Artigo 24.º

Atribuições da direção nacional

1- Compete à direção nacional, designadamente:

a) Representar a APEMIP em juízo e fora dele;

b) Gerir a associação com vista à plena prossecução dos seus fins estatutários;
c) Negociar e outorgar convenções coletivas de trabalho;
d) Dirigir e administrar a atividade da associação, incluindo a aquisição, alienação e oneração de bens móveis ou imóveis e serviços;
e) Criar e gerir os serviços internos da associação;
f) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia-geral;
g) Deferir ou indeferir as propostas de inscrição dos associados cuja decisão compete à direção nacional, nos termos do artigo 7.º;
h) Propor à assembleia-geral a criação de novas delegações ou escritórios de representações;
i) Elaborar anualmente as propostas relativas aos planos de atividades e de orçamentos, bem como os relatórios e as contas do exercício;
j) Propor à assembleia-geral os encargos financeiros a satisfazer pelos associados para o funcionamento da associação, nomeadamente o valor da jóia de inscrição e da quota mensal a pagar;
k) Elaborar, alterar e propor à assembleia-geral os estatutos da associação;
l) Elaborar, alterar e propor à assembleia-geral o código deontológico da atividade de mediação imobiliária;
m) Deliberar sobre a suspensão, perda de qualidade ou exclusão dos associados, obtendo o parecer do conselho deontológico;
n) Coordenar a política nacional da associação junto das delegações e dos escritórios de representação locais das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores;
o) Propor à assembleia-geral a nomeação para a categoria de associados honorários e de associados de mérito das pessoas ou entidades que reúnam as condições previstas no artigo 6.º;
p) Deliberar sobre a criação de tribunais arbitrais ou centros de arbitragem voluntários ou, ainda, autorizar a participação da associação em comissões arbitrais constituídas por terceiras entidades;
q) Deliberar sobre a filiação da associação nas organizações a que se refere a alínea *l)* do artigo 5.º e votar a demissão de membro dessas mesmas organizações;
r) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e pelos regulamentos da associação;
s) A boa gestão do património;
t) Realizar anualmente um evento comemorativo do aniversário da APEMIP.
2- Carece sempre de autorização prévia da assembleia-geral a aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis para a associação.
3- Nos últimos três (3) meses do mandato da direção nacional, esta só poderá adquirir bens, equipamentos ou serviços extraordinários de valor igual ou inferior a cinco mil euros (5000,00 €), salvo casos de força maior e devidamente justificados.
4- No mesmo período previsto no número anterior, a direção nacional fica, no âmbito laboral, impedida de contratar quaisquer trabalhadores ou colaboradores, salvo no caso de se verificar a vacatura imprevista de um posto de trabalho considerado essencial para o regular funcionamento da associação.
5- Os serviços prestados à associação, por empresas detidas ou representadas por qualquer associado que faça parte de um órgão social devem se reger pela máxima transparência e no exclusivo e melhor interesse da associação.

Artigo 25.º

Competências específicas dos elementos da direção nacional

1- Compete ao presidente da direção nacional, designadamente:
a) Representar a associação, em juízo e fora dele, no âmbito nacional e internacional;
b) Convocar, quando necessário, as reuniões da direção nacional;
c) Presidir, com voto de qualidade, às reuniões da direção nacional;
d) Presidir aos grupos de trabalho constituídos para estudo e desenvolvimento da atividade de mediação imobiliária, em especial, do sector imobiliário, em geral;
e) Despachar o expediente geral;
f) Convidar os associados para reuniões de estudo e debate sobre temas relacionados com o sector imobiliário;
g) Fazer executar as deliberações da direção nacional;
h) Delegar num dos vice-presidentes o exercício de quaisquer das suas competências;

i) Acompanhar as atividades das delegações e coordenar, com estas, as políticas nacionais estabelecidas pela assembleia-geral e pela direção nacional.

2- Compete ao vice-presidente adjunto:

a) Coadjuvar o presidente da direção nacional nas suas funções;

b) Fiscalizar, com regularidade, o funcionamento dos serviços administrativos;

c) Coordenar a elaboração dos relatórios da direção nacional a apresentar à assembleia-geral;

d) Assegurar a representação externa da associação sempre que tal tarefa lhe for confiada pelo presidente da direção nacional;

e) As demais funções que lhe sejam delegadas pela direção nacional, nomeadamente pelo presidente;

f) Substituir o presidente da direção nacional no caso de vacatura.

3- Compete aos restantes vice-presidentes da direção nacional:

a) Coordenar a atividade das delegações;

b) Pugnar pelo desenvolvimento das relações da associação;

c) As demais funções que lhes sejam delegadas pela direção nacional.

4- Compete ao vice-presidente administrativo financeiro da direção nacional:

a) Efetuar os pagamentos autorizados pela direção nacional;

b) Elaborar um relatório semestral do movimento de fundos da associação;

c) Assinar e visar os documentos de receitas e despesas;

d) Fiscalizar, com regularidade, os serviços de tesouraria;

e) Apoiar os membros da direção nacional, substituindo-os em tudo o que se mostre necessário.

Artigo 26.º

Reuniões da direção nacional

1- A direção nacional reúne sempre que convocada pelo respetivo presidente, por sua iniciativa ou a pedido de, pelo menos, dois (2) dos seus membros e, em regra, uma vez por mês.

2- A direção nacional só pode funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros e as suas deliberações serão tomadas por maioria de votos dos presentes, tendo o presidente direito, para além do seu voto, a voto de desempate, quando necessário.

3- De cada reunião da direção nacional, será obrigatoriamente lavrada uma ata.

Artigo 27.º

Formas de obrigar a associação

1- Sem prejuízo do disposto no artigo 34.º destes estatutos, a APEMIP obriga-se com a assinatura de dois (2) membros da direção nacional sendo que nos atos que envolvam responsabilidades financeiras, terá de obrigatoriamente assinar o vice-presidente administrativo financeiro ou no seu impedimento, quem for designado pela direção nacional para o substituir.

2- Os atos de mero expediente poderão ser realizados pela pessoa a quem, por simples deliberação da direção nacional, sejam atribuídos poderes para tanto.

3- Os membros da direção nacional respondem solidariamente pelas decisões tomadas em contravenção das disposições legais, estatutárias ou regulamentares, salvo se não tiverem tomado parte nas reuniões em que as decisões foram proferidas ou se, nelas presentes, tenham votado, expressamente, em sentido contrário.

Artigo 28.º

Conselho fiscal

O conselho fiscal é constituído por um (1) presidente, dois (2) vogais e um (1) suplente.

Artigo 29.º

Atribuições do conselho fiscal

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, sempre que entenda conveniente, as contas da APEMIP e dos serviços de tesouraria;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas e sobre o orçamento a apresentar em cada ano pela direção nacional e emitir os pareceres que lhe forem solicitados pela mesa da assembleia-geral ou pelas delegações sobre assuntos da sua competência.

Artigo 30.º

Reuniões do conselho fiscal

1- O conselho fiscal reúne, por regra, uma vez por trimestre e sempre que seja convocado pelo respetivo presidente, por sua iniciativa, a pedido de qualquer dos seus membros, do presidente da direção nacional ou da mesa da assembleia-geral e, também, pelos coordenadores das delegações sobre os problemas específicos das respetivas delegações.

2- Ao funcionamento e votações do conselho fiscal é aplicável o disposto no número 2 do artigo 26.º

3- De cada reunião do conselho fiscal será lavrada uma ata.

Artigo 31.º

Conselho deontológico

1- O conselho deontológico é constituído por cinco (5) elementos, sendo três (3) de entre os associados e dois (2) elementos, sem a categoria de membro associado, mas com reconhecido mérito pessoal, sendo que um (1) dos elementos não associados deverá ter obrigatoriamente, formação jurídica.

2- Os membros do conselho deontológico devem ser pessoas de reconhecida competência e notoriedade no sector da mediação imobiliária.

3- Compete ao conselho deontológico exercer o poder disciplinar nos termos dos presentes estatutos e do respetivo regulamento.

4- A falta não justificada por escrito, de um membro do conselho deontológico a três (3) reuniões seguidas ou cinco (5) interpoladas no decorrer do ano civil, implica a extinção automática do mandato, devendo o membro ser substituído.

5- O presidente do conselho é nomeado por consenso entre os seus membros, caso os mesmos não cheguem a consenso é determinado por votação secreta.

6- O conselho deontológico deve reunir no prazo de trinta (30) dias sempre que seja notificado para tal, pela direção nacional ou pelo presidente da assembleia-geral.

SECÇÃO II

Delegações

Artigo 32.º

Delegações

1- Por cada região, prevista nos termos do número 3 do artigo 2.º ou criada nos termos do número 4 do mesmo artigo, existe uma delegação.

