

ACORDO DE EMPRESA

SPdH – Serviços Portugueses de Handling, S.A.

Cláusula 1ª

(Âmbito pessoal)

O presente Acordo de Empresa obriga, por um lado, a SPdH – Serviços Portugueses de Handling, S.A. (adiante SPdH ou Empresa) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo(s) SIMA (Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins), o SINTAC (Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil), o SITAVA (Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos) e o SQAC (Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial), (adiante Sindicatos outorgantes).

Cláusula 2ª

(Âmbito territorial)

1. O presente A.E. aplica-se em todo o território nacional.
2. A SPdH, S.A. integra o sector de actividade de prestação de serviços de assistência em escala ao transporte aéreo.
3. O presente A.E. abrange, para além da Empresa, cerca de 1150 trabalhadores.
4. São abrangidos por este A.E. todos os trabalhadores que, sem perda de vínculo territorial, se desloquem em serviço ao estrangeiro por prazo igual ou inferior a 90 dias.
5. As relações de trabalho entre a Empresa e os trabalhadores que se desloquem temporariamente em serviço, por prazo superior a 90 dias, reger-se-ão por regulamento próprio, nos termos da cláusula 23ª.

Cláusula 3ª

(Entrada em vigor, vigência e revisão)

1. O presente A.E. entrará em vigor 5 dias após a sua publicação no B.T.E. (Boletim do Trabalho e Emprego).
2. Sem prejuízo das actualizações salariais e de prestações pecuniárias, anuais, que possam ter lugar, o presente A.E. vigorará até 31 de Dezembro de 2007, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua revisão, nos termos legais.
3. Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, renova-se o presente A.E. por prazos sucessivos de um ano até que seja revogado por novo A.E.
4. As tabelas salariais e as prestações pecuniárias produzirão efeitos desde 01 de Janeiro, salvo indicação expressa em contrário.

Cláusula 4ª

(Deveres da Empresa)

São deveres da Empresa:

- a) Cumprir integralmente as disposições deste A.E. e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis do trabalho vigentes;
- b) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que lhes tiver que fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Exigir das hierarquias a maior correcção no tratamento dos seus subordinados;
- d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita a higiene, segurança e prevenção de doenças;
- e) Manter e dinamizar os serviços de formação profissional, adequados à valorização profissional e pessoal dos trabalhadores, bem como facilitar-lhes frequência de estabelecimentos de ensino, nos termos deste A.E. e da lei;
- f) Não exigir dos trabalhadores trabalhos manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional;
- g) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores se processem num clima de mútua confiança;
- h) Acompanhar com todo o interesse a integração progressiva dos que iniciam o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos necessários;
- i) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência se expressamente solicitada pelo interessado;
- j) Facultar a consulta dos processos individuais e cópia de documentos que os integrem, sempre que o respectivo trabalhador o solicitar;
- k) Não pôr obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de actos de âmbito sindical e de controlo de gestão, nos termos da lei;
- l) Fornecer aos sindicatos e à Comissão de Trabalhadores todos os elementos a que têm direito, nos termos da lei.

Cláusula 5ª

(Deveres do trabalhador)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir integralmente as disposições deste A.E. e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis de trabalho vigentes;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a Empresa, os colegas de trabalho e as demais pessoas, público e autoridades, que estejam ou entrem em relações com a Empresa;
- c) Desempenhar com pontualidade e eficiência o serviço que lhe seja confiado;
- d) Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem ou solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;
- e) Cumprir as ordens e directrizes da Empresa, emitidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção definidos neste regime e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- f) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- g) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Guardar lealdade à Empresa e segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;
- j) Não participar, directa ou indirectamente, em quaisquer negócios com entidades com as quais a Empresa mantenha relações comerciais ou tenha posição competitiva;
- k) Não utilizar a qualidade de empregado da Empresa para, directa ou indirectamente, desenvolver quaisquer actividades consideradas ilícitas pela lei;
- l) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade na Empresa;
- m) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anómalas que se tenham verificado no serviço;
- n) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

Cláusula 6ª

(Garantias dos trabalhadores)

- 1. É proibido à Empresa:
 - a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
 - b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
 - c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

- d) Baixar de categoria o trabalhador, salvo se aceite por este e cumpridas as formalidades legais;
 - e) Transferir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste A.E.;
 - f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
 - g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
 - h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade.
2. A prática pela Empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nas alíneas anteriores considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste A.E. ou na lei, se mais favorável.
3. Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no nº 1 desta cláusula salvo quanto ao referido nas alíneas d) e e) se tiver havido autorização da autoridade administrativa competente.

Cláusula 7ª

(Quadros de pessoal e balanço social)

1. A Empresa remeterá a cada Sindicato, no prazo legal, cópia do mapa de pessoal relativo aos trabalhadores por eles representados e que, por lei, esteja obrigada a enviar ao Ministério competente e, até 15 de Maio, cópia do Balanço Social.
2. A informação prevista no número anterior conterà os seguintes elementos individuais:
 - Nome;
 - Número do trabalhador;
 - Categoria profissional;
 - Datas de admissão e da última evolução salarial;
 - Retribuição mensal.

Cláusula 8ª

(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 respectivo terá lugar até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

Cláusula 9ª

(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 10ª

(Idade mínima de admissão)

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

Cláusula 11ª

(Período experimental)

De acordo com o disposto na lei, o período experimental corresponde aos primeiros 60 dias de execução do contrato de trabalho, sem prejuízo do estabelecido em relação a cada categoria profissional prevista nos respectivos Anexos a este A.E.

Cláusula 12ª

(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 respectiva.
2. Na falta de candidatos nas condições previstas no n.º 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 efectuar, os critérios de selecção 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 n.º 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 respectiva antiguidade.

Cláusula 13ª

(Categorias profissionais. Níveis de enquadramento. Definições e conceitos)

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

- a) Profissão ou categoria profissional: conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;
- b) Função: conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;
- c) Tarefa: acção integrada numa função que requer um esforço físico ou mental, com vista a atingir um determinado fim.

Cláusula 14ª

(Categorias profissionais)

1. Os trabalhadores da Empresa abrangidos pelo presente A.E. estão enquadrados numa das categorias profissionais constantes do Anexo V 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 A.E.

Cláusula 15ª

(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 n.º 1 não prejudica a possibilidade de, em situações excepcionais, ser adoptado critério diferente.

Cláusula 16ª

(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 primeiro dia do mês seguinte ao da decisão.

Cláusula 17ª

(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 V 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 2 seguidas ou 4 interpoladas, no período de permanência na posição salarial;
 - c) Não aproveitamento em acção 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 direcções 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 efectuará 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 efectuada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.
5. A verificação da inexistência de motivos impeditivos da evolução, previstos no n.º 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 7 anos de permanência no mesmo grau, considerando, para o efeito para além dos requisitos consagrados no n.º 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 7 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 será sempre especificada e fundamentada, devendo ser comunicada, 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 n.ºs 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 que ter lugar nova avaliação decorridos dois anos.

15. O disposto no nº 6 desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores com as categoriais profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior.

Cláusula 18ª

(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 V 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 primeiro dia; o adicional de chefia será devido desde que a substituição seja igual ou superior a 5 dias úteis e pago igualmente desde o primeiro dia.
4. 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 efectivo de funções da linha hierárquica, salvo se aquele impedimento for devido a licença de maternidade, paternidade ou adopção, a doença prolongada, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

Cláusula 19ª

(Local de trabalho. Transferência)

1. Por local de trabalho entende-se o conjunto das instalações da Empresa em cada cidade, incluindo os serviços do aeroporto que a servem, com excepção do Funchal.

2. A transferência do trabalhador para outro local de trabalho só poderá ter lugar nos casos e nas condições previstas na lei e será fundamentada, pela Empresa, sempre que tal seja solicitado.
3. Deverão ser facilitadas as transferências aos trabalhadores, sempre que:
 - a) Se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira, desde que aquela não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse da Empresa;
 - b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados.
4. 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 20ª

(Efeitos da transferência)

1. Da transferência de local de trabalho não pode resultar diminuição ou eliminação de direitos, nos termos do presente A.E.
2. Do mesmo modo, da transferência não pode resultar, salvo se houver acordo do trabalhador:
 - a) Atribuição definitiva de actividade não compreendida na categoria profissional do transferido;
 - b) Diminuição de retribuição.
3. Quando aos serviços desempenhados ao abrigo da transferência corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.
4. A Empresa custeará as despesas do trabalhador decorrentes da transferência, quando esta transferência for da iniciativa da Empresa.
5. Quando a transferência seja do interesse da Empresa e implique mudança de residência, o trabalhador terá direito a:
 - a) Concessão de 5 dias úteis de dispensa imediatamente anteriores à partida e igual período à chegada;
 - b) Transporte do trabalhador, seu agregado familiar e haveres julgados indispensáveis para o novo local de trabalho.

Cláusula 21ª

(Posto de trabalho)

1. Entende-se por posto de trabalho o conjunto de tarefas que estão cometidas e são continuamente desempenhadas pelo trabalhador em local determinado no âmbito da Empresa.
2. A Empresa pode mudar o trabalhador do respectivo posto de trabalho por razões de serviço justificativas, dando delas conhecimento prévio e por escrito ao trabalhador.
3. São, nomeadamente, justificativas da mudança de posto de trabalho:

- a) A substituição de trabalhadores ausentes;
 - b) O aumento temporário de serviço;
 - c) A diminuição ou cessação temporária ou definitiva de serviço;
 - d) O cumprimento de obrigações inadiáveis da Empresa.
4. Da mudança de posto de trabalho nas condições desta cláusula não poderá resultar prejuízo para a evolução profissional do trabalhador.
5. Quando a mudança do posto de trabalho for temporária, o trabalhador regressará ao posto de trabalho anterior quando cessarem os motivos justificativos da mudança.

Cláusula 22ª

(Actividade dos trabalhadores)

1. O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à sua categoria profissional, de acordo com a descrição de funções constantes do Anexo V.
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 75ª.
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 objecto 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 23ª

(Regulamentos Internos)

1. A Empresa promoverá a elaboração de regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste A.E. e na lei.
2. Até definição de nova regulamentação interna, mantêm-se em vigor os regulamentos actualmente estabelecidos e aplicáveis, referidos no Anexo I.
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 24ª

(Uniformes e equipamento 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 afectos para uso profissional individual.
4. Para cumprimento do disposto no número anterior, a Empresa garantirá as condições de organização de trabalho e de segurança adequados.

Cláusula 25ª

(Regime de prevenção e assistência)

1. Considera-se que um trabalhador está em regime de prevenção e assistência quando se encontra localizável e à disposição da Empresa, fora do seu período e local de trabalho, para acorrer prontamente a necessidades de urgência de serviço.
2. Enquanto neste regime, o trabalhador auferirá por cada hora completa uma compensação pecuniária igual a 60% da sua retribuição horária normal, com base no vencimento da tabela aplicável.
3. Quando convocado, o trabalhador passa a auferir, em substituição da compensação prevista no número anterior, a remuneração do trabalho extraordinário efectivamente prestado, sendo-lhe ainda assegurado o transporte ou o reembolso das despesas decorrentes da deslocação imposta pela prestação do trabalho.
4. Quando necessário, serão organizadas escalas para o regime de prevenção e assistência, as quais serão objecto de consulta prévia aos sindicatos.