2- Cada delegação é coordenada pelo vice-presidente da direção nacional, representante da respetiva região, exceto a delegação da Região de Lisboa e Vale do Tejo, que é coordenada pela direção nacional.

3- O vice-presidente da delegação é coadjuvado nas tarefas regionais por dois (2) diretores. Um (1) dos diretores é eleito pela categoria de associado técnico de mediação imobiliária.

4- Compete aos vice-presidentes das delegações, designadamente:

a) Dirigirem e representarem a APEMIP no âmbito regional;

b) Despacharem o expediente geral.

5- Os coordenadores das delegações podem delegar as funções referidas no número 4 do presente artigo nos diretores que os coadjuvam.

6- As delegações regionais da APEMIP são diretamente coordenadas e dirigidas pelos vice-presidentes das respetivas delegações os quais implementarão as deliberações tomadas pela direção nacional e o programa proposto pela direção nacional e/ou votado em assembleia-geral.

7- Sempre que possível os vice-presidentes das respetivas delegações, deverão ser coadjuvados pelo diretor regional para dar andamento aos serviços a serem desenvolvidos pela respetiva delegação regional.

8- As delegações regionais não dispõem de autonomia financeira, mas dispõem de autonomia administrativa de acordo com os parâmetros estabelecidos nos planos de atividades integrados no plano nacional, bem como os que lhe forem atribuídos pela direção nacional, cuja implementação deve ser acompanhada pelo diretor regional.

9- Na ausência do vice-presidente regional, quem coordena a delegação é o 1.º diretor de cada delegação, nos termos do número 3, do artigo 42.º dos presentes estatutos.

Artigo 33.º

Competências das delegações

1- Compete às delegações, designadamente:

a) Dirigirem a atividade da associação ao nível regional, nos termos dos presentes estatutos e dos regulamentos;

b) Darem cumprimento às instruções e diretivas da direção nacional sobre a política e estratégia nacional da APEMIP;

c) Administrarem os bens que lhes são confiados;

d) Estudarem e decidirem sobre os pedidos de admissão de novos associados afetos a essa região;

e) Elaborarem, anualmente, as propostas relativas aos planos de atividades e orçamentos a serem discutidos pela direção nacional;

f) Proporem à direção nacional a nomeação para a categoria de associados honorários e de associados de mérito das pessoas ou entidades que reúnam as condições previstas no artigo 6.º

Artigo 34.º

Forma de obrigar

1- Nos limites dos poderes que lhe são atribuídos, cada delegação obriga-se validamente com a intervenção do vice-presidente regional, na ausência deste por um dos seus diretores, no estrito limite das funções delegadas.

2- Os atos de mero expediente poderão ser realizados pela pessoa a quem, por simples deliberação, sejam atribuídos poderes para tanto.

SECÇÃO III

Disposições comuns

Artigo 35.º

Comissões especializadas

A direção nacional e as delegações podem criar comissões especializadas destinadas a estudar, propor e acompanhar a execução de medidas para a resolução de problemas específicos dos associados, das regiões e ou de sectores de atividades compreendidas no âmbito da APEMIP.

Artigo 36.º

Reuniões conjuntas dos órgãos sociais

Os membros de todos os órgãos sociais eleitos realizam uma reunião conjunta, sempre que necessário, devendo os seus presidentes reunir anualmente, com vista a debater questões de interesse geral para a vida associativa e apreciar a atividade de cada um dos órgãos sociais e respetiva coordenação.

Artigo 37.º

Destituição de órgãos sociais

1- Os membros dos órgãos sociais podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia-geral.

2- Constituem justa causa de destituição:

a) A perda de qualidade de associado, nos termos previstos no número 1 do artigo 8.º;

b) A prática de atos gravemente lesivos dos interesses coletivos prosseguidos pela associação ou notório desinteresse no exercício dos cargos sociais.

3- O pedido de destituição deve ser subscrito pela maioria dos membros efetivos de qualquer dos órgãos sociais ou por associados em número não inferior a 20 % que se encontrem em pleno gozo dos seus direitos, devendo ser devidamente fundamentado.

4- O pedido de destituição deve ser entregue ao presidente da mesa da assembleia-geral, o qual, nas vinte e

quatro horas (24h) imediatas, dele dará conhecimento, por cópia, aos membros cuja destituição é requerida.

5- O membro cuja destituição seja requerida pode apresentar ao presidente da mesa da assembleia-geral a sua defesa, por escrito, nos cinco (5) dias seguintes à receção da cópia do pedido da destituição.

6- Devem ser colocadas à disposição dos associados cópias dos documentos referidos no presente artigo até cinco (5) dias antes da realização da assembleia-geral.

7- Na assembleia que houver de deliberar sobre a destituição dos órgãos sociais são sempre concedidas iguais oportunidades de exposição aos requerentes e ao membro cuja destituição seja requerida.

8- A assembleia pode suster qualquer decisão de destituição por insuficiência de elementos probatórios e nomear uma comissão de inquérito, cujo mandato, composição e prazo de funcionamento são desde logo fixados.

Artigo 38.º

Gestão em caso de destituição

1- Deliberada a destituição, e sempre que esta envolva a maioria dos membros efetivos e suplentes de qualquer órgão social, em termos de impossibilitar o respetivo funcionamento, deve a assembleia-geral designar imediatamente comissões provisórias que assegurem a gestão daqueles órgãos.

2- As comissões provisórias mantêm-se em funções até à realização de eleições extraordinárias, a efetuar no prazo de sessenta (60) dias, salvo se tiver ocorrido no último semestre do mandato dos órgãos sociais, caso em que estes se mantêm em funcionamento até à realização de eleições normais, nos termos dos presentes estatutos.

3- Exceto no caso de destituição simultânea de todos os órgãos sociais, em que as eleições previstas no número anterior serão para mandatos de três (3) anos, as eleições para os órgãos sociais destituídos serão para o tempo em falta para o cumprimento do mandato entretanto interrompido.

4- O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, nos casos de demissão e renúncia dos órgãos sociais.

CAPÍTULO IV

Eleições

Artigo 39.º

Data das eleições

As eleições realizam-se no quarto trimestre, do último ano de cada mandato dos órgãos sociais.

Artigo 40.º

Convocação

1- A convocação deverá ser enviada aos associados por *email*, bem como publicada junto da área reservada do *site* (sítio) da APEMIP e divulgada por *newsletter.*

2- A convocação deve ser efetuada com o mínimo de sessenta (60) dias de antecedência face à data marcada para a realização de eleições.

Artigo 41.º

Cadernos eleitorais

1- A direção nacional elaborará os cadernos eleitorais onde constarão todos os associados, os quais ficarão disponíveis na área reservada do site da APEMIP, para consulta dos associados e das listas candidatas.

2- Os cadernos eleitorais mencionarão para além dos associados com as quotas em dia, os que tenham quotizações em mora e, bem assim, aqueles que se encontrem suspensos na sequência do não pagamento de quotas.

3- Da omissão ou inscrição irregulares cabe reclamação, a apresentar pelo associado interessado à mesa da assembleia-geral, que remete para a comissão eleitoral tomar decisão o mais breve possível ou antes do final do ato eleitoral se for presente no decurso do mesmo.

4- Da decisão da comissão eleitoral cuja decisão/acórdão não cabe recurso, podendo posteriormente o associado descontente interpor ação para o tribunal competente.

5- Os associados mencionados no número 2 poderão regularizar a sua situação contributiva antes do ato das eleições.

Artigo 42.º

Lista de candidaturas

1- Será apresentada uma lista única de candidatura para a mesa da assembleia-geral, direção nacional, conselho fiscal, conselho deontológico e diretores das delegações.

2- A apresentação far-se-á mediante entrega das listas ao presidente da mesa da assembleia-geral, até trinta e cinco (35) dias corridos prévios ao ato eleitoral.

3- As listas têm de integrar candidatos aos seguintes cargos:

a) Um (1) presidente, um (1) vice-presidente e um (1) secretário para a mesa da assembleia-geral;

b) Um (1) presidente, um (1) vice-presidente adjunto e cinco (5) vice-presidentes nos termos do artigo 23.º dos presentes estatutos;

c) Um (1) presidente, dois (2) vogais e um (1) suplente para o conselho fiscal;

d) Dois (2) diretores para cada uma das delegações;

e) Cinco (5) membros do conselho deontológico.

4- As listas são subscritas por todos os candidatos como prova de aceitação da candidatura.

5- Nenhum dos associados por si ou em representação de qualquer entidade pode candidatar-se a mais do que uma lista e para mais de um cargo eletivo.

6- Os candidatos serão identificados nas listas de candidatura pelo nome completo, morada, código postal, número de associado, número de licença AMI emitida pelo órgão regulador. No caso de se tratar de pessoas coletivas devem juntar o código da certidão permanente válida, onde ateste a capacidade do representante legal da empresa.

7- Só poderão ser considerados candidatos a qualquer órgão social da associação os associados da APEMIP que tenham essa qualidade ininterruptamente há mais de vinte e quatro (24) meses.

Artigo 43.º

Lista apresentada pela direção nacional

1- Se, findo o prazo fixado no número 2 do artigo anterior, não tiverem sido apresentadas, ao presidente da mesa da assembleia-geral as listas de candidaturas, deverá a direção nacional elaborar uma lista a apresentar nos cinco (5) dias seguintes ao termo daquele prazo.

2- Caso a direção nacional não apresente lista de candidatura, o presidente da mesa da assembleia-geral deve convocar eleições.

3- Até à data das eleições a direção nacional ficará em gestão, estando limitada à prática de atos de gestão corrente da associação.

Artigo 44.º

Comissão eleitoral

1- Será constituída, imediatamente, após a convocatória do ato eleitoral, uma comissão fiscalizadora do processo eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleiageral e por dois (2) associados por ele escolhidos e que não pertençam às listas candidatas.

2- Os dois (2) membros da comissão eleitoral não podem fazer parte dos órgãos sociais nem fazerem parte das listas de candidatas aos órgãos sociais da APEMIP, com exceção do presidente da assembleia-geral.

Artigo 45.º

Programa de ação

A apresentação de candidaturas só é válida desde que seja acompanhada por um programa de ação dos candidatos, que ficará, obrigatoriamente, disponível para consulta por todos os associados, na sede da associação, nas delegações existentes, no site da associação e na área reservada.

Artigo 46.º

Regularidade das candidaturas

1- A comissão eleitoral aprecia e decide sobre a regularidade das candidaturas apresentadas nas quarenta e oito (48) horas seguintes à sua receção. Se ocorrer alguma irregularidade, deve ser notificado o primeiro proponente da lista ou o representante que esta tiver designado a fim de proceder à regularização, no prazo de três (3) dias a contar da notificação.

2- As listas, uma vez aceites em definitivo, são afixadas na sede da associação e nas delegações existentes, publicadas no site e na área reservada da associação.

Artigo 47.º

Formalidades das listas

As listas são de formato, cor e tipo de papel igual para todas as candidaturas, identificáveis por ordem alfabética, devendo conter a distribuição dos candidatos pelos cargos conforme aprovada pela direção nacional e publicada na área reservada e no site da associação.

Artigo 48.º

Ordem do dia e duração da assembleia eleitoral

A assembleia eleitoral tem como ordem do dia a realização do ato eleitoral, funcionando em convocação única e tendo a duração que for fixada no aviso convocatório.

Artigo 49.º

Mesa de voto

1- As mesas de voto funcionam na sede da associação e nas instalações afetas às delegações, podendo ser alargadas a outros locais constantes do aviso convocatório.

2- Em todas as mesas de voto existem listas identificáveis por ordem alfabética e com a distribuição de todos os candidatos pelos cargos a que concorrem.

3- Em todas as mesas de voto tem assento um (1) representante de cada lista candidata.

4- Os secretários da mesa e os representantes a que se refere o número anterior atuam como escrutinadores.

5- As mesas de voto a funcionar na sede serão compostas pelo presidente da mesa da assembleia-geral e por um (1) representante de cada lista candidata.

6- As mesas de voto de cada região são presididas pelo vice-presidente da região adstrita e por um (1) representante de cada lista candidata.

Artigo 50.º

Forma de votação

1- A votação é sempre direta e secreta, recaindo sobre as listas de candidaturas para os órgãos nacionais, sendo o boletim de voto entregue, dobrado em quatro, ao presidente da mesa de voto.

2- Cada boletim de voto identifica todas as listas por ordem alfabética, seguida de um quadrado para assinalar a escolha de cada uma através de uma cruz.

Artigo 51.º

Nulidade dos boletins de voto

Consideram-se nulos, os boletins de voto que contenham quaisquer anotações, sinais, rasuras ou tenham votações em mais de uma lista.

Artigo 52.º

Votos por correspondência

1- É permitido o voto por correspondência postal, por processo a definir pela comissão eleitoral, para que seja mantida a forma direta e secreta da votação.

2- O associado que fizer uso deste direito deve dirigir ao presidente da mesa da assembleia-geral carta ou documento escrito contendo a identificação necessária, dentro da qual incluirá o seu voto, por via postal, em sobrescrito fechado.

3- Só serão contabilizados os votos por correspondência rececionados até ao dia das eleições.

4- O boletim de voto será dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado (sem identificar o associado) e marcado com o logo da APEMIP, o qual será colocado dentro de um envelope maior, contendo o nome do associado e endereçado ao presidente da mesa da assembleia-geral, o qual conterá o modelo mencionado no número anterior. Depois de retirados os votos dos envelopes maiores, os mesmos são imediatamente introduzidos nas urnas, e, só serão abertos, aquando da abertura das urnas, juntamente com os votos presenciais.

5- No caso do envio do voto por correspondência o associado deverá remetê-lo com a devida antecedência,

de forma a ser rececionado até ao fecho das eleições. O subscrito deverá conter o carimbo dos correios.

6- Os votos recebidos após o fecho das urnas não serão contabilizados.

7- O voto por correspondência poderá ser substituído pelo voto eletrónico, mantendo-se os pressupostos de elegibilidade enumerados nos números anteriores.

Artigo 53.º

Apuramento

1- Logo que a votação termine, procede-se ao apuramento final, considerando-se eleita a lista sobre a qual tenha recaído maior número de votos.

2- No caso de empate entre as listas mais votadas, o ato eleitoral repetir-se-á oito (8) dias depois, apenas com a participação dessas listas.

Artigo 54.º

Protestos e recursos

1- A mesa da assembleia-geral decide, em conformidade com o disposto nos presentes estatutos, os protestos apresentados no decurso do ato eleitoral.

2- Pode ser interposto recurso do ato eleitoral, com fundamento em irregularidades práticas.

3- O recurso, do qual deverão constar as provas necessárias, é apresentado por escrito ao presidente da mesa da assembleia-geral no prazo máximo de três (3) dias a contar da realização do ato eleitoral.

4- Recebido o recurso, a mesa da assembleia-geral reúne conjuntamente com a comissão eleitoral, nos cinco (5) dias imediatos à receção do recurso.

5- O recurso é rejeitado se não fizer prova dos factos ou se a prova for manifestamente insuficiente, não cabendo recurso desta decisão.

6- Aceite o recurso, deve ser convocada uma assembleia-geral extraordinária que decide como última instância.

7- Se a assembleia-geral julgar procedente o recurso, repete-se o ato eleitoral no prazo máximo de trinta (30) dias a contar da decisão da assembleia, concorrendo as mesmas listas com as alterações que tiverem de ser introduzidas por força da decisão sobre o recurso.

8- O recurso tem efeito suspensivo dos resultados do ato eleitoral.

Artigo 55.º

Posse

1- Os membros eleitos consideram-se em exercício a partir da data de posse, a qual tem lugar até 31 de janeiro do 1.º ano do respetivo mandato, ou, tendo havido recurso de que resulte repetição do ato eleitoral, até quinze (15) dias após a realização do mesmo.

2- Os órgãos sociais não podem tomar posse antes do primeiro dia útil de janeiro do ano em que se iniciar o novo mandato.

CAPÍTULO V

Regime financeiro e operativo

Artigo 56.º

Administração e divisão das receitas

1- A APEMIP adota o princípio da gestão financeira centralizada das suas receitas, como forma de rentabilizar financeiramente os seus recursos, sendo o resultado dessa gestão centralizada uma receita extraordinária da associação.

2- De todas as receitas provenientes de jóias, quotas e outras contribuições pagas pelos associados é retirada uma percentagem de 5 % que se destina a constituir um fundo de reserva, o qual poderá, apenas, ser utilizado após deliberação específica da assembleia-geral e para os fins que esta determinar.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1 deste artigo, as receitas da APEMIP são divididas da seguinte forma:

a) 50 % das receitas, tais como jóias e quotas que sejam provenientes de uma região, ficarão a fazer parte das

receitas cativas dessa região, mas sob gestão central do vice-presidente administrativo financeiro da direção nacional;

b) Os restantes 45 % constituirão receita da APEMIP e ficarão à disposição da direção nacional e serão por esta administrados.

4- As receitas provenientes das jóias, quotas e outras contribuições pagas pelos associados que não estejam adstritos às delegações regionais, ficam a pertencer 95 % à direção nacional.

5- As receitas das Regiões Autónomas fazem parte das receitas da direção nacional.