Cláusula 26ª

(Transportes em serviço)

1. A Empresa garantirá transporte ou atribuirá um subsídio para transporte aos trabalhadores que:
 - a) Iniciem ou concluem a prestação de trabalho em períodos em que não existam ou sejam insuficientes os meios de transporte público colectivo;

- b) Sejam convocados para a prestação de trabalho suplementar sem ligação, em continuidade, com o período normal de trabalho do respectivo horário de trabalho;
 - c) Sejam convocados para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal, em dia de descanso complementar ou em dia feriado em que, por horário, não haja lugar a essa prestação de trabalho;
 - d) Se desloquem para fora do seu local de trabalho em serviço ou para a participação em acções de formação profissional exigida pela Empresa.
2. Os períodos referidos na alínea a) do n.º 1 serão em cada momento definidos pela Empresa, após consulta aos Sindicatos, e constarão de regulamento interno.
3. Sempre que possível e de acordo com as disponibilidades da Empresa, o transporte em serviço será fornecido pela Empresa em espécie, através de meios de transporte da Empresa ou outros.
4. O disposto nos n.º 1 als. a) a c) e n.º 2 desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior.

Cláusula 27ª

(Agregado familiar)

Aos trabalhadores abrangidos por este A.E. 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 28ª

(Obtenção de documentos)

Os passaportes, vistos, certificados de vacinação e outros documentos impostos directamente 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 29ª

(Protecção em casos de pirataria e sabotagem)

1. Qualquer trabalhador que em serviço seja vítima de actos 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 respectivas despesas.

2. Logo que se dê um alerta da existência de qualquer engenho explosivo, e/ou acção 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 detecção de engenhos explosivos ou efectuem quaisquer serviços dentro da área de segurança, enquanto se mantiver a situação de emergência, ficam cobertos por um seguro, contratado pela Empresa.

Cláusula 30ª

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

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

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

6. Aos trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior, aplica-se o disposto sobre esta matéria definido no Anexo V, nº VII e VIII, à excepção do previsto nos números 1, 2 e 5 desta cláusula, aplicáveis a todas as categorias profissionais.

Cláusula 31ª

(Duração do trabalho normal)

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

2. Quando exista recomendação expressa dos serviços de saúde da Empresa nesse sentido, poderá ser aplicado um dos seguintes regimes:

a) Interrupção de 10 minutos, a situar de forma desfasada a meio de cada um dos períodos de trabalho, nas situações de sobrecarga visual, auditiva ou postura e ainda nas situações de laboração que envolvam a utilização de matérias tóxicas ou corrosivas;

- b) Redução da duração normal de trabalho.
- 3. Os regimes referidos no número anterior nunca serão acumuláveis entre si.

Cláusula 32ª

(Definições)

- 1. Dia de trabalho - É constituído pelos períodos decorrentes entre as horas de entrada e de saída constantes do horário de trabalho respectivo.
- 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 A.E.
- 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 2.ª 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 respectivos.
- 6. Ciclo de rotação - É a sequência de turnos a percorrer por todos os trabalhadores integrados no mesmo horário.
- 7. Considera-se observado o dia completo de calendário quando ao descanso semanal ou ao descanso complementar não se sobreponha o dia de trabalho em mais de 3 horas.

Cláusula 33ª

(Intervalos de refeição e de descanso)

- 1. O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a quarenta e cinco minutos, nem superior a duas horas, para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar; de trinta minutos, quando se destine a pequeno-almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.
- 2. 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. As interrupções para descanso e tomada de refeição serão estabelecidas de forma que não sejam efectivamente prestadas mais de 5 horas consecutivas de trabalho.
- 4. O descanso mínimo a observar entre a hora fixada em horário para a saída de serviço e a fixada para entrada no dia imediato será de 12 horas.

5. Quando exista trabalho suplementar em prolongamento, o trabalhador só deverá retomar o serviço decorrido que seja um descanso mínimo de 12 horas, contado a partir do momento em que cessou o trabalho.
6. Quando o trabalho suplementar se situe para além das 00h00 o trabalhador só retomar o serviço após um descanso mínimo de 12 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. Quando a prestação de trabalho suplementar tiver duração igual ou superior a 7h30m, o trabalhador fica dispensado da prestação de qualquer trabalho nesse dia.
8. Após prestação de 2 horas consecutivas de trabalho suplementar, em prolongamento, a EMPRESA deverá proporcionar uma interrupção de 15 minutos, que será considerada tempo de trabalho.
9. O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior.

Cláusula 34ª

(Horários de turnos)

1. Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, serão organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos.
2. Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.
3. No horário de trabalho, os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após um dia de descanso.
4. Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal, desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência.
5. São permitidas trocas de horários, por acordo, desde que seja respeitado o período mínimo de descanso de 12 horas entre dois dias consecutivos de trabalho e o trabalhador não preste mais do que 5 dias de trabalho consecutivos.

Cláusula 35ª

(Trabalho suplementar)

1. Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.
2. Cada trabalhador não poderá prestar trabalho suplementar para além dos limites fixados na lei.

3. Atingidas que sejam 20 horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando os períodos de refeição inferiores a 60 minutos a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho.
4. Não está sujeito a quaisquer limites o trabalho suplementar prestado em casos de força maior ou que seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa ou para assegurar a sua viabilidade.
5. Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.
6. Não estão sujeitas à obrigação de prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:
 - a) Deficientes;
 - b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.
7. A antecipação na entrada ou o atraso na saída para além de 15 minutos em relação às horas previstas no horário de trabalho, quando autorizadas pela Empresa, determinarão o pagamento de:
 - a) 1/2 hora de trabalho suplementar, se o trabalho prestado se situar entre os 16 e os 40 minutos.
 - b) 1 hora de trabalho suplementar, se o trabalho tiver duração compreendida entre os 41 e os 60 minutos.
8. O regime de pagamento das tolerâncias previsto no número anterior não é aplicável no caso de trabalho suplementar planeado com duração previamente estabelecida.

Cláusula 36ª

(Trabalho nocturno)

Nos termos deste A.E., considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 07h00 do dia seguinte.

Cláusula 37ª

(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 efectiva de trabalho, se achem incluídos nos períodos de trabalho coincidentes com esses dias feriados.
3. Até 30 dias antes da ocorrência de um feriado, a 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 48 horas antes da ocorrência do feriado.

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

Cláusula 38ª

(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 39ª

(Trabalho em dia de descanso semanal obrigatório)

1. O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito às seguintes compensações, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes, salvo no caso de deslocações em serviço, em que as referidas compensações serão gozadas após o regresso:

- a) Se tiver trabalhado mais de 1 hora e até 3 horas - meio dia de descanso;
- b) Se tiver trabalhado mais de 3 horas - 1 dia completo de descanso.

2. As compensações referidas no número anterior podem deixar de ser gozadas nos 3 dias seguintes, por acordo entre a Empresa e o trabalhador, em sistema a fixar, sem prejuízo de, quando se praticar acumulação superior a 5 dias úteis, as compensações só deverem ter lugar em período de menor intensidade de trabalho.

3. As compensações referidas nos números anteriores em caso algum poderão ser substituídas por qualquer tipo de retribuição especial.

Cláusula 40ª

(Descansos compensatórios por prestação de trabalho suplementar)

1. O descanso compensatório devido por força do trabalho suplementar prestado em dias úteis, em dias feriados e em dias de descanso complementar pode, por conveniência de serviço, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100% (coef. 2).

2. Nos termos da lei, o descanso compensatório referido no número anterior corresponde a 25% das horas do trabalho suplementar realizado em dias úteis, em dias de descanso complementar e em dias feriados.

Cláusula 41ª

(Horários de trabalho)

1. A definição de horários de trabalho é da exclusiva competência da Empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos Sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos.
2. Salvo impossibilidade, por urgência da elaboração dos horários, a Empresa consultará as organizações representativas dos trabalhadores interessados previamente à elaboração dos horários, expondo as razões justificativas desses horários, e ponderará as observações que sejam expressas por essas organizações.
3. Tendo lugar a consulta prevista no número anterior, o prazo de 15 dias estabelecidos na lei para a resposta à consulta subsequente, prevista no n.º 1, não será superior a 8 dias.
4. Uma vez elaborados os horários de trabalho, se em resposta à consulta referida no n.º 1 for recebido parecer negativo, fundamentado e escrito, a Empresa analisará esse parecer com as organizações representativas dos trabalhadores interessados, só efectivando 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 efectivar 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 42ª

(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 43ª;
 - 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 A.E.
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 41ª.

3. Os mapas de horário de trabalho, bem como as suas alterações devem ser afixados com antecedência não inferior a 5 dias em relação à data do início da aplicação dos horários ou das suas alterações.

4. Serão remetidas cópias dos mapas de horário de trabalho aos Sindicatos que representam os trabalhadores abrangidos e à Comissão de Trabalhadores.

Cláusula 43ª

(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 7 e as 9 horas;
- b) Almoço - entre as 11 e as 15 horas;
- c) Jantar - entre as 18 horas e 30 minutos e as 22 horas;
- d) Ceia - entre as 0 e as 5 horas.

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 n.º 1, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 33ª.

4. O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior.

Cláusula 44ª

(Flexibilidade e tolerância)

1. Garantido que seja o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática do horário flexível nas entradas de cada período de trabalho, com a amplitude e nas condições que forem em cada momento determinadas pela Empresa.

2. Consideram-se irrelevantes, sem quaisquer efeitos para o apuramento do tempo de ausência mensal, e não representam qualquer quebra dos deveres de pontualidade e assiduidade, as ausências parciais, no início de cada período de prestação de trabalho, que não excedam 60 minutos num mês nem 15 minutos num dia.

3. A marcação das horas de entrada e saída do serviço poderá ser feita respectivamente até 10 minutos antes ou depois em relação às horas do início e termo estabelecidas no horário praticado, sem implicações.

4. O disposto nos nºs 2 e 3 não é aplicável aos trabalhadores que pratiquem horário flexível.

Cláusula 45ª

(Isenção de horário de trabalho)

1. Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização, bem como aqueles cujas funções não permitam, temporária ou permanentemente, a sujeição a horário normal de trabalho.
2. A isenção de horário de trabalho depende do cumprimento dos formalismos e diligências estabelecidos na lei geral.
3. A isenção de horário de trabalho não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os dias de descanso complementar e os feriados.
4. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho devem constar de lista anexa ao horário afixado.
5. Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será devida uma retribuição adicional mensal correspondente a 22 horas de trabalho extraordinário, calculado nos termos da cláusula 70ª.
6. Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na Empresa.
7. O disposto nos números anteriores desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior.

Cláusula 46ª

(Cursos de formação profissional)

1. A Empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional com vista à melhoria e à actualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente no âmbito das carreiras específicas da actualização e reconversão profissionais e da higiene e segurança no local de trabalho.
2. A selecção para a frequência dos cursos deverá ter lugar por critérios objectivos 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 n.º 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 acções 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 acções de formação, nos termos do n.º 8, ocorrerem alterações do horário de turnos, deve ser contabilizado o trabalho nocturno que o trabalhador deixe de prestar por causa dessa alteração.
10. Após conclusão da formação a integração no horário de turnos a que o trabalhador se acha sujeito só deve ter lugar após o gozo de um dia de descanso.
11. Aos trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior, aplica-se o disposto sobre esta matéria definido no Anexo V, nºs VII e VIII

Cláusula 47ª

(Trabalhadores - estudantes)

De acordo com a lei:

1. Em cada ano lectivo a Empresa deverá elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes que frequentem qualquer grau de ensino oficial ou equivalente, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino.
2. Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até 6 horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.
3. A opção entre os regimes previstos nos nºs 1 e 2 desta cláusula será objecto de acordo entre a Empresa, os trabalhadores interessados e o respectivo sindicato, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes nem perturbado o normal funcionamento dos serviços.
4. A dispensa de serviço para frequência das aulas, prevista no n.º 2 desta cláusula, poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:
 - a) Igual ou superior a 24 horas e inferior a 30 horas – dispensa até 3 horas semanais;
 - b) Igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas - dispensa até 4 horas semanais;

- c) Igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas - dispensa até 5 horas semanais;
 - d) Igual ou superior a 38 horas - dispensa até 6 horas semanais.
5. O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores-estudantes em regime de turnos sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.
6. Nos casos em que não seja possível a aplicação do n.º 5 desta cláusula, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.
7. O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:
- a) Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o imediatamente anterior, incluindo os dias de descanso e os feriados;
 - b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo os dias de descanso e os feriados;
 - c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.
8. Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.
9. O trabalhador-estudante tem direito a marcar as suas férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias organizado nos termos deste A.E.
10. O trabalhador-estudante tem direito ao gozo interpolado de 15 dias das suas férias à sua livre escolha e será dispensado da prestação de trabalho suplementar, a seu pedido, salvo impossibilidade por exigências ou interesses impreteríveis de funcionamento dos serviços.
11. Ademais, tem ainda o trabalhador-estudante o direito de utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença em cada ano civil, desde que o requeira com antecedência de um mês. Tais dias de licença implicam apenas desconto no vencimento.
12. Para beneficiar das regalias previstas nesta cláusula, incumbe ao trabalhador-estudante fazer junto da Empresa a prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento escolar em cada ano.

13. Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos nºs 2 e 4 desta cláusula podem ser suspensos até final do ano lectivo quando tenham sido comprovadamente utilizados para fins diversos dos aí previstos.

14. Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula, o trabalhador-estudante deve concluir com aproveitamento o ano escolar, ao abrigo de cuja frequência tenha beneficiado dessas mesmas regalias.

15. Para efeitos do disposto nos nºs 12 e 14 desta cláusula, considera-se aproveitamento escolar a passagem de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária em qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

16. Implica perda dos direitos previstos nos nºs 2 e 4 desta cláusula o não aproveitamento pelo trabalhador-estudante em 2 anos consecutivos ou 3 interpolados, nos termos do n.º 15, sendo os mesmos readquiridos logo que o trabalhador prove ter obtido o aproveitamento que lhe era exigido quando tais direitos cessaram.

17. O disposto nesta cláusula poderá ser extensivo aos trabalhadores-estudantes que frequentam o ensino não oficial para aquisição de conhecimentos que a Empresa considere relevantes para a melhoria do exercício das suas funções.

18. Sempre que o trabalhador interromper, no decurso do ano lectivo, os seus estudos ou desistir de qualquer disciplina, deverá do facto dar imediato conhecimento, por escrito, à Empresa, sob pena de procedimento disciplinar.

19. Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da Empresa, fixar-se-ão, por acordo entre os trabalhadores interessados, o Sindicato que os representa e o Director do serviço a que eles pertencem, as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas, limitando-se, em caso de necessidade, o seu número.

Cláusula 48ª

(Refeitório)

1. A Empresa manterá no Aeroporto da Portela, em Lisboa, e onde lhe for possível e conveniente, sem carácter lucrativo, um serviço de refeitório, em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores em serviço, directamente ou por intermédio de uma concessionária.

2. A comparticipação dos trabalhadores para o preço da refeição é de 0,5 €, podendo a mesma ser agravada, por determinação da Empresa, desde que em concomitância, na mesma taxa e com a mesma eficácia de uma actualização salarial.

3. A comparticipação dos trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior é de 2,5€, podendo a mesma ser agravada, por determinação da Empresa, desde que em concomitância, na mesma taxa e com a mesma eficácia de uma actualização salarial. Esta comparticipação será reembolsada a estes trabalhadores, mediante confirmação da hierarquia, no documento comprovativo, que tenham trabalhado durante a totalidade do período de funcionamento do refeitório.

4. Nos locais onde não exista refeitório, e enquanto não existir, a comparticipação da Empresa será de 0,445% do valor definido na cláusula 78ª.

Cláusula 49ª

(Refeições em serviço)

1. A Empresa fornecerá, a expensas suas, as refeições em local apropriado aos trabalhadores que, cumulativamente, por determinação da Empresa hajam trabalhado durante a totalidade do intervalo indicado no seu horário de trabalho para descanso e refeição e não possam para o efeito utilizar o refeitório da Empresa.

2. A Empresa fornecerá, do mesmo modo, as refeições em local apropriado aos trabalhadores que, por determinação da Empresa, hajam prestado trabalho suplementar abrangendo a totalidade de qualquer dos períodos definidos no nº 1 da cláusula 43ª.

3. A refeição será fornecida em espécie, salvo nos casos seguintes:

- a) Não haver sala apropriada para a tomada da mesma;
- b) Estar a sala encerrada; ou
- c) Não poder o trabalhador aí deslocar-se por razões de serviço.

4. Quando a refeição não possa ser fornecida em espécie, a Empresa atribuirá um subsídio de refeição de valor igual a 0,114% ou 0,502% do valor definido na cláusula 78ª quando se trate, respectivamente, de pequeno-almoço ou de almoço, jantar e ceia, com arredondamento para o cêntimo superior.

5. Os valores previstos no n.º 4 não poderão ser abonados a título de outra compensação que não seja a definida naquele número, nem são cumulativos com o resultante da aplicação do nº 4 da cláusula 48ª.

6. O disposto nos números anteriores desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior.

Cláusula 50ª

(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 51ª

(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 52ª

(Direito a férias)

1. O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na lei.
2. No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte dias úteis.
3. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente
4. Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias úteis.
5. Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja seis meses, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço contando-se para determinação de cada mês completo de serviço, todos os dias, seguidos ou interpolados, em que já foi prestado trabalho, devendo o gozo das férias ter lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo entre a Empresa e o trabalhador.

6. Se o contrato cessara antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como ao respectivo subsídio.

7. O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

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

Cláusula 53ª

(Períodos de férias)

1. Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração de vinte e seis dias úteis, não considerando os dias de descanso nem os feriados.

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

3. O disposto nesta cláusula é complementado, para os trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior, com o disposto sobre esta matéria no Anexo V, nº VII e VIII.

Cláusula 54ª

(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:

MESES	1ª quinzena (por dia)	2ª quinzena (por dia)
Julho e Agosto	12	12
Setembro	10	6
Junho	4	8
Dezembro	2	8
Abril, Maio e Outubro	4	4
Janeiro Fevereiro Março e Novembro	1	1

3. Na marcação das férias dos trabalhadores ter-se-ão em conta as seguintes normas:

a) A cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;

- b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará, por grupos, equipas, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;
 - c) Os trabalhadores que ingressarem na 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. Para efeitos de planeamento das férias, nos casos em que o dia de descanso semanal e o dia de descanso complementar não sejam fixos, serão contados como dias úteis os dias de 2.^a a 6.^a feira, com exclusão dos feriados; não são considerados dias úteis o sábado, o domingo e os feriados.
 7. Se entre o momento da marcação das férias e o do respectivo gozo se verificar mudança de horário do trabalhador, o início do gozo das férias será ajustado ao início de um turno.
 8. Uma vez fixado o período de férias, com data de início e data de fim, durante o qual o trabalhador estará de férias será feita a contagem definitiva dos dias úteis, sendo apenas considerados úteis os dias em que pelo horário aplicável o trabalhador estaria ao serviço.
 9. Quando houver lugar a acerto de dias de férias, estes serão gozados até 31 de Março do ano seguinte.

Cláusula 55ª

(Alteração ou interrupção de férias)

1. Sem prejuízo do previsto e permitido na lei, a alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidas com o acordo de ambas as partes a solicitação de qualquer delas.
2. Em casos excepcionais poderá a Empresa adiar ou interromper as férias do trabalhador, obrigando-se, porém, a indemnizá-lo dos prejuízos comprovadamente sofridos.
3. Em caso algum poderá o trabalhador, por conveniência da Empresa, ser forçado a deixar de gozar férias. Quando, nos termos dos números anteriores, o período de férias for alterado ou interrompido, obriga-se a Empresa a conceder ao trabalhador o período de férias por gozar, no próprio ano, ou, havendo acordo do mesmo, até ao dia 31 de Março do ano seguinte.

Cláusula 56ª

(Doença no período de férias)

1. Sempre que um período de doença coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.
2. A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico dos serviços sociais ou, na sua falta, por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela Empresa .
3. Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, deverá o trabalhador comunicar imediatamente à Empresa o dia do início da doença, bem como a previsão do seu termo, prosseguindo logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à Empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas.
4. Com a comunicação referida no número anterior, deverá o trabalhador informar o serviço a que pertence de qual (quais) o(s) período(s) em que pretende gozar os dias de férias em falta, com vista à eventual obtenção do acordo da Empresa.

Cláusula 57ª

(Efeitos nas férias da cessação do contrato de trabalho)

1. Se o contrato de trabalho cessar, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.
2. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3. O período de férias a que se refere no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 58ª

(Noção de falta)

1. Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.
2. Nos casos de ausência por períodos inferiores ao período normal de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 59ª

(Tipos de faltas)

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas, de acordo com o disposto na lei geral:
 - a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
 - b) As motivadas por falecimento de:
 - cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras, e bem assim a pessoa que viva com o trabalhador em situação análoga à de cônjuge - até 5 dias consecutivos;
 - avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou seu cônjuge - até 2 dias consecutivos;
 - irmãos e cunhados do trabalhador - até 2 dias consecutivos;
 - pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador - até 2 dias consecutivos;
 - c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da Comissão de Trabalhadores;
 - d) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, nos termos da lei e do presente A.E.;
 - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
 - f) As determinadas por detenção ou prisão preventiva desde que o facto que deu causa à detenção ou prisão não conduza à sua condenação penal;
 - g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Empresa.

3. Não são consideradas faltas as ausências motivadas pela realização de exames médicos fora das instalações da Empresa, no âmbito da medicina do trabalho, por determinação dos serviços médicos.

4. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no nº 2 antecedente ou na lei.

Cláusula 60ª

(Comunicação e prova das faltas justificadas)

1. Todas as faltas, salvo caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia, com exceção das dadas por altura do casamento, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

2. Quando o trabalhador se vir impossibilitado de comparecer ao serviço, deverá avisar o departamento de que depende no mais curto lapso de tempo.

3. A Empresa poderá, quando o entender, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4. A não comunicação nos termos dos nºs 1 e 2, ou a não apresentação de prova quando exigida, pode tornar as faltas injustificadas.

Cláusula 61ª

(Efeitos das faltas justificadas)

1. De acordo com o disposto na lei geral, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2. Determinam perda de retribuição, para além de outras previstas na lei, as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do nº 2 da cláusula 59ª, para além dos créditos estabelecidos na lei geral;

b) Dadas por motivo de doença, sem prejuízo do disposto na cláusula 89ª;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

d) Dadas nos casos previstos na alínea f) do nº 2 da cláusula 59ª.

3. Para efeitos de cálculo do valor da retribuição perdida nos termos do número anterior utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{RM}}{30 \times 7,5\text{h}} = \text{valor/hora}$$

4. Nos casos previstos na alínea e) do nº 2 da cláusula 59ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 62ª

(Efeitos das faltas injustificadas)

1. Sem prejuízo de outros efeitos previstos na lei geral, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição, podendo esta ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, expressamente e por escrito, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, salvo o disposto no n.º 3 seguinte.