Artigo 57.º

Gestão operacional

Sob a direção do presidente da direção nacional, a gestão operativa da APEMIP poderá ser confiada a um diretor de serviços, com poderes de direção e coordenação de todos os serviços internos da associação, designadamente ao nível da organização, quer logística quer administrativa, bem como dos recursos humanos e da organização de processos de inscrição de associados.

Artigo 58.º

Receitas da APEMIP

1- Constituem receitas da APEMIP:

a) O produto de jóias e quotas, seus adicionais e suplementos;

b) Os rendimentos dos bens e participações sociais;

c) O produto de multas aplicadas por infrações disciplinares;

d) As contribuições e donativos dos associados ou de organizações empresariais;

e) Quaisquer receitas ou rendimentos permitidos por lei.

3- É proibido à APEMIP receber, por qualquer forma, auxílio financeiro de organizações sindicais e de associações e partidos políticos.

Artigo 59.º

Jóias e quotas

1- A jóia de admissão é de montante igual a quatro vezes o valor da quota que for devida e será paga, integralmente, no ato da inscrição do associado.

2- A quota deve ser de montante a fixar pela direção nacional, podendo o seu quantitativo variar em função do critério relacionado com a dimensão dos associados.

3- A proposta de alteração de montantes das quotas é da competência da direção nacional.

4- A quota é mensal, mas a sua liquidação pode ser antecipada, por deliberação da assembleia-geral ou a pedido do associado.

5- A perda da qualidade de associado, independentemente do motivo, não dá direito a reaver quotas pagas antecipadamente.

6- Constituem encargos dos associados quaisquer despesas que a APEMIP tenha de suportar por mora no pagamento das quotas ou para cobrança daquelas que estejam em dívida.

7- A quotização dos técnicos de mediação e angariadores imobiliários corresponde a 20 % do valor da quotização das empresas de mediação imobiliária.

8- A jóia de admissão dos técnicos de mediação e angariadores corresponde a 20 % do valor da jóia das empresas de mediação imobiliária.

Artigo 60.º

Despesas da APEMIP

1- As despesas da APEMIP são, exclusivamente, as que resultam da realização dos seus fins estatutários e do cumprimento de disposições legais aplicáveis.

2- A aquisição de bens imóveis a título oneroso e a sua alienação só podem ser efetuadas mediante deliberação favorável da assembleia-geral.

3- A aquisição de bens, produtos, contratação de serviços de valor igual ou superior a cinco mil euros (5000,00 €) carece sempre da análise de três (3) orçamentos solicitados a entidades distintas e sem qualquer relação entre elas.

Artigo 61.º

Movimento de fundos

1- A APEMIP mantém em caixa apenas o numerário indispensável à satisfação das despesas correntes ou à liquidação de compromissos imediatos.

2- As restantes receitas da associação, incluindo as receitas das regiões, são geridas centralmente, pelo vice-presidente administrativo financeiro nacional, segundo critérios de boa rentabilidade e baixo risco, tendo em conta a satisfação do previsto no número 1 do artigo 61.º destes estatutos.

Artigo 62.º

Orçamento

1- O orçamento anual, elaborado pela direção nacional, será entregue ao presidente da mesa da assembleia-geral até ao dia 20 de novembro e colocado à disposição dos associados na mesma data, designadamente, mediante a sua afixação na sede da associação e delegações da APEMIP.

2- É rigorosamente interdita a realização de despesas para as quais não exista cobertura orçamental.

Artigo 63.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 64.º

Saldo da conta da gerência

1- Dos resultados financeiros positivos de cada exercício é deduzida, obrigatoriamente, uma percentagem de 5 % a acrescer aos montantes já retidos nos termos do número 2 do artigo 56.º, para o fundo de reserva, sendo o restante aplicado em fundos ou iniciativas de interesse coletivo.

2- O fundo de reserva deve ser constituído preferencialmente trimestralmente (no final do ano deve estar constituído sobre o valor das quotas e das jóias).

3- O fundo de reserva, só pode ser utilizado ainda que parcialmente, desde que devidamente deliberada a sua utilização em assembleia-geral aprovada com maioria qualificada de 66,7 % dos votos presentes.

4- A direção nacional apenas pode movimentar o fundo de reserva nos termos e limites fixados na deliberação da assembleia-geral.

5- O valor do fundo de reserva tem de revestir a natureza de bem pecuniário não podendo ser substituído.

CAPÍTULO VI

Da dissolução e liquidação

Artigo 65.º

Comissão liquidatária

1- A APEMIP pode ser dissolvida por deliberação da assembleia-geral, convocada exclusivamente para o efeito nos termos dos presentes estatutos e votada em conformidade com o que neles se estabelece.

2- Deliberada a dissolução, os poderes dos órgãos sociais ficam limitados à prática dos atos meramente conservatórios e aos necessários à liquidação do património social e ultimação de assuntos pendentes.

3- A assembleia-geral decide igualmente sobre o prazo e forma de dissolução e sobre a liquidação do património e destino dos bens no respeito pela lei em vigor e pela função específica a que se destinam, designando para tal uma comissão liquidatária.

4- As delegações poderão ser extintas por deliberação da assembleia-geral convocada para o efeito, a pedido da direção nacional, e por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.

5- Deliberada a dissolução de uma delegação regional, ficará imediatamente a cargo da direção nacional a resolução de todos os assuntos pendentes.

CAPÍTULO VII

Disposições transitórias

Artigo 66.º

1- As regras relativas ao regime financeiro e operativo da associação, previstas no capítulo V dos presentes estatutos, e na medida em que seja possível a sua aplicação imediata, entrarão em vigor após aprovação e publicação dos presentes estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Os órgãos sociais em funções à data da aprovação dos presentes estatutos adequam o seu funcionamento ao mesmo, realizando-se eleições, no final do seu mandato, nos moldes aqui aprovados.

3- Excetua-se do disposto da primeira parte do número anterior a previsão do número 3 do artigo 12.º dos presentes estatutos que se aplica após a entrada em vigor do mesmo.

Artigo 67.º

Omissões

No que for omisso nos estatutos ou regulamentos, aplicam-se as recomendações emanadas pelos órgãos sociais e instruções da direção nacional, ou as impostas ou indicadas, quer da tutela como administrativamente, até que sejam aprovadas essas alterações nos termos dos estatutos ou regulamentos.

Registado em 24 de junho de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fl. 157 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de maio de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Amorim Florestal, SA, representada por Paulo Américo Henriques de Oliveira.
Vice-presidente - Jorge Pinto de Sá, L.da, representada por Jorge Mendes Pinto de Sá.
Vice-presidente - Lafitte Cork Portugal, SA, representada por José Manuel Nunes Pinto.
Vice-presidente - Amorim Cork Insulation, SA, representada por Carlos Manuel Oliveira e Silva.
Vice-presidente - 3DC - Intelligent Nature, L.da, representada por Sara Matos Nunes.
Vice-presidente - Sá & Irmão, SA, representada por Manuel Sá Azevedo.
Tesoureiro - Waldemar Fernandes da Silva, SA, representada por Fátima Silva.
Vice-presidente suplente - Dimas & Silva, L.da, representada por Joana Alves da Rocha e Silva.
Vice-presidente suplente - J. A. Rolhas e Cápsulas, L.da, representada por Jorge Amaral.
Vice-presidente suplente - Granorte, Revestimentos Cortiça, L.da, representada por Eduardo Figueiredo.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Nacional do Corpo e do Cabelo - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de maio de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Tosquia Cabeleireiros, L.da, representada por Vasco Miguel Ferreira Santos.
Secretária - Macrisbete Cabeleireiros, L.da, representada por Elisabete Almeida Silva.
Tesoureira - Estabelecimento Vital Beauty, by Fátima Vital, representada por Maria de Fátima Bento Vital.
1.º vogal - Estabelecimento Yellow by: Sá e Joana, representada por Celso Filipe de Matos Sá Pereira.
2.º vogal - Estabelecimento - Sara Cabeleireiros, representada por Sara Catarina Pedrosa Gaspar Miguel.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde - Substituição

Na identidade dos membros da direção da FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde, eleitos em 30 de janeiro de 2023 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2023, foi efetuada as seguintes substituições:

Presidente - ANAUDI - Associação Portuguesa de Unidades de Diagnóstico Por Imagem, representada por Armando Jorge Lima dos Santos é substituído por Eduardo Nuno Soares da Silva Moniz.

Vogal - APMFR - Associação Portuguesa de Medicina Física e de Reabilitação, representada por Henrique Manuel Moreira das Neves é substituído por Pedro Aguiar Branco.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

TTSL - Transtejo Soflusa, SA (anteriormente designada Transtejo - Transportes Tejo, SA) - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 31 de maio de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020.