2. Para efeitos de cálculo do valor da retribuição perdida nos termos do número anterior utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{RM}}{30 \times 7,5\text{h}} = \text{valor/hora}$$

3. O período de férias não pode ser reduzido em nenhuma circunstância a menos de menos de 20 dias úteis ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 63ª

(Impedimento prolongado)

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis da lei sobre Segurança Social e deste A.E..

2. Nos termos da lei, o tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3. O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, em presença de documento justificativo que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4. O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

5. Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro dos 5 dias úteis subsequentes, apresentar-se à Empresa para retomar o trabalho, não podendo em caso algum a Empresa opor-se a que ele retome o seu serviço.

6. O regime de impedimento prolongado previsto neste artigo não prejudica a verificação da caducidade, por decurso do prazo, nos contratos de trabalho a prazo.

7. A suspensão por impedimento prolongado não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa, observados os trâmites fixados para o efeito na lei ou neste regime.

Cláusula 64ª

(Licença sem retribuição)

1. A Empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
2. Quando o pedido de licença sem retribuição abranja um período igual ou superior a 15 dias consecutivos, o mesmo deverá ser formulado com 30 dias de antecedência.
3. A decisão da concessão de licença sem retribuição será sempre expressa por escrito e, no caso de não concessão, a Empresa expressará as razões de recusa.
4. Os períodos de licença sem retribuição serão contados para efeitos de antiguidade de Empresa, mas sem quaisquer efeitos remuneratórios, cessando, no entanto, os deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 65ª

(Conceito de retribuição)

1. Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.
2. A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as prestações mensais fixas, regulares e periódicas, feitas directamente em dinheiro e referidas na cláusula 66ª.
3. A retribuição dos trabalhadores admitidos em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalho a tempo completo correspondente ao tempo de trabalho ajustado.
4. Até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação da Empresa ao trabalhador, excepto as constantes da cláusula 67ª.
5. A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.
6. As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro até ao último dia de cada mês.
7. A Empresa obriga-se a entregar aos trabalhadores, no acto de pagamento, documento comprovativo da retribuição e dos diversos abonos pagos e dos descontos legais e outras deduções efectuadas desde que autorizadas por escrito pelos trabalhadores ou pela lei.

Cláusula 66ª

(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 nº 1 da cláusula 75ª;
 - 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 efectividade 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 nºs 3, 4 e 5 da cláusula 71ª.

Cláusula 67ª

(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 68ª

(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 01 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 é de 1,104% do valor definido nas cláusula 78ª.
6. O valor de cada anuidade para os trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior é de 15,46€.
7. Para os efeitos do disposto nesta cláusula não contam os períodos de licença sem retribuição.

Cláusula 69ª

(Retribuição do trabalho nocturno)

1. O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25%, de acordo com a fórmula seguinte:

$$\frac{\text{RM} \times 12}{52 \times 37,5} \times 0,25 = \text{acrécimo / hora}$$

2. Não têm direito ao pagamento do acréscimo por trabalho nocturno os trabalhadores que afixam subsídio de turnos salvo o disposto nos números seguintes.
3. Aos trabalhadores que recebam subsídio de turnos, o trabalho nocturno normal prestado entre as 20H00 e as 07H00, na medida em que exceda 30 horas mensais, será pago com o acréscimo de 100% sobre o valor/hora resultante da tabela salarial acrescido das anuidades.
4. Para o limite das 30 horas mensais referido no número anterior contam as horas de trabalho extraordinário nocturno prestado, em prolongamento, entre as 00H00 e as 07H00.
5. Os trabalhadores que estejam integrados em horário que inclua a prestação de trabalho nocturno e que sejam dispensados da prestação de tal trabalho por conveniência de serviço, terão direito à contabilização e pagamento, nos termos do disposto no n.º 3, de todas as horas nocturnas que, por horário, deveriam prestar.

Cláusula 70ª

(Remuneração do trabalho suplementar)

1. O trabalho suplementar prestado em dias úteis de trabalho confere direito a remuneração especial, nos termos da lei geral:
 - a) 50% (coef. 1,5) da retribuição normal na primeira hora;
 - b) 75% (coef. 1,75) da retribuição normal nas horas ou fracções 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 respectiva prestação.

Cláusula 71ª

(Subsídio de turnos)

1. Os montantes dos subsídios de turnos serão os correspondentes às percentagens a seguir indicadas, consoante a amplitude e a frequência de prestação de trabalho em período nocturno:
 - a) Horários com amplitude de 24 horas e compreendendo a prestação de trabalho entre as 00h00 e as 08h00, de quatro em quatro semanas ou com maior frequência – 14,257% do valor definido na cláusula 78ª;
 - 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 06h00, de três em três semanas ou com maior frequência – 10,728 % do valor definido na cláusula 78ª;
 - c) Horários com amplitude superior a 16 horas e inferior a 24 horas e compreendendo a prestação de trabalho nocturno nos termos e com a frequência mínima previstas na alínea anterior – 10,728%, acrescidos de 0,437% em ambos os casos do valor definido na cláusula 78ª por cada hora de amplitude acima das 16;
 - d) Horários não previstos nas alíneas anteriores com prestação de trabalho, de forma rotativa, aos sábados e domingos – 5,807% do valor definido na cláusula 78ª.
2. Para efeitos da aplicação do disposto na alínea a) do n.º 1, considera-se toda e qualquer prestação de trabalho normal entre as 00h00 e as 08h00.
3. Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante, pelo menos, 10 ou 15 anos consecutivos em horário por turnos de amplitude de 24 ou 16 e mais horas, respectivamente, 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 actualizado e serão progressivamente diminuídos em 10% sempre que se verifique revisão da tabela salarial.

4. Nos casos previstos no número anterior, se a idade dos trabalhadores somada aos anos de trabalho em turnos for igual ou superior a 65 anos e, independentemente da verificação deste requisito, se o impedimento for devido a acidente de trabalho ou doença profissional, o subsídio de turnos auferido será mantido integralmente, mas o seu montante não será actualizado.

5. Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante pelo menos 15 ou 20 anos, em horários por turnos de amplitude de 24 horas ou 16 e mais horas, respectivamente, e por qualquer motivo deixem de trabalhar naquelas condições, manterão o seu montante não actualizado e serão progressivamente diminuídos em 20% sempre que se verifique revisão da tabela salarial.

Cláusula 72ª

(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 efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2. Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, mas nunca superior ao montante da retribuição mensal a que se refere o nº 1 da cláusula 66ª..

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 respectivo gozo.

Cláusula 73ª

(Subsídio de Natal)

1. Todos os trabalhadores ao serviço têm direito, anualmente, a um subsídio de montante igual ao da sua retribuição a que se refere o nº 2 da cláusula 65ª a pagar até 15 de Dezembro.

2. Aos trabalhadores na situação de doença por ocasião do pagamento do subsídio de Natal, a Empresa complementarà o mesmo nos termos e condições estabelecidos no nº 1 da cláusula 89ª.

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 74ª

(Abono para falhas)

1. Os trabalhadores com a categoria profissional de TOA ou TAux, respectivamente, com funções de caixa ou serviços externos com funções de cobrança, têm direito a um abono mensal pelo risco de

falhas, respectivamente de 3,634% e 2,244% do valor definido na cláusula 78ª, sendo a expensas da Empresa o seguro exigido para o exercício dessas funções.

2. Quando, no check-in e balcão de vendas das representações, os trabalhadores não pertencentes às categorias referidas no número anterior exerçam funções de cobrança, verificação, controlo e registo das operações efectuadas e tenham à sua responsabilidade, por inexistência de TOA's e TAux's, os valores resultantes dessas transacções efectuadas, terão direito a um abono mensal para falhas de 4,169% do valor definido na cláusula 78ª.

3. Os trabalhadores dos sectores administrativos nas delegações do País que, no desempenho normal das suas funções, executem operações de tesouraria, terão direito a um abono mensal para falhas de 1,959% do valor definido na cláusula 78ª.

4. Os trabalhadores que tenham à sua responsabilidade a gestão de fundos de maneo terão direito a um abono mensal para falhas de 1,140% do valor definido na cláusula 78ª.

5. Durante as substituições que haja necessidade de efectuar, por ausência dos respectivos titulares, será pago aos substitutos um abono para falhas proporcional ao tempo de serviço prestado, mas nunca de valor inferior a 25% do abono mensal.

Cláusula 75ª

(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 nº 1 da cláusula 66ª.

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 76ª

(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 1,959% do valor definido na cláusula 78ª.

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 77ª

(Subsídio de refeição)

1. Os trabalhadores receberão, por cada dia (útil, de descanso semanal, de descanso complementar ou feriado) em que prestem pelo menos 5 horas de trabalho efectivo a importância de 4,68 €.
2. Não terão direito ao subsídio de refeição referido no número anterior os trabalhadores que se encontrem, nomeadamente, nas situações seguintes: férias, licença sem retribuição, deslocação em serviço, maternidade, paternidade e adopção e faltas de qualquer natureza.
3. A utilização pelos dirigentes e delegados sindicais dos créditos atribuídos por lei não determinará, por si só, a perda do subsídio de refeição.
4. O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior.

Cláusula 78ª

(Cálculo das prestações indexadas)

1. As prestações previstas em valor percentual serão indexadas ao valor de 1.400 €, valor este definido para o efeito.
2. Os montantes calculados nos termos do número anterior são arredondados para a unidade de cêntimo imediatamente superior.

Cláusula 79ª

(Medicina do Trabalho)

1. A Empresa assegurará serviços de saúde ocupacional, que garantirão as actividades 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 actuação 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 80ª

(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 inspeccionar 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 actividades essenciais do serviço de medicina do trabalho;
 - h) Tornar efectiva a protecção de todo o pessoal da Empresa contra as doenças infecto-contagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas, no condicionalismo nacional e internacional, de acordo com as instruções da Direcção-Geral dos Cuidados de Saúde Primários.
2. Em cumprimento do disposto na alínea a) do nº 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 n.º 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 81ª

(Exclusão de competência dos médicos do trabalho)

1. No âmbito das suas actividades 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 susceptíveis de determinar indemnização aos trabalhadores, bem como naqueles que ponham em confronto os interesses da Empresa e dos trabalhadores.

Cláusula 82ª

(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 respectiva 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 actual regimento de funcionamento da Comissão prevista no número anterior em vigor.

Cláusula 83ª

(Faltas no período de maternidade)

1. É concedido a todas as trabalhadoras ao serviço da Empresa o direito de faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados, para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou reforma.
2. Dos 120 dias referidos no número anterior, 90 deverão ser gozados, obrigatoriamente, imediatamente após o parto.
3. Os restantes dias poderão ser gozados total ou parcialmente antes ou depois do parto, mas em qualquer caso, ininterruptamente com o parto.
4. No caso de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados no n.º 1 será de 14 dias no mínimo e de 30 dias no máximo, a graduar pelo médico dos Serviços Médico-Sociais em função das condições de saúde da trabalhadora. Em caso de parto de nado-morto, esse período será sempre de 30 dias a contar da data do parto.

5. O direito a faltar no período de maternidade referido no ^o 1 cessa nos casos de morte do nado vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

6. Em caso de hospitalização do recém-nascido no período referido no n.º 1, a licença poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

Cláusula 84ª

(Tarefas desaconselhadas)

1. As trabalhadoras terão direito a ser dispensadas, sem diminuição de retribuição, durante o período de gravidez, e até 3 meses após o parto, de tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, devendo ser transferidas, a seu pedido ou a conselho médico, para outros serviços, caso necessário.

2. O disposto no número anterior aplica-se quer a pedido da trabalhadora quer por decisão da Empresa, quando tiver conhecimento da situação de gravidez.

3. Durante o período de amamentação e até um ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno.

4. A trabalhadora grávida é dispensada do cumprimento de obrigações legais e deveres funcionais que impliquem risco para o nascituro.

Cláusula 85ª

(Dispensas por efeitos de maternidade)

1. As trabalhadoras têm direito a ser dispensadas do trabalho diário em 2 períodos de 1 hora, durante 12 meses após o parto, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade.

2. As trabalhadoras, quando grávidas de 3 meses, serão dispensadas da prestação de trabalho nocturno, desde que o solicitem por escrito, passando a cumprir, nessas circunstâncias, horário adequado.

3. As trabalhadoras com filhos até 12 meses, desde que o solicitem, serão dispensadas da prestação de trabalho nocturno.

4. A utilização do disposto nos nºs 2 e 3 não implica a perda do subsídio de turnos que a trabalhadora viesse auferindo.

5. Deve ser concedido às trabalhadoras, sem que tal facto implique tratamento menos favorável, emprego a meio tempo, quando as suas obrigações familiares o justificarem e não haja inconveniente para o serviço, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição.

Cláusula 86ª

(Direito do pai a dispensa do trabalho)

1. Nos termos da lei geral, o pai tem direito a licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.
2. Se, no decurso da licença a seguir ao parto, ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa do trabalho para cuidar do filho, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito e não inferior a 30 dias.
3. A morte da mãe, durante os 120 dias imediatamente posteriores ao parto, confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa do trabalho nos termos referidos no número anterior com as necessárias adaptações.
4. Excepcionalmente, por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 dias de licença por maternidade referida na cláusula 83ª não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozados pelo pai.
5. A possibilidade prevista no número anterior poderá ser utilizada nos casos em que, comprovadamente, a mãe viesse frequentando, antes do parto, cursos ou estágios de formação que possam ser afectados por doença prolongada.

Cláusula 87ª

(Adopção)

Após a declaração para efeitos de adopção de menor de 15 anos feita nos termos legais, o trabalhador ou a trabalhadora que pretenda adoptar tem direito a faltar ao trabalho durante 100 dias a partir da data em que a criança é confiada à sua guarda.

Cláusula 88ª

(Segurança Social)

1. A Empresa e os seus trabalhadores, incluindo os que encontram na situação de pré-reforma, contribuirão para a Segurança Social nos termos estabelecidos na lei.
2. As folhas de remuneração e as guias relativas ao pagamento das contribuições destinadas à Segurança Social devem ser visadas pela Comissão de Trabalhadores.

Cláusula 89ª

(Protecção na doença e acidentes)

1. Nas situações de doença que impossibilitem a prestação de trabalho, comprovadas pelos serviços médicos contratados pela Empresa, esta assegurará, nos 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 esse montante, nos três primeiros dias, e a diferença entre o mesmo e o montante do subsídio de doença atribuído pela Segurança Social, nos restantes dias.

2. A retribuição prevista no número anterior abrange exclusivamente:

- a remuneração constante das tabelas salariais consagradas no A.E., com as actualizações 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 n.º 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 n.º 1 será pago, por estimativa, no mês em que se verificarem as situações de ausência, havendo lugar à necessária regularização após pagamento pela Segurança Social do subsídio de doença complementado.

6. Para efeitos do disposto no n.º 1, o trabalhador deverá, mal tenha percepção da doença que o impossibilite de trabalhar, deslocar-se aos serviços médicos contratados pela Empresa ou, em caso de manifesta impossibilidade de o fazer, por razões de saúde, contactar a mesma para que esta possa comprovar a situação, devendo ainda apresentar o comprovativo da doença passado pelos serviços competentes da Segurança Social.

7. 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.

8. As diferenças entre a retribuição ilíquida e a líquida, resultantes da aplicação dos nºs 1 e 4 desta cláusula, reverterão para um fundo social destinado a contribuir para complementar as pensões de reforma e invalidez.

9. O disposto no nº 1 não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior, aos quais se aplica o disposto sobre esta matéria no Anexo V, nº VII e VIII.

Cláusula 90ª

(Protecção na invalidez)

1. Se o trabalhador ficar afectado 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 actividade que a Empresa considere compatível com as suas habilitações e com a lesão de que esteja afectado.
2. O contrato de trabalho caduca quando for concedida a reforma por invalidez, sendo retroagidos os seus efeitos à data do respectivo requerimento.
3. Na hipótese de a incapacidade a que se refere o nº 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 91ª

(Infantário)

1. A Empresa deverá manter em funcionamento, 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 participarão 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 actualização salarial:
7% sobre a retribuição íliquida mensal por um filho;
11% sobre a retribuição íliquida mensal por dois filhos;
13% sobre a retribuição íliquida 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, as que completarem 5 anos até 7 de Outubro do ano lectivo que incluir este mês não serão nele recebidas, podendo as mães colocá-las 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 11,116% do valor definido na cláusula 78ª.

7. Relativamente às trabalhadoras que exerçam a sua actividade 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 92ª

(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 8,337% do valor definido na cláusula 78ª.

2. A concessão de tal subsídio fica dependente da apresentação pelos interessados de documentos comprovativos da despesa feita na reeducação pedagógica em cada mês, bem como do abono concedido pela Segurança Social ou outro organismo oficial.

Cláusula 93ª

(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 igual a 5,558% do valor definido na cláusula 78ª, 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 2,5 €.

4. O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior.

Cláusula 94ª

(Pré-reforma)

1. Por acordo entre a Empresa e o trabalhador pode este passar, a partir dos 55 anos, à situação de pré-reforma nas condições que em cada momento estiverem definidas pela Empresa e pela lei.

2. A prestação de pré-reforma será actualizada anualmente nos mesmos valores percentuais em que o for a retribuição dos trabalhadores no activo ou, quando não haja actualização salarial destes, nos termos legais, pela taxa de inflação.

3. A prestação de pré-reforma será paga 14 meses em cada ano, incluindo os equivalentes ao subsídio de férias e ao subsídio de Natal, cujo pagamento terá lugar em Junho e Dezembro respectivamente.

4. Os trabalhadores na situação de pré-reforma mantêm-se abrangidos pelos seguros previstos na cláusula 96ª até perfazerem a idade legal de reforma por velhice.

Cláusula 95ª

(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 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 efectivar 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 5 (cinco) anos completos de serviço é atribuído um adicional ao complemento Empresa de reforma se e na medida necessária para que o montante da respectiva 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 actualizado sempre que e na mesma medida em que sejam actualizadas as remunerações base mínimas dos trabalhadores no activo, sendo aplicável a percentagem de aumento global dessas remunerações.
7. A partir da data em que for constituído um Fundo de Pensões para garantir o pagamento dos complementos Empresa de reforma, o valor da pensão total de reforma garantido nunca será superior ao valor da remuneração base líquida do activo.
8. Aos trabalhadores admitidos no quadro permanente a partir de Junho de 1993 apenas será atribuído complemento Empresa de reforma após constituição de Fundo de Pensões, nos termos que forem definidos no quadro desse Fundo de Pensões.
9. A atribuição do complemento Empresa pressupõe sempre que o trabalhador se encontra ao serviço no momento da atribuição da pensão de reforma ou invalidez.

Cláusula 96ª

(Seguros)

1. A Empresa manterá, em benefício dos seus trabalhadores, incluindo os deslocados por períodos superiores a 90 dias, os seguintes seguros, actualmente existentes, ou outros que os substituam sem diminuição da protecção por aqueles garantida e sem agravamento de encargos:
 - a) Seguro de saúde grupo;
 - b) Segura de vida.
2. As condições actualmente existentes dos seguros referidos no número anterior são as constantes dos Anexos II e III.
3. A Empresa, através do contrato de prestação de serviço com entidade competente, garantirá a prestação de serviços de assistência médica urgente (incluindo assistência ambulatoria e domiciliária, medicação de emergência e transporte para estabelecimento hospitalar) aos

trabalhadores do quadro permanente e respectivos 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 €, 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 €.

6. O disposto nos anteriores nºs 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 V, nº VII e VIII.

Cláusula 97ª

(Processo Disciplinar)

1. O processo disciplinar considera-se instaurado na data em que o trabalhador tomar conhecimento, por escrito, de que o superior hierárquico com competência disciplinar, ou o órgão da Empresa com competência estatutária para tal, proferiu despacho que evidencie a decisão de proceder disciplinarmente.

2. Após o recebimento da nota de culpa o trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa e requerer os meios de prova por escrito, no prazo máximo de 12 dias úteis, podendo, para o efeito, consultar o processo disciplinar ou solicitar, a expensas suas, cópia do mesmo. Os dias em que o trabalhador se encontre ausente por deslocação em serviço não se consideram para efeitos de contagem do prazo estabelecido para a apresentação da defesa.

3. A pedido escrito do trabalhador, a Empresa facultará o processo disciplinar ao Sindicato que o representa.

Cláusula 98ª

(Sanções disciplinares)

1. As sanções disciplinares aplicáveis pela Empresa, no exercício do poder disciplinar que a lei lhe reconhece, são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição, até 12 dias;
- d) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição, até 24 dias;

- e) Despedimento com justa causa.
2. A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 60 dias.
3. De acordo com o disposto na lei, sempre que seja declarado ilícito o despedimento de um trabalhador, este terá direito em substituição da reintegração, a optar por uma indemnização.

Cláusula 99ª

(Delegados sindicais)

O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de tempo previstos na lei é determinado segundo a forma estabelecida na mesma.

Cláusula 100ª

(Actividade sindical na Empresa)

1. Os trabalhadores e os Sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na Empresa através das suas estruturas legais.
2. Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal mediante convocação da Direcção do Sindicato, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de serviço de carácter urgente e inadiável, de turnos ou de trabalho suplementar, e após comunicação prévia à Empresa, com antecedência não inferior a um dia.

Cláusula 101ª

(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 102ª

(Trabalhadores estrangeiros)

1. Aos trabalhadores estrangeiros contratados na área de Portugal com igual categoria e exercendo as mesmas funções dos trabalhadores nacionais não será aplicado estatuto diferente do usufruído por estes.
2. Sem prejuízo da necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da Empresa, em caso de redução de pessoal, devem ter preferência na manutenção do emprego os trabalhadores de nacionalidade portuguesa.

Cláusula 103ª

(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 respectivos 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 respectivos trabalhadores em outros serviços.

Cláusula 104ª

(Regimes específicos da carreira e de condições de trabalho)

Os regimes específicos das carreiras profissionais estabelecidos no Anexo V constituem parte integrante do presente A.E. 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 105ª

(Comissão Paritária)

1. Mantém-se a Comissão Paritária instituída para interpretação e integração de lacunas e para a resolução das dúvidas suscitadas pela aplicação deste Acordo de Empresa.
2. A Comissão Paritária é composta por elementos nomeados pela Empresa e pelos Sindicatos outorgantes.
3. A Comissão Paritária deliberará, por unanimidade, num prazo de quinze dias a contar da data da apresentação, por escrito, da dúvida suscitada.
4. A Comissão Paritária estabelecerá o respectivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 106.ª

(Revogação da regulamentação colectiva anterior)

1. Com a entrada em vigor deste A.E. revoga-se toda a regulamentação colectiva de trabalho, relativamente às Partes Outorgantes e aos trabalhadores abrangidos, que com este A.E. esteja em contradição, nomeadamente:
 - a) O A.E. celebrado entre a TAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins (SIMA) e outros, publicado no BTE, 1.ª Série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1997;
 - b) O A.E. celebrado entre a TAP e Sindicato dos Trabalhadores da Aviação Civil e Aeroportos (SITAVA), publicado no BTE, 1.ª Série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1997;
 - c) O Protocolo de 29 de Agosto de 2000.