Preâmbulo

Os trabalhadores da TTSL - Transtejo Soflusa, SA com sede no Terminal Fluvial Cais do Sodré, Rua da Cintura do Porto de Lisboa 1249-249 Lisboa, no exercício dos direitos que a Constituição e o Código do Trabalho da lei em vigor lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

Artigo 1.º

Coletivo de trabalhadores

1- O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua atividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2- Como membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos e têm, em especial, o dever de contribuir ativamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático da sua intervenção na vida da empresa.

3- Nos termos previstos nos lugares próprios destes estatutos, o exercício de certos direitos pelos trabalhadores individualmente considerados, não poderá ser condicionado pela exigência de decurso de um mínimo de duração do respetivo contrato de trabalho com a empresa.

4- O coletivo de trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 2.º

Direitos dos trabalhadores enquanto membros do coletivo

1- Eleger e ser eleito para a CT.

2- Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos presentes estatutos.

3- Reclamar por escrito perante a CT dos atos considerados lesivos aos seus interesses e aos da empresa.

4- Recorrer para a assembleia geral de todas as infrações aos estatutos, ou de quaisquer atos da CT que julgar irregulares.

5- Examinar e fiscalizar toda a correspondência, emitir pareceres e aconselhar a CT ou qualquer dos seus membros sobre a conduta a prosseguir.

6- Participar ativamente na vida da CT, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral e votando as moções propostas que entender convenientes.

7- Fazer chegar à CT, por escrito e/ou *email* devidamente identificado, qualquer sugestão ou assunto que pretenda ver resolvido e/ou esclarecido.

Artigo 3.º

Órgãos do coletivo de trabalhadores

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

a) A assembleia geral de trabalhadores (AGT);

b) A comissão de trabalhadores (CT).

Artigo 4.º

Assembleia geral de trabalhadores

1- A assembleia geral de trabalhadores é constituída por todos os trabalhadores da empresa.

2- Entende-se por trabalhador da empresa todo aquele que prestar a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

Artigo 5.º

Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral de trabalhadores:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo, de acordo com os presentes estatutos;

c) Nomear uma comissão eleitoral, até à eleição de nova CT;

d) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;vante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo 2.º

Artigo 6.º

Convocação da assembleia geral de trabalhadores

A assembleia geral pode ser convocada:

a) Pela CT;

b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa mediante requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos;

c) A convocação da assembleia geral além da indicação da ordem de trabalhos deverá indicar igualmente o dia, hora e local da realização.

Artigo 7.º

Prazos para a convocação

1- A assembleia geral de trabalhadores será convocada com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda ou, no caso de não existir, nos locais mais frequentados pelos trabalhadores, assim como, por *email* quando facilitado pelos mesmos.

2- Na hipótese prevista na alínea *b)* do artigo anterior, a CT deve fixar a data da assembleia geral no prazo de 15 dias contados da data da receção do requerimento.

3- Deverá ser remetida uma cópia da convocatória ao órgão de gestão da empresa.

Artigo 8.º

Reuniões da assembleia de trabalhadores

A assembleia geral de trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por ano, para:

a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;

b) A assembleia geral de trabalhadores reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada nos termos e com os requisitos previstos no artigo 7.º (convocatória).

Artigo 9.º

Assembleia geral de trabalhadores de emergência

1- A assembleia geral de trabalhadores reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estas assembleias gerais de trabalhadores são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número possível de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente da assembleia geral de trabalhadores bem como a respetiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 10.º

Funcionamento da assembleia geral de trabalhadores

1- Só serão válidas as deliberações que tenham a participação da maioria absoluta dos trabalhadores da empresa, com ressalva no que respeita à eleição e destituição da CT e de outras matérias expressamente contempladas nestes estatutos e na lei geral.

2- Exige-se a maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

a) Destituição da CT;

b) Aprovação de revisão aos estatutos;

c) Aprovação de moções de desconfiança a qualquer órgão estatutário da empresa.

3- As reuniões previstas neste artigo são dirigidas pela CT.

Artigo 11.º

Plenários sectoriais

Poderão realizar-se plenários sectoriais, que deliberarão sobre assuntos de interesse específico para o setor.

Artigo 12.º

Sistemas de votação em assembleia geral

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braços levantados, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes a:

a) Constituição da comissão de trabalhadores;

b) Constituição das subcomissões de trabalhadores;

c) Aprovação dos estatutos e respetivas alterações;

d) Eleição e destituição da CT, subcomissões ou de algum dos seus membros;

e) Participação na constituição de comissão coordenadora, adesão e revogação da adesão à mesma.

4- A AGT ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

5- As votações e as alterações aos estatutos ficam sujeitas ao formalismo estabelecido nos artigos da lei em vigor e do regulamento eleitoral anexo a estes estatutos.

Artigo 13.º

Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia geral de trabalhadores as seguintes matérias:

a) Destituição da CT, subcomissões ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou a assembleia geral de trabalhadores podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de trabalhadores

Artigo 14.º

Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, noutras

normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- A CT exerce em nome próprio a competência e os direitos referidos no número anterior.

3- A CT é eleita nos termos da lei em vigor e do regulamento eleitoral e dos presentes estatutos.

4- Os membros da CT respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes for confiado.

5- Estão isentos desta responsabilidade os membros da CT que não estiverem presentes na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que na reunião seguinte e após a leitura da ata da sessão anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada.

Atribuições, competências e deveres da CT

Artigo 15.º

Competência da CT

Compete à CT;

1- Exercer todos os direitos consignados na constituição e na lei, nomeadamente:

a) O controlo de gestão da empresa;

b) O direito à informação necessária à sua actividade sobre todas as matérias que legalmente lhe são reconhecidas;

c) A participação na elaboração da legislação do trabalho nos termos da lei aplicável;

d) A intervenção ativa na organização das atividades produtivas da empresa e reestruturação de serviços, sempre que essa reorganização e reestruturação tenha lugar;

e) A participação na elaboração dos planos económico-sociais que contemplem o sector dos transportes, bem como a participação nos respetivos órgãos de planificação sectoriais e regionais, diretamente ou através de uma eventual comissão coordenadora;

f) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;

g) Participar na gestão dos serviços sociais da empresa.

2- Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a sua unidade, designadamente:

a) Desenvolvendo um trabalho permanente de organização de classe no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade coletiva;

b) Promovendo a formação socioprofissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres;

c) Exigindo da entidade patronal o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à empresa.

3- Estabelecer formas de cooperação com as comissões de trabalhadores do sector dos transportes, através da respetiva comissão coordenadora, visando o estabelecimento de estratégias comuns face aos problemas e interesses da classe trabalhadora.

4- Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na empresa, de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

Artigo 16.º

Consulta à assembleia geral de trabalhadores

Sem prejuízo da competência da comissão de trabalhadores, a assembleia geral pode pronunciar-se sobre as seguintes matérias:

a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

b) Encerramento ou suspensão de carreiras ou linhas de produção;

c) Alterações nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou parte dos trabalhadores da empresa;

d) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;

e) Apreciar os orçamentos e planos da empresa e respetivas alterações.

Artigo 17.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão consiste no controlo colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e

sociais dos órgãos de gestão e sobre a actividade da empresa, para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa previstas na Constituição da República.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as normas previstas na Constituição e na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

4- Os órgãos de gestão da empresa estão proibidos por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão nos termos legais aplicáveis.

Artigo 18.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competência, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 19.º

Reuniões com os órgãos estatutários da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3- A CT tem o direito de reunir sempre que o entenda necessário com os restantes órgãos estatutários, mediante citação ao respetivo presidente.

4- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata elaborada pela empresa e assinada por todos os presentes.

Artigo 20.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem o direito de que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamentos;

b) Regulamentos internos;

c) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização da mão-de-obra e do equipamento;

d) Situação de aprovisionamento;

e) Previsão, volume e administração de receitas;

f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentecionismo;

g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

h) Modalidades de financiamento;

i) Encargos fiscais e parafiscais;

j) Projetos de alteração do objeto e do capital social e projetos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 19.º, nas quais a CT tem o direito de que lhe sejam fornecidas informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ao órgão de gestão.

6- Nos termos da lei, o órgão de gestão deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 21.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Nos termos da lei são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes atos e decisões:

a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

b) Celebração de acordos de saneamento económico-financeiro;

c) Cancelamento ou suspensão temporária de carreiras;

d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efetivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;

e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;

f) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou parte dos trabalhadores da empresa;

g) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

h) Mudança de local de actividade da empresa;

i) Encerramento de estabelecimento ou de linhas de exploração;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;

k) Despedimento individual de trabalhadores;

l) Despedimento colectivo;

m) Elaboração dos regulamentos internos da empresa;

n) Tratamento de dados biométricos;

o) Regulação da utilização de equipamentos tecnológicos para a vigilância a distância no local de trabalho.