2. Consideram as Partes o regime deste A.E. e respectivos Anexos globalmente mais favorável do que o consagrado nos anteriores instrumentos.

Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins (SIMA)
Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil (SINTAC)
Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos (SITAVA)
Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial (SQAC)

ANEXO I

REGULAMENTOS INTERNOS

Previstos no nº 2 da cláusula 23ª que, nos termos dessa cláusula, se mantêm em vigor, até definição de nova regulamentação

- Regulamento de deslocações em serviço
- Regulamento de transportes
- Regulamento de higiene e de segurança no trabalho
- Regulamento de facilidades de passagens
- Regulamento de ajudas de custo
- Regulamento de uniformes
- Regulamento de deslocações temporárias por mais de 90 dias, em Portugal
- Regulamento de deslocações temporárias por mais de 90 dias, no estrangeiro
- Regulamento de condições especiais de trabalho

ANEXO II
SEGURO DE SAÚDE DE GRUPO
(GARANTIAS, COMPARTICIPAÇÕES E LIMITES MÁXIMOS)

	Garantias	Capital Anuidade Pessoa Segura	Co-pagamento	Comparticipação	
				Dentro do sistema (%)	Fora do sistema (%)
1	Assistência hospitalar Intervenção cirúrgica em internamento Intervenção cirúrgica em ambulatório Outras despesas de internamento Próteses cirúrgicas	€ 7.500		100	65
2	Assistência ambulatória Consultas de cuidados primários Consultas de especialidade	€ 750	7,50/€ 2,5 UCS	100	65
	Urgências	€ 15		
	Domicílios		€ 15		
	Análises		-		
	Anatomia patológica		-		
	Raios X		-		
	Ecografias		-		
	Medicina nuclear		-		
	TAC		-		
	Ressonância magnética		-		
	Fisioterapia				
	Consultas de psiquiatria	6 ind./12 grupo			
3	Parto Parto natural	€ 1.000		100	65
	Cesariana				
	Interrupção da gravidez				
4	Medicamentos Medicamentos com prescrição médica: Comparticipação pelo SNS	€ 200			100
	Não participação pelo SNS		Unidade de valor superior a € 2,50		80
5	Estomatologia	€ 250	€ 10 por acto médico	100	65
6	Optometria/próteses/ortóteses Optometria visão (sublimite) Aros	€ 1.000			70
	Lentes	€ 100			
	Lentes de contacto	€ 50			
	Ortóteses e próteses (aparelhos auditivos, botas ortopédicas, canadianas, cadeiras de rodas, meias elásticas e meios mecânicos)	€ 50			
		€ 100			

ANEXO III
SEGURO VIDA GRUPO

Pessoas seguras: Todos os trabalhadores de terra (P.T.)

Capital seguro: 10.000,00 €

Idade limite da garantia: A garantia cessa até final do ano civil em que a Pessoa Segura complete os 65 anos de idade.

Riscos excluídos: - Suicídio
- Viagens aéreas
- Guerra

ANEXO IV
SUBSÍDIOS E ABONOS DIVERSOS

Anuidades	(Cláusula 68. ^a)	1,104%	15, 46 €
------------------	------------------------------	--------	----------

Abono para Falhas		
Cláusula 74. ^a		
Funções de Caixa	3,634 %	50,88 €
Funções de Emp. Serv. Ext. (Cobrador)	2,244 %	31,42 €
Outras funções c/gestão fundos manei:		
Repres/Deleg. do AE	4,169 %	58,36 €
Sede	1,140 %	15,96 €
Sec. Adm. Deleg. do AE	1,959 %	27,43 €

Subsídio de Turnos		
Cláusula 71. ^a		
H. 24	14,257 %	199,60 €
H. 16	10,728 %	150,20 €
Por hora > 16	0,437 %	6,12 €

Subsídios		
Refeição		4,68 €
Educação Especial	8,337%	116,72 €
Material Escolar	5,558%	77,81 €

Refeições		
Cláusula 48. ^a e 49. ^a		
Onde não há refeitório	0,445%	6,23 €
Refeições pagas pela EMPRESA:		
Pequeno almoço	0,114%	1,60 €
Almoço / Jantar / Ceia	0,502%	7,03 €

Subsídio condições especiais de trabalho		
Cláusula 76. ^a		
	1,959%	27,43 €
Infantário		
Cláusula 91 ^a , nº 6		
	11,116%	155,63 €

ANEXO V

CARREIRAS PROFISSIONAIS

I - TÉCNICO DE TRÁFEGO DE ASSISTÊNCIA EM ESCALA - TTAE

A) CARACTERIZAÇÃO FUNCIONAL

Cl.ª 1ª 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 respectiva bagagem, assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as actividades 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 actividades 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.

Cl.ª 2ª 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 12º 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 óptica 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.

Cl.ª 3ª Período Experimental

O período experimental dos TTAE é de 90 dias.

Cl.ª 4ª 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/Capacitação – Graus I, II,III
 - c) Consolidação de Conhecimentos/Aptidão – Graus IV e V
 - d) Especialização – Graus VI, VII
 - e) Senioridade – VIII, IX
3. Integram a Linha Hierárquica as seguintes Funções:
 - a) TTAE – Supervisor
 - b) TTAE – Chefe de Escala Operacional Adjunto
 - c) TTAE – Chefe de Escala Operacional

Cl. 5ª Caracterização de Funções na Linha Técnica

1. Iniciado

- 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, de acordo com a formação adquirida e regulamentação exigida.

2. Aquisição de Conhecimentos/Capacitação – Grau I, II e III

- a) Caracteriza-se pelo grau crescente de competência técnica, numa ou mais áreas operacionais com base na formação técnica e comportamental, quer ministrada pela Empresa, quer adquirida autonomamente.

3. Consolidação de Conhecimentos/Aptidão – Grau IV, V

- a) 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.

4. Especialização – Grau VI, 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.

5. Senioridade – Grau VIII, 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.

Cl. 6ª 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 excepcionais 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) Efectua a análise das irregularidades surgidas diariamente, no âmbito das diferentes Áreas Operacionais, bem como das reclamações apresentadas, propondo medidas correctivas;
- 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) Efectua os contactos com as Autoridades Aeroportuárias inerentes à operação;
- i) Representa o Chefe da Unidade de Handling na Operação.

Cl. 7ª 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 profissional devidamente qualificados do grau superior em causa.
4. A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação, quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

Cl. 8ª Evolução na Carreira

- 1) 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 estágio de iniciação (TTAE – iniciado), que terá a duração de 6 meses.
 - b) Concluído o estágio de iniciado (6 meses) com avaliação do desempenho e potencial positiva, o TTAE evoluirá para o Grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
 - c) Após 24 meses de permanência no Grau I, com avaliação do desempenho e potencial positiva, o TTAE evoluirá para o Grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
 - d) Após 24 meses de permanência no Grau II, com avaliação do desempenho e potencial positiva, o TTAE evoluirá para o Grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
 - e) Após 24 meses de permanência no Grau III, com avaliação do desempenho e potencial positiva, o TTAE evoluirá para o Grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
 - f) Após 36 meses de permanência no Grau IV, com avaliação do desempenho e potencial positiva, o TTAE evoluirá para o Grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
 - g) 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 respectiva.
 - h) 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 respectiva.
 - i) O acesso aos Grau VIII e IX estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial, igual a Bom, à apreciação do Currículo Técnico e às necessidades definidas pela Empresa.
- 2) A Empresa compromete-se a assegurar um quadro mínimo de densidades a ser definido no final de cada ano, de acordo com as suas necessidades de preenchimento de vagas.

- 3) Anualmente será efectuada a progressão para os graus VIII e IX, de pelo menos 15% dos TTAE's enquadrados no Grau anterior, que reúnam os requisitos exigidos para o efeito.

Cl. 9ª 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 ponto anterior deverão observar os seguintes requisitos:
 - a) TTAE Supervisor – estar integrado no Grau VI ou superior e ter experiência mínima de 7 anos na Profissão;
 - b) TTAE Chefe de Escala Operacional Adjunto - estar integrado no Grau VII ou superior e ter experiência mínima de 5 anos em funções de Supervisão;
 - c) TTAE Chefe de Escala Operacional - estar integrado no Grau VII ou superior e ter experiência mínima de 5 anos como Supervisor e/ou Chefe de Escala Operacional Adjunto.

Cl. 10ª 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 efectivamente 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 2 anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.

Cl. 11ª Cursos de Formação Profissional

1. A Empresa obriga-se a dar formação profissional, de modo a 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 actividade aeronáutica.
2. A Empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.
3. A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das 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.

Cl. 12ª Currículo Técnico

1. Cada TTAE será possuidor de um "Currículo Técnico" no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respectiva 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 técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela Empresa;
 - f) Acções não conformes com as normas estabelecidas;
2. No caso de "acções não conformes com as normas estabelecidas" o respectivo 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 ponto 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.

Cl. 13ª Avaliação de Desempenho

1. A avaliação de Desempenho e Potencial será realizada de acordo com a regulamentação na Empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:
 - a) Insuficiente <50 %
 - b) Positivo \geq 50%
 - c) Bom \geq 75%
2. No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este AE, avaliado no SADP com a classificação de Bom a Empresa obriga-se a analisar a situação com os Sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.
3. As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.
4. No caso de não poder ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador considera-se que este tem a avaliação exigida para progressão na Linha Técnica.

B) ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Cl. 14ª 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 06h00 e as 16h30, não podendo, porém, a amplitude entre quaisquer dos dias do turno exceder 8 horas. Exceptua-se o caso dos horários do Funchal em que as antecipações poderão ser feitas para as 04h30, 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.

Cl. 15ª 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 00h00 e as 07h00, desde que superior a 1 hora (turno nocturno), 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 nocturnos constituídos por três dias consecutivos, o descanso semanal de um dia completo de calendário terá 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 obrigatório, em situações excepcionais e desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência.
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 5 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 de 5 horas consecutivas, em que o período de refeição terá lugar antes do início ou após o final do dia de trabalho, podendo situar-se fora dos períodos normais estabelecidos no A.E. para a tomada de refeições.
 - 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 4,5, devendo aplicar-se a média mais baixa sempre que o serviço o permita.
 - f) Nos horários com entradas até às 07h00, exclusive, os TTAE têm direito a 30 minutos para o pequeno-almoço, entre as 07h00 e as 09h00, de acordo com a conveniência do serviço, contados como tempo de serviço; quando se revele impossível, por exigência da operação, a observância da pausa aqui prevista, não haverá lugar a qualquer pagamento;
 - g) Quando em prolongamento, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, logo que se completarem 06h30 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 A.E. para a tomada de refeição, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, contando-se o intervalo como tempo de serviço.
5. 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, nos termos previstos na Cl. 48ª, nº 4 do A.E.

Cl. 16ª Intervalos de refeição e de descanso

1. O período de trabalho diário deverá ser interrompido por uma hora para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar, de trinta minutos, quando se destine a pequeno almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.
2. Quando por conveniência do serviço, for fixado no horário de trabalho um intervalo para pequeno almoço, embora este possa ser tomado entre as 07h00 e as 09h00, considera-se que o referido intervalo se situa entre as 08h30 e as 09h00.