2- O parecer solicitado é dirigido à CT, por escrito, pelo órgão de gestão.

3- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a sua nulidade, nos termos gerais de direito.

4- O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias a contar da data de receção do respetivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria; nos casos referidos na alínea *n)* o prazo é de cinco dias.

5- A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação da entidade competente para a prática do ato com dispensa do parecer prévio da CT.

6- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do número 5 do artigo 427.º do Código do Trabalho da lei em vigor, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

Artigo 22.º

Exercício do controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa e respetivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correta execução;

b) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto do órgão de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo da atuação técnica e da simplificação burocrática;

d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do plano na parte relativa à empresa e ao sector dos transportes;

e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas, tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida do trabalho e das condições de higiene e segurança;

f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada atuação daqueles, a ocorrência de atos contrários à lei e aos estatutos da empresa;

g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 23.º

Defesa de interesses profissionais e direitos

Em especial, para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos do acordo de empresa e da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pelo órgão de gestão sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação (artigo 241.º do Código do Trabalho da lei em vigor);

d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas do artigo 21.º;

e) Exercer os direitos previstos nas alíneas *e)* e *g)* do artigo 22.º;

f) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;

g) Fiscalizar o efetivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;

h) Visar os mapas de quadros de pessoal.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT participa na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa, designando um elemento para o respetivo órgão de gestão do grupo desportivo e da ação cultural dos trabalhadores da TTSL - Transtejo Soflusa, SA.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Artigo 26.º

Outros direitos

No âmbito do exercício do poder local a CT participa na designação de representantes das CT para os conselhos municipais e conselhos regionais da respetiva área segundo as normas aplicáveis.

Garantia e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 27.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores nas deliberações que em conformidade com a lei e com estes estatutos têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e no horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respetivo.

2- O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 28.º

Reuniões na empresa

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho, ou dentro do mesmo, desde que dispensados pelo respetivo órgão de gestão, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e atividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para os efeitos dos números 2 e 3 comunicará a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 29. º

Ação da CT no interior da empresa

1- A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso a todos os locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

Artigo 30.º

Direitos de afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em locais adequados para o efeito postos à sua disposição pelo órgão de gestão.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

Artigo 31.º

Direito a instalações adequadas e meios materiais

1- A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo órgão de gestão da empresa.

3- A CT tem o direito de obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 32.º

Crédito de horas

1- Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem, para o exercício das respetivas atribuições nos termos do artigo 422.º do Código do Trabalho da lei em vigor, do seguinte crédito de horas, salvo acordo mais favorável:

– Comissão de trabalhadores - Vinte e cinco horas por mês;
– Subcomissões de trabalhadores - Oito horas por mês.

2- Se um trabalhador for, simultaneamente, membro de mais de uma das entidades previstas no número 1, tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhe corresponda em conformidade com este artigo, mas não pode acumular créditos correspondentes aos vários órgãos.

3- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 33.º

Falta de representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas no exercício da sua actividade e atribuições pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, subcomissões.

2- As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias dos trabalhadores.

3- Falta é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na empresa.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do patronato, Estado, partidos, associações políticas e comissões religiosas, associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

3- Constituem receitas da CT:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

b) As receitas provenientes da realização de quaisquer campanhas ou iniciativas para angariação de fundos.

Artigo 35.º

Proibição de atos de descriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

a) Subornar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não participar nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou por qualquer outro modo prejudicar um trabalhador por motivo das atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 36.º

Proteção dos trabalhadores contrassanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de o trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os artigos 53.º, 54.º, 55.º e 57.º da Constituição Portuguesa, com o AE, a lei e outras normas aplicáveis sobre as CT e com estes estatutos.

2- As sanções abusivas determinam as consequências previstas nos artigos 32.º e 33.º (Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de novembro de 1969) e, se a sanção constitui no despedimento ilícito, as ações compensatórias serão previstas nos artigos 389.º, 390.º e 391.º do Código do Trabalho da lei em vigor.

Artigo 37.º

Proteção legal

Os membros da comissão de trabalhadores, das subcomissões gozam da proteção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 38.º

Despedimentos de representantes dos trabalhadores

1- O despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo, está sujeito ao disposto nos números seguintes e no AE.

2- Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento só pode ter lugar se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a respetiva CT.

3- A inobservância do disposto nos números anteriores determina a nulidade do despedimento.

4- No caso referido no número anterior, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade correspondente.

5- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Artigo 39.º

Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores

1- A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior deve ser comunicada por escrito à comissão de trabalhadores e à respetiva associação sindical, caso o trabalhador esteja inscrito.

2- Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

Artigo 40.º

Exercício da ação disciplinar contra representantes dos trabalhadores

1- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 38.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respetivas funções e até cinco anos após o seu termo.

2- O exercício da ação disciplinar contra algum dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respetivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito a controlo judicial nos termos do artigo 37.º

3- Durante o exercício da ação disciplinar, o representante visado mantém-se em actividade, não podendo ser prejudicado, quer nas suas funções no órgão a que pertença, quer na sua actividade profissional.

Artigo 41.º

Capacidade judiciária

1- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização de defesa dos direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

2- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- Qualquer dos seus membros devidamente credenciados pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 51.º

Artigo 42.º

Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à CT, bem como aos respetivos membros, podem ser alargados por convenção coletiva ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

Artigo 43.º

Natureza das normas estatutárias

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da CT e dos seus membros e dos trabalhadores em geral, nomeadamente na parte em que pressupõe obrigações e deveres do conselho de administração e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis, nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

Artigo 44.º

Sede da comissão de trabalhadores

A sede da CT localiza-se na Doca 13 (ex-instalações da Lisnave), Avenida Aliança Povo MFA, Cacilhas, 2800-253 Almada.

Artigo 45.º

Composição da CT

1- Nos termos do artigo 417.º do Código do Trabalho da lei em vigor, a CT é composta no mínimo de 3 e máximo de 5 membros do coletivo de trabalhadores.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos membros a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro suplente.

3- Se a substituição for global, a AGT elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização de um novo ato eleitoral, não podendo o seu mandato ultrapassar 60 dias.

4- No caso de haver duas ou mais listas a eleição far-se-á de acordo com o regulamento eleitoral pela média mais alta de *Hondt*.

5- O mandato da CT é de quatro anos, nos termos do artigo 418.º do Código do Trabalho da lei em vigor, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

6- As listas concorrentes poderão eleger no mínimo 3 e no máximo 5 suplentes de acordo com o número 1 deste artigo.

7- Os elementos suplentes só são abrangidos pelos direitos e deveres consignados na lei e nestes estatutos se vierem a fazer parte da CT.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

As reuniões da CT serão ordinárias e extraordinárias.

1- A CT reúne ordinariamente quinzenalmente.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos ponderosos que as justifiquem;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos seus membros, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos;

c) Pode também reunir de emergência sempre que convocada pelo coordenador ou pelo secretariado.

Artigo 47.º

Convocatória das reuniões

As reuniões da CT são convocadas por anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda ou, no caso de este não existir, em dois dos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

Artigo 48.º

Prazo de convocatória

1- As reuniões ordinárias da CT têm lugar em dias, horas e locais prefixados na sua primeira reunião.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas, pelo menos, com cinco dias de antecedência.

3- A convocatória para as reuniões de emergência não está sujeita a quaisquer prazos ou formalidades.

Artigo 49.º

Deliberações da CT

1- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

2- Nos casos em que da votação resulte empate, a votação será repetida e se o empate persistir após três votações, o coordenador, ou quem o substitua, terá voto de qualidade na 4.ª votação.

Artigo 50.º

Delegações de poderes entre membros da CT

1- Sem prejuízo do disposto no artigo 14.º, é lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não inferior a um mês a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identidade do mandatário.

Artigo 51.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 52.º

Coordenação da comissão de trabalhadores

1- A actividade da CT é coordenada por um dos seus membros e por um secretariado composto por dois membros que executarão as deliberações da comissão.

2- A eleição do coordenador e do secretariado far-se-á por voto secreto, em listas de entre os elementos que compõem a CT.

3- O coordenador e o secretariado são eleitos na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

Artigo 53.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o elemento da comissão que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.

2- A sua substituição far-se-á por iniciativa da CT e deve recair sobre um dos elementos suplentes.

Artigo 54.º

Subcomissões de trabalhadores

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2- A duração do mandato das subcomissões é de 4 anos, devendo coincidir com o mandato da CT.

3- A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 55.º

Coordenadoras

1- A CT articulará a sua ação às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2- Com vista ao reforço da intervenção dos trabalhadores, a CT adere à comissão coordenadora das comissões de trabalhadores da região de Lisboa (CIL).