C) TABELA SALARIAL

TTAE						
Técnico de Tráfego de Assistência em Escala						
	2005	2006	2007 (*)	2008 (*)	Evolução	
					Tempo	ADP
TTAE/Grau X	1.950	2.000	2.050	2.100		
TTAE/Grau IX	1.800	1.830	1.870	1.900		
TTAE/Grau VIII	1.570	1.650	1.710	1.770		BOM
TTAE/Grau VII	1.500	1.550	1.585	1.625		BOM
TTAE/Grau VI	1.405	1.440	1.460	1.485	36 M	BOM
TTAE/Grau V	1.345	1.375	1.380	1.380	36 M	BOM
TTAE/Grau IV	1.165	1.195	1.200	1.210	36 M	Positiva
TTAE/Grau III	1.070	1.095	1.100	1.100	24 M	Positiva
TTAE/Grau II	940	960	965	965	24 M	Positiva
TTAE/Grau I	805	825	830	830	24 M	Positiva
TTAE/Iniciado	710	710	710	710	6 M	Positiva
<p>(*) Estes montantes são passíveis de actualização que a seu tempo seja acordada. O Sub. de Chefia é de 10% do valor do venc. base, logo que efectuados os concursos ADP: Positiva \geq 50%; BOM \geq 75%</p>						

II - OPERADOR DE ASSISTÊNCIA EM ESCALA - OAE

A) CARACTERIZAÇÃO PROFISSIONAL

Cl. 1ª 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.

Cl. 2ª 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 9º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de experiência profissional comprovados e reconhecidas pela Empresa, domínio das línguas portuguesa, e conhecimentos da língua inglesa e carta de condução. Deverão ter conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente de informática na óptica 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.

Cl. 3ª Período Experimental

O período experimental dos OAE é de 90 dias.

Cl. 4ª 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/Capacitação – Graus I, II, III
 - c) Consolidação de Conhecimentos/Aptidão – Graus IV e V
 - d) Especialização – Graus VI, VII
 - e) Senioridade – VIII, IX
3. Integram a Linha Hierárquica as seguintes Funções:
 - a) OAE – Chefe de Equipa

Cl. 5ª Caracterização de Funções na Linha Técnica

1. Iniciado

- 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, de acordo com a formação adquirida e regulamentação exigida.

2. Aquisição de Conhecimentos/Capacitação – Grau I, II E III

- a) Caracteriza-se pelo grau crescente de responsabilidade face às competências técnicas adquiridas ou que vai adquirindo; pela actualização da formação ministrada pela Empresa ou adquirida autonomamente.

3. Consolidação de Conhecimentos/Aptidão – Grau IV, V

- a) 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.

4. Especialização – Grau VI, 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.

5. Senioridade – Grau VIII, 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.

Cl. 6ª Caracterização de Funções na Linha Hierárquica

1. 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 excepcionais 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.

Cl. 7ª 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 profissional devidamente qualificados do grau superior em causa.
4. A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação, quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

Cl. 8ª Evolução na Carreira

1. 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 estágio de iniciação (OAE – iniciado), que terá a duração de 6 meses.
- b) Concluído o estágio de iniciado (6 meses) com avaliação do desempenho e potencial positiva, o OAE evoluirá para o Grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
- c) Após 24 meses de permanência no Grau I, com avaliação do desempenho e potencial positiva, o OAE evoluirá para o Grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
- d) Após 24 meses de permanência no Grau II, com avaliação do desempenho e potencial positiva, o OAE evoluirá para o Grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
- e) Após 24 meses de permanência no Grau III, com avaliação do desempenho e potencial positiva, o OAE evoluirá para o Grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
- f) Após 36 meses de permanência no Grau IV, com avaliação do desempenho e potencial Positiva, o OAE evoluirá para o Grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
- g) 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 respectiva.
- h) 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 respectiva.
- i) O acesso aos Grau VIII e IX estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial, igual a Bom, à apreciação do Currículo Técnico e às necessidades definidas pela Empresa.

2. A Empresa compromete-se a assegurar um quadro mínimo de densidades a ser definido no final de cada ano, de acordo com as suas necessidades de preenchimento de vagas.

3. Anualmente será efectuada a progressão para os graus VIII e IX, de pelo menos 15% dos OAE's enquadrados no Grau anterior, que reúnam os requisitos exigidos para o efeito.

Cl. 9ª 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 após a aprovação em concurso interno para o efeito, após aceitação por escrito do trabalhador.

4. Os termos do concurso interno referido no ponto anterior deverão observar os seguintes requisitos:

- a) OAE Chefe de Equipa - integração no Grau VI e experiência mínima de 7 anos na Profissão.

Cl. 10ª 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 efectivamente 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 2 anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.

Cl. 11ª Cursos de Formação Profissional

1. A Empresa obriga-se a dar formação profissional, de modo a 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 actividade aeronáutica.

2. A Empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização 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.

Cl. 12ª Currículo Técnico

1. Cada OAE será possuidor de um "Currículo Técnico" no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respectiva 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 técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela Empresa;
 - f) Acções não conformes com as normas estabelecidas;
2. No caso de "acções não conformes com as normas estabelecidas" o respectivo 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 ponto 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.

Cl. 13ª Avaliação de Desempenho

1. A Avaliação de Desempenho e Potencial será realizada de acordo com a regulamentação na Empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:
 - a) Insuficiente <50 %
 - b) Positivo \geq 50%
2. No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este AE, avaliado no SADP com a classificação de Bom a Empresa obriga-se a analisar a situação com os Sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.
3. As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.
4. No caso de não poder ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador considera-se que este tem a avaliação exigida para progressão na Linha Técnica.

B) ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Cl. 14ª 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 06h00 e as 16h30, não podendo, porém, a amplitude entre quaisquer dos dias do turno exceder 8 horas. Exceptua-se o caso dos horários do Funchal em que as antecipações poderão ser feitas para as 04h30, 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.

Cl. 15ª 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 00h00 e as 07h00, desde que superior a 1 hora (turno nocturno), 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 nocturnos constituídos por três dias consecutivos, o descanso semanal de um dia completo de calendário terá 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 obrigatório, em situações excepcionais e desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência.
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:
 - b) O número máximo de dias consecutivos de trabalho será de 5 dias;
 - a) 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;
 - b) 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;
 - c) Poderão ser constituídos turnos de dias de trabalho com uma duração de 5 horas consecutivas, em que o período de refeição terá lugar antes do início ou após o final do dia de trabalho, podendo situar-se fora dos períodos normais estabelecidos no A.E. para a tomada de refeições.
 - d) 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 4,5, devendo aplicar-se a média mais baixa sempre que o serviço o permita.

- e) Nos horários com entradas até às 07h00, exclusive, os TTAE têm direito a 30 minutos para o pequeno-almoço, entre as 07h00 e as 09h00, de acordo com a conveniência do serviço, contados como tempo de serviço; quando se revele impossível, por exigência da operação, a observância da pausa aqui prevista, não haverá lugar a qualquer pagamento;
- f) Quando em prolongamento, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, logo que se completem 06h30 de trabalho consecutivo, considerando-se o tempo de trabalho complementar adicionado ao tempo de trabalho normal;
- g) Quando em antecipação e desde que a prestação do trabalho suplementar cubra todo o período fixado no A.E. 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, nos termos previstos na Cl. 48ª, nº 4 do A.E.

Cl. 16ª Intervalos de refeição e de descanso

1. O período de trabalho diário deverá ser interrompido por uma hora para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar, de trinta minutos, quando se destine a pequeno almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.
2. Quando por conveniência do serviço, for fixado no horário de trabalho um intervalo para pequeno almoço, embora este possa ser tomado entre as 07h00 e as 09h00, considera-se que o referido intervalo se situa entre as 08h30 e as 09h00.

C) TABELA SALARIAL

OAE						
Operador de Assistência em Escala						
	2005	2006	2007 (*)	2008 (*)	Evolução	
					Tempo	ADP

OAE/Grau IX	1.400	1.450	1.500	1.550		
OAE/Grau VIII	1.250	1.300	1.355	1.420		BOM
OAE/Grau VII	1.150	1.190	1.225	1.260		BOM
OAE/Grau VI	1.080	1.095	1.120	1.160	36 M	BOM
OAE/Grau V	995	1.005	1.030	1.060	36 M	BOM
OAE/Grau IV	945	955	965	980	36 M	Positiva
OAE/Grau III	885	900	905	910	24 M	Positiva
OAE/Grau II	795	800	805	810	24 M	Positiva
OAE/Grau I	705	715	720	725	24 M	Positiva
OAE/Iniciado	620	620	620	620	6 M	Positiva
<p>(*) Estes montantes são passíveis de actualização que a seu tempo seja acordada. O Sub. de Chefia é de 10% do valor do venc. base, logo que efectuados os concursos ADP: Positiva \geq 50%; BOM \geq 75%</p>						

III - TÉCNICO DE MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE ASSISTÊNCIA A AVIÃO - TMEAA

A) CARACTERIZAÇÃO PROFISSIONAL

Cl. 1ª 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 detecção de anomalias e sua recuperação, bem como a preparação de trabalho de actividades e de matérias da área em que se encontra inserido.

2. ACTIVIDADES:

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 eléctricos e electrónicos;
- c. Manutenção preventiva e curativa das unidades do equipamento de terra e seus acessórios mecânicos, hidráulicos e pneumáticos;
- d. Reparação, montagem e modificação de estruturas de unidades, conjuntos mecânicos e restante material de equipamento de terra;
- e. Assegura a manutenção diária dos equipamentos e ferramentas que utiliza no exercício da sua actividade profissional;
- f. Planeamento, programação e controlo de produção.

3. COMPETÊNCIAS ABRANGIDAS:

- a. **Estruturas** – manufactura, desmonta, monta e repara peças de estruturas e outros componentes afins de viaturas; dá ou devolve a forma requerida às chapas e estruturas trabalhadas; ajusta, monta, elimina empenos e regulariza as respectivas superfícies trabalhadas.
- b. Executa trabalhos de soldadura, de corte e de recuperação de superfícies por metalização em materiais diversos, de acordo com as especificações requeridas nos equipamentos de assistência a avião.
- c. **Electricidade** – executa trabalhos de instalação, conservação, manutenção curativa e preventiva de circuitos eléctricos e electrónicos nos equipamentos de assistência a avião e seus acessórios.

- d. **Mecânica** - executa trabalhos de manufactura, instalação, conservação, manutenção curativa e preventiva de equipamentos de assistência a avião e seus acessórios.
- e. **Pintura** – executa trabalhos de preparação e pintura na estrutura e acessórios de equipamentos de assistência a avião.
- f. **Preparação/Planeamento** – Executa tarefas inerentes aos processos de aquisição de equipamento, material, produtos e serviços; à preparação e gestão de materiais e ferramentas, aos métodos e preparação do trabalho e ao planeamento e controlo dos trabalhos de manutenção de assistência a avião.
- g. **Torneiro Mecânico** – opera com tornos mecânicos de acordo com especificações requeridas para execução de trabalhos de precisão na manufactura, recuperação e modificação ferramentas, componentes em equipamentos de assistência a avião.

Cl. 2ª 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 profissional, bem como os requisitos legais que venham a ser estabelecidos.
3. Os candidatos deverão possuir a escolaridade obrigatória e formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela Empresa ou o 12º 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 óptica 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.

Cl. 3ª Período Experimental

O período experimental dos TMEAA é de 90 dias.