3- Por deliberação da assembleia geral poderá a CT vir a fazer parte de outras coordenadoras.

Artigo 56.º

Articulação entre CT, subcomissões e comissão coordenadora

A articulação da comissão de trabalhadores com a subcomissão de trabalhadores, que venham a ser eventualmente criadas e a comissão coordenadora de que seja aderente, será feita por qualquer um dos seus elementos, no mínimo uma vez por mês, lavrando-se uma informação do contacto que for efetuado num livro de registo próprio, ou, no caso de se tratar de uma reunião lavra-se-á a respetiva ata com a descriminação dos assuntos tratados.

Artigo 57.º

Entrada em exercício

Nos termos dos número 6 e 7 do artigo 438.º do Código do Trabalho da lei em vigor, a CT entra em exercício depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 58.º

Tomada de posse

É dada posse à CT nos termos do artigo anterior pela comissão eleitoral, podendo assistir ao ato os trabalhadores da TTSL - Transtejo Soflusa, SA.

Artigo 59.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos dos número 6 e 7 do artigo 438.º do Código do Trabalho da lei em vigor.

Artigo 60.º

Regulamento eleitoral para a eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

1- O regulamento eleitoral é o constante do anexo dos presentes estatutos.

2- As regras constantes do regulamento eleitoral aplicam-se com as necessárias adaptações a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 61.º

Património

Em caso de extinção da CT, o destino do respetivo património será deliberado no mesmo plenário em que for deliberada a extinção, não podendo, porem, os seus bens ser distribuídos pelos trabalhadores da empresa.

ANEXO

Regulamento eleitoral para eleição da CT e das subcomissões de trabalhadores e de outras deliberações por voto secreto

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral

1- Os estatutos, as listas concorrentes à CT e subcomissões da TTSL - Transtejo Soflusa, SA são aprovados por votação dos trabalhadores, convocadas nos termos do artigo 433.º do Código do Trabalho, da lei em vigor.

2- Consideram-se trabalhadores aqueles que prestam trabalho na empresa por força de um contrato de trabalho com ela celebrado.

3- A empresa deve entregar o caderno eleitoral com a lista por ordem alfabética, aos trabalhadores que procedam à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória.

Artigo 2.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é secreto e direto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local habitual de trabalho por motivo de serviço ou doença e dos que estejam em gozo de férias.

3- É permitido também o voto por correspondência por conveniência de serviço aos trabalhadores que prestem serviços nos terminais fluviais do Seixal, Montijo, Cais Sodre, Cacilhas, Porto Brandão, Trafaria, Belém, Barreiro, Terreiro do Paço e estaleiros.

4- A conversão dos votos em mandatos, faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 3.º

Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por três trabalhadores, um dos quais será o presidente, eleitos pelo coletivo de trabalhadores, ou representando por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- Fará parte da comissão eleitoral referida no número anterior um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.

3- Compete à comissão eleitoral:

a) Iniciar ou dirigir o processo eleitoral;

b) Afixar as listas com a antecedência prevista antes do ato eleitoral;

c) Designar os locais em que haverá mesas de voto e o respetivo horário de funcionamento;

d) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais;

e) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;

f) Apreciar e julgar as reclamações;

g) Assegurar iguais oportunidades e imparcialidade no tratamento a todas as listas candidatas;

h) Assegurar o igual acesso ao aparelho técnico e material para o desenvolvimento eleitoral.

4- Caberá à comissão eleitoral a edição das listas e respetiva distribuição pelos locais usuais de afixação de documentos de interesse para todos os trabalhadores e por todos os locais onde funcionarão as mesas de voto.

5- As deliberações da comissão eleitoral são tomadas por maioria simples dos membros presentes, em reuniões em que esteja presente mais de metade dos seus membros.

6- O mandato da comissão eleitoral inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e cessa com a tomada de posse da nova CT.

Artigo 4.º

Valor dos votos

1- Considera-se aprovado o projeto de estatutos ou listas concorrentes à CT e subcomissões que recolher o maior número de votos expressamente válidos.

2- Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

3- Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando hajam dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a um projeto que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitido;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

4- Não se considera o voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 5.º

Candidaturas

1- Podem apresentar projetos de estatutos à votação, listas candidatas à CT e listas candidatas às subcomissões:

a) Um número mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores;

b) A CT em funções acompanhada pelo número mínimo de trabalhadores previstos na alínea anterior;

c) No caso de listas de candidatura à eleição de subcomissões de trabalhadores, 10 % dos trabalhadores do respetivo estabelecimento.

2- Os projetos ou listas candidatas para a CT e subcomissões são apresentados até 10 dias antes da data marcada para a votação à comissão eleitoral, que dispõe de dois dias, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos.

3- A apresentação do projeto de estatutos, listas candidatas à CT e subcomissões consiste na sua entrega à comissão eleitoral, nos termos do número anterior, acompanhada de uma declaração subscrita por todos os proponentes, devidamente identificados pelo nome e categoria profissional. Nenhum trabalhador poderá subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- A comissão eleitoral, ao receber o projeto ou lista de candidatura, entrega aos representantes um recibo com a data e a hora em que a apresentação teve lugar, regista essa mesma data e hora no original recebido e atribui nesse mesmo momento uma letra no respetivo projeto ou lista candidata, que funcionará como sigla.

5- A atribuição da letra é feita por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

6- Cada grupo de proponentes tem o direito de fiscalizar no ato da apresentação toda a documentação recebida pela entidade designada no número 2 para os efeitos deste artigo.

7- A apresentação do projeto deve ser rejeitada em declaração escrita e assinada pela entidade designada no número 2 e imediatamente entregue por ela aos representantes quando se verificarem alguns dos seguintes fundamentos:

a) Inobservância do disposto no número 1 deste artigo;

b) Falta ou irregularidade insuperável da declaração prevista no número 3 deste artigo.

8- As irregularidades que os projetos ou listas candidatas apresentem podem ser corrigidas dentro do prazo de dois dias a contar da data da notificação pela comissão eleitoral.

9- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades com o disposto nos estatutos são rejeitadas definitivamente pela comissão eleitoral, que notificará os proponentes com indicação dos fundamentos dessa deliberação.

Artigo 6.º

Publicidade e campanha eleitoral

1- Os projetos de estatutos, listas concorrentes à CT ou subcomissões validamente apresentados, são afixados com a antecedência mínima de 10 dias em relação à data marcada para a votação em todos os locais em que funcionarão mesas de voto e nos locais usuais de afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, a fim de assegurar a respetiva divulgação.

2- É encargo de cada grupo de proponentes assegurar a divulgação do respetivo projeto de estatutos ou lista de candidatura pelos trabalhadores.

3- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja campanha.

4- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 7.º

Boletins de voto

1- As listas de voto são editadas pela comissão eleitoral, delas constando a letra e sigla adotada por cada lista candidata.

2- A letra de cada lista ou projeto de estatutos corresponderá à ordem da sua apresentação, e a sigla não poderá exceder sete palavras no máximo.

3- A votação da constituição da CT e, dos projetos de estatutos e das subcomissões é simultânea, com votos distintos; o boletim de voto terá forma retangular e será em papel liso, sem marca, não transparente, nem sinais exteriores.

4- Na linha correspondente a cada projeto ou lista concorrente à CT figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do votante.

5- A impressão dos votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas de voto, na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

6- A comissão eleitoral enviará, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 8.º

Locais e horários da votação

1- As votações realizam-se nos locais previstos no artigo 9.º

2- A votação tem lugar em dia e hora a indicar pela comissão eleitoral.

3- Sem prejuízo do funcionamento normal da empresa, os trabalhadores têm o direito de voto durante o seu horário de trabalho, dispondo para tanto do tempo necessário e suficiente, que contará, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

4- A votação realiza-se em todos os locais referidos no número 1, no mesmo dia, e idêntico formalismo segundo as normas do presente regulamento.

Artigo 9.º

Localização das mesas de voto

1- Existem as seguintes mesas de voto:

a) Terminal fluvial de Cacilhas;

b) Terminal fluvial do Cais do Sodré; Terminal Fluvial Terreiro Paço (urna móvel);

c) Terminal fluvial de Belém, Trafaria, Porto Brandão (urna móvel);

d) Terminal fluvial do Seixal;

e) Terminal fluvial do Montijo;

f) Terminal fluvial do Barreiro.

2- Nos casos em que sejam feitas assembleias ou plenários centralizados a votação será feita no respetivo local.

Artigo 10.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são constituídas por um presidente e dois vogais, designados pela comissão eleitoral, observando os seguintes critérios:

a) Membros da CT;

b) Suplentes da CT;

c) Subcomissões de trabalhadores;

d) Trabalhadores designados para o efeito.

2- Os trabalhadores designados escolhem entre si o presidente e os vogais.

3- Cada grupo de proponentes de um projeto de estatutos, lista concorrente à CT ou subcomissões, têm o

direito de designar um representante, que, como delegado do grupo, acompanha e fiscaliza toda as operações do ato de votação.

4- Desta designação será dado conhecimento à comissão eleitoral até oito dias antes da votação.

Artigo 11.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato de votação.

2- Antes do início da votação o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar-se que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo-se à respetiva selagem.

3- Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projeto ou lista em que vota, dobra o boletim em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante, a qual, sendo aquele analfabeto, poderá ser substituída por impressão digital, cabendo, neste caso, ao presidente da mesa registar o nome do votante.

5- O registo de presenças conterá um termo de abertura e um termo de encerramento com indicação do número total de páginas e será assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respetiva ata.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados referidos no número 3 do artigo anterior, pode fazer circular a urna de voto pela área que lhe esteja atribuída a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7- Os elementos da mesa votam em primeiro lugar.

Artigo 12.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por envelope fechado e enviado com a indicação do nome do remetente, dirigido à comissão eleitoral, e só por esta pode ser aberto, devendo o voto ser introduzido na urna, descarregado o nome do votante e registado em ata o voto por correspondência.

Artigo 13.º

Abertura das urnas e apuramento dos resultados

1- A abertura das urnas e o apuramento têm lugar nos horários previstos na convocatória para cada uma das mesas, sendo o apuramento final feito após a abertura de todas as urnas.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada ata, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior será afixada junto do respetivo local de votação.

4- O apuramento global e a proclamação dos estatutos aprovados ou listas concorrentes à CT são feitos com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral lavra uma ata de apuramento global com as formalidades previstas no número 1.

Artigo 14.º

Constituição da comissão eleitoral

1- Até 30 dias antes do final do mandato da CT cessante, será constituída a comissão eleitoral (CE) prevista nos presentes estatutos.

2- A CE é constituída por três membros do coletivo de trabalhadores, eleitos em AGT, integrando também, a partir do ato de apresentação das candidaturas, um representante indicado por cada lista candidata.

3- Na falta da CE constituída nos termos dos estatutos, a mesma passa a ser constituída por um representante de cada uma das listas candidatas e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

4- Revelando-se que os membros da CE formam um numero par, será nomeado mais um elemento de comum acordo das listas candidatas.

5- O presidente da CE será eleito de entre os elementos que a compõem.

6- Nas decisões que a CE for chamada a tomar, cada membro disporá de um voto e funcionará o sistema de maioria simples.

7- Publicados os resultados da votação, a CE cessa o seu mandato após conferir a posse à CT eleita.

Artigo 15.º

Processo eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência de 15 dias sobre a respetiva data, pela CE constituída nos termos dos estatutos ou na sua falta por o mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objeto da votação, devendo ser afixada nos locais usuais para a afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto, devendo ser remetida ao órgão de gestão da empresa cópia da convocatória, por carta registada com aviso de receção ou por protocolo, na mesma data em que for tornada pública.

Artigo 16.º

Publicação dos resultados

1- Durante o prazo de 10 dias a contar do apuramento e proclamação, será afixado nos locais onde funcionaram as mesas de voto um exemplar dos estatutos aprovados e a lista da CT eleita, bem como uma cópia da ata de apuramento global dos resultados da votação.

2- A CE providenciará para que um exemplar dos estatutos aprovados e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* seja distribuído, com a brevidade possível, a cada trabalhador da empresa, com o que contará com a colaboração da CT.

3- Dentro do prazo referido no número 1 será enviado o processo concluído ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, para registo e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Será enviada cópia da ata de apuramento global da votação ao órgão de gestão da empresa.

4- O direito de impugnação da votação poderá ser exercido por qualquer trabalhador nos termos da lei.

Artigo 17.º

Regulamento eleitoral

O presente regulamento é afixado na data da convocatória da votação nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e em todos os locais onde funcionarão mesas de voto.

Artigo 18.º

Resolução de casos omissos e recursos

A resolução dos casos não previstos neste regulamento será da competência da CE, cabendo recurso para a assembleia geral de trabalhadores convocada nos termos artigo 7.º dos estatutos se, por violação destes e da lei, tais casos tiverem influência no resultado da eleição.

Registado em 24 de junho de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 47, a fl. 62 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Rádio e Televisão de Portugal, SA - Eleição

Composição da comissão e subcomissão de trabalhadores eleita em 29 de maio de 2024 para o mandato de quatro anos.

Comissão de trabalhadores

Efetivos:

Pedro Jorge Ribeiro Teichgraber.
Vanessa Rolando da Fonseca do Espírito Santo.
Jorge Manuel Reis Guerreiro.
Gracinda Judite Rodrigues Rocha da Silva.
Paulo Miguel Mendonça Piedade Machete Eusébio.
Rita Maria da Conceição Simões Salvado Rodrigues.
Sandy Amaro Gageiro.
Ana Paula Santos Oliveira.
Isabel Maria Fazendeiro Rosa.
Luiz Carlos Mendes Flores.
Nelson Alexandre Rodrigues Pereira de Castro.

Suplentes:

Martinho da Silva Nunes Camarão.
Luis Filipe Machado Nelas Duarte.
Isabel Maria Alves Moreira de Almeida.
Lília Maria Magalhães Santos.
Luisa Fernanda Vaz Sequeira Fernandes.
António Anacleto Louçã.

Subcomissão de trabalhadores - Centro produção Norte (Porto)

Efetivos:

Beatriz Sofia Pinto Tomás Alves.
Cláudia Aguiar Rodrigues.
Diogo Manso Sinde Monteiro.
Nelson de Jesus Martins da Silva.
Virgilio Manuel Moraius Mato.

Suplentes:

Delfina Maria Coelho da Rocha.
Isabel Maria Roma de Oliveira.
Rui Manuel da Silva Sá.

Registado em 26 de junho de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 48, a fl. 62 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Amorim Florestal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de junho de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Amorim Florestal, SA:

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 setembro, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, para informar que no dia 2 de outubro de 2024, será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Empresa: Amorim Florestal, SA.
Morada: Lugar de Salteiros - Longomel, 7400-402 Ponte de Sôr.»

(*Seguem as assinaturas de 185 trabalhadores.*)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Nova DS Smith Embalagem, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 20 de junho de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Nova DS Smith Embalagem, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.as, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que o sindicato SITE-Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 19 de setembro de 2024, irá realizar na empresa abaixo identificada, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Empresa: Nova DS Smith Embalagem, SA.
Morada: Rua Alfredo Silva, 37, Albarraque 2635-101 Rio de Mouro.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

SACOPOR - Sociedade de Embalagens e Sacos de Papel, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de junho de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa SACOPOR - Sociedade de Embalagens e Sacos de Papel, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.as, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que o sindicato SITE-Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 25 de setembro de 2024, irá realizar na empresa abaixo identificada, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Empresa: SACOPOR - Sociedade de Embalagens e Sacos de Papel, SA.
Morada: Quinta da Arrocásia, lote 1, St. Estevão, 2580-374 Alenquer.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

CTR - Consultoria, Técnica e Representações, Unipessoal L.da - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de junho de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa CTR - Consultoria, Técnica e Representações, Unipessoal L.da

«Pela presente comunicamos a V. Ex.as, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que o sindicato SITE-Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 25 de setembro de 2024, irá realizar na empresa abaixo identificada, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Empresa: CTR - Consultoria, Técnica e Representações, Unipessoal L.da
Morada: Quinta da Murteira, Lt. 23/24, 2135-301 Samora Correia.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Europastry Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Europastry Portugal, SA, realizada em 5 de junho de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2024.

Efetivos:

Diogo Alexandre Ferreira.
Erick Rozano de Jesus.
Luís Paulo Santana.

Suplentes:

Marisa Santos.
Ana Paula Costa.
Joana Marinheiro.

Registado em 21 junho de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 34, a fl. 166 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Samvardhana Motherson Peguform Automotive Technology Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Samvardhana Motherson Peguform Automotive Technology Portugal, SA, realizada em 6 e 7 de junho de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2024.

Efetivo/suplente	Nome
Efetivo	Maurício José Tavares Urbano
Efetivo	Ricardo Jorge Domingos Ferreira
Efetivo	Homero Marcos de Jesus Santos
Efetivo	Nuno Miguel dos Santos Pereira
Suplente	Tiago Filipe Brites Galheto
Suplente	Ivo Miguel Salvador Arranja
Suplente	José Carlos Miguel Pereira
Suplente	José Carlos Marcelino Silvestre

Registado em 21 de junho de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 33, a fl. 166 do livro n.º 1.