Cl. 4ª 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/Capacitação – Graus I, II, III
 - c) Consolidação de Conhecimentos/Aptidão – Graus IV e V
 - d) Especialização – Graus VI, VII
 - e) Senioridade – VIII, IX
3. Integram a Linha Hierárquica as seguintes Funções:
 - a) TMEAA – Mestre
 - b) TMEAA – Chefe de Secção

Cl. 5ª Caracterização de Funções na Linha Técnica

1. Iniciado

- 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 actividade, bem como a necessária para o desempenho das suas funções.

2. Aquisição de Conhecimentos/Capacitação – Grau 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 pré-definidas.
- c) Pode ser submetido a formação adequada ao desempenho das suas funções.

3. Consolidação de Conhecimentos/Aptidão – Grau IV, 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.

4. Especialização – Grau VI, 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.

5. Senioridade – Grau VIII, 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.

Cl. 6ª 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 excepcionais 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) Efectua a análise das irregularidades surgidas no âmbito das diferentes Áreas, bem como das reclamações apresentadas, propondo medidas correctivas;
- h) Pode substituir o superior hierárquico no seu impedimento.

Cl. 7ª 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 profissional devidamente qualificados do grau superior em causa.
4. A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação, quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

Cl. 8ª Evolução na Carreira

1. 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 estágio de iniciação (TMEAA – iniciado), que terá a duração de 6 meses.

- b) Concluído o estágio de iniciado (6 meses) com avaliação do desempenho e potencial positiva, o TMEAA evoluirá para o Grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
 - c) Após 24 meses de permanência no Grau I, com avaliação do desempenho e potencial positiva, o TMEAA evoluirá para o Grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
 - d) Após 24 meses de permanência no Grau II, com avaliação do desempenho e potencial positiva, o TMEAA evoluirá para o Grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
 - e) Após 24 meses de permanência no Grau III, com avaliação do desempenho e potencial positiva, o TMEAA evoluirá para o Grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
 - f) Após 36 meses de permanência no Grau IV, com avaliação do desempenho e potencial Positiva, o TMEAA evoluirá para o Grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
 - g) 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 respectiva.
 - h) 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 respectiva.
 - i) O acesso aos Grau VIII e IX estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial, igual a Bom, à apreciação do Currículo Técnico e às necessidades definidas pela Empresa.
2. A Empresa compromete-se a assegurar um quadro mínimo de densidades a ser definido no final de cada ano, de acordo com as suas necessidades de preenchimento de vagas.
 3. Anualmente será efectuada a progressão para os graus VIII e IX, de pelo menos 15% dos TMEAA's enquadrados no Grau anterior, que reúnam os requisitos exigidos para o efeito.

Cl. 9ª 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 ponto anterior deverão observar os seguintes requisitos:
 - a) TMEAA - Mestre - integração no Grau VI e experiência mínima de 7 anos na Profissão.
 - b) TMEAA – Chefe de Secção – integração no grau VIII e experiência mínima de 5 anos como Mestre.

Cl.ª 10ª 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 efectivamente 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 2 anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.

Cl.ª 11ª Cursos de Formação Profissional

1. A Empresa obriga-se a dar formação profissional, de modo a 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 actividade aeronáutica.
2. A Empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.
3. A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das 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 dos TTAE e do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TTAE, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cl. 12ª Currículo Técnico

1. Cada TMEAA será possuidor de um "Currículo Técnico" no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respectiva 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 técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela Empresa;
 - f) Acções não conformes com as normas estabelecidas;
2. No caso de "acções não conformes com as normas estabelecidas" o respectivo 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 ponto 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.

Cl. 13ª Avaliação de Desempenho

1. A Avaliação de Desempenho e Potencial será realizada de acordo com a regulamentação na Empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:
- a) Insuficiente <50 %
 - b) Positivo \geq 50%
 - c) Bom \geq 75%
2. O SADP actualmente em vigor é o que consta do Anexo.
3. No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este AE, avaliado no SADP com a classificação de Bom a Empresa obriga-se a analisar a situação com os Sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.
4. As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.
5. No caso de não poder ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador considera-se que este tem a avaliação exigida para progressão na Linha Técnica.

B) TABELA SALARIAL

TMEAA			
Técnico de Manutenção de Equipamento de Assistência a Avião			
	€	Evolução	
		Tempo	ADP
TMEAA/Grau IX	1.700		
TMEAA/Grau VIII	1.550		BOM
TMEAA/Grau VII	1.390		BOM
TMEAA/Grau VI	1.245	36 M	BOM
TMEAA/Grau V	1.080	36 M	BOM
TMEAA/Grau IV	990	36 M	Positiva
TMEAA/Grau III	880	24 M	Positiva
TMEAA/Grau II	790	24 M	Positiva
TMEAA/Grau I	700	24 M	Positiva
TMEAA/Iniciado	610	6 M	Positiva
O Subsidio de Chefia é de 10% do valor da remuneração respectiva, logo que efectuados os concursos			
ADP: Positiva \geq 50%; BOM \geq 75%			

IV - TÉCNICO COMERCIAL - TC

A) CARACTERIZAÇÃO PROFISSIONAL

Cl. 1ª Caracterização da Profissão

1. O Técnico Comercial (TC) executa funções do âmbito da actividade comercial, nomeadamente estudos, planeamento, promoção, negociação, gestão, venda e aplicação de preços, pagamentos e recebimentos diversos, bem como do âmbito do apuramento, facturação e controlo de valores da receita vendida e voada conducentes a optimização 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.

Cl. 2ª Condições de desempenho

1. Linha Técnica

a) Iniciação

- i) Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à Empresa e às tarefas do seu âmbito de actuação.
- 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 actividade desenvolvida e à organização da Empresa.

b) Capacitação - Grau I, Grau II, Grau III, Grau 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. 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 a 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 actividade, 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 a função.
 - v) Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.
- e) **Senioridade** - Grau VII, Grau VIII
- i) Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida, e pela procura constante de actualização.
 - 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 actividades 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 actuação 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 objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento.
- v) Controla e assegura o correcto 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, directamente decorrentes da sua actividade 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 actuação, 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 objectivos 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 directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.
- ix) Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

Cl. 3ª 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 respectiva 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) acções profissionais dignas de destaque;
- e) contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico;

- f) acções 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 respectiva 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 "acções não conformes com as normas estabelecidas", o respectivo 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.

Cl. 4ª 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 12º ano de escolaridade ou equivalente oficial, 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 selecção 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.
6. O período experimental é de 90 dias.

Cl. 5ª 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 actividade 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:

- a) TC Grau Iniciado - (seis meses + ADP positivo/suficiente)
- b) TC Grau I - (dezoito meses + ADP positivo/suficiente)
- c) TC Grau II - (vinte e quatro meses + ADP positivo/suficiente)
- d) TC Grau III - (vinte e quatro meses + ADP positivo/suficiente)
- e) TC Grau IV - (trinta meses + ADP positivo/suficiente)
- f) TC Grau V - (quarenta e oito meses + aval.Téc.+ADP Bom)
- g) TC Grau VI - (aval.Téc.+ADP Mto.Bom+NE)
- h) TC Grau VII - (aval.Téc.+ADP Mto.Bom+NE)
- i) TC Grau VIII

4. Integram a linha de chefia as seguintes posições:

- a) TC Supervisor - Grau VII
- b) TC Chefe de Secção - Grau VIII

Cl. 6ª Progressão na Linha Técnica

1. 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 Carreira é feito para o estágio 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 positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TC evoluirá para o Grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
- c) Após dezoito meses de exercício de funções no Grau I, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TC evoluirá para o Grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
- d) Após vinte e quatro meses de exercício de funções no Grau II, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TC evoluirá para o Grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

- e) Após vinte e quatro meses de exercício de funções no Grau III, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TC evoluirá para o Grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
 - f) Após trinta meses de exercício de funções no Grau IV, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TC evoluirá para o Grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
 - g) Após quarenta e oito meses de exercício de funções no Grau V, avaliado o Currículo Técnico, com ADP de Bom, o TC evoluirá para o Grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
 - h) 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 respectiva.
 - i) 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 respectiva.
2. Relativamente aos Graus VI e VII, é garantida a evolução de, no mínimo, 10% dos trabalhadores que reúnam todos os requisitos para o efeito, independentemente das necessidades da Empresa.
3. Todas as evoluções nos Graus e respectivas posições salariais terão em conta as normas referentes à evolução na carreira e nos graus de enquadramento.

Cl. 7ª 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.

Cl. 8ª Nomeação e exoneração 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 3 anos nesses graus.
 - b) TC/Chefe de Secção - IC/Supervisor e IC dos Graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.
2. Cessadas as funções de chefia inerentes as categorias profissionais/cargos de chefia referidos, o trabalhador é enquadrado nas seguintes posições:

- a) TC/Supervisor - IC Grau VII,
 - b) TC/Chefe de Secção - IC 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).

Cl. 9ª 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 - até 1.8
 - b) Suficiente - 1.9 a 2.4
 - c) Bom - 2.5 a 3.4
 - d) Muito Bom - 3.5 a 4.0
2. O SADP actualmente em vigor é o que consta do Anexo.
3. No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este A.E., avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a Empresa obriga-se a analisar a situação com os Sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.
4. As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.
5. 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

TC - Técnico Comercial				
			Evolução	
Linha Técnica	L. Chefia	€	Tempo	ADP
TC/GR. VIII	Ch. Secção *	1.750		
TC/GR. VII	Supervisor *	1.650		M.BOM
TC/GR. VI		1.400		M.BOM
TC/GR. V		1.340	48 M	BOM
TC/GR. IV		1.240	30 M	SUF
TC/GR. III		1.070	24 M	SUF

TC/GR. II		920	24 M	SUF
TC/GR. I		780	18 M	SUF
TC/Iniciado		700	6 M	SUF
(*) Adicional por exercício de funções: 8% do vencimento base ADP: SUF 1.9/2.4; BOM 2.5/3.4; M.BOM 3.5/4.0				

V - TÉCNICO DE ORGANIZAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO - TOA

A) CARACTERIZAÇÃO PROFISSIONAL

Cl. 1ª 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 actuação no âmbito da gestão técnica de recursos humanos;
7. No exercício da sua actividade utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado à execução e desenvolvimento dos processos em que intervém.

Cl. 2ª 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 acções 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 actuação;
- 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 actividade da Empresa;
- g) Selecciona, 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 efectua pagamentos e recebimentos.

4) **Prevenção e segurança**

Organiza, implementa e controla toda a actividade de prevenção em terra, tendo em vista proteger pessoas e bens de acidentes ou acções criminosas, de riscos relacionados com o trabalho, de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

5) **Recursos humanos**

- a) Desenvolve estudos e acções no âmbito do desenvolvimento organizacional e funcional e da gestão técnica de recursos humanos;
- b) Exerce funções de recrutamento e selecção, 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.

Cl. 3ª Condições de desempenho

1) Linha Técnica

- a) **Iniciação**

- i) Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à Empresa e às tarefas do seu âmbito de actuação;
 - 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 actividade desenvolvida e à organização da Empresa.
- b) **Capacitação** - Grau I, Grau II, Grau III, Grau 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 de 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.
 - iii) Utiliza 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) **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 actividade, 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.
- e) **Senioridade** - Grau VII, Grau VIII
- i) Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida e pela procura constante de actualização.
 - 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 técnica que pode desempenhar.
 - iv) Apresenta propostas acerca das matérias da sua especialidade.
 - v) Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades 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.
 - x) Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

2) Linha de Chefia

a) Supervisor

- i) É o TOA 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 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 actuação 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 objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento.
- v) Controla e assegura o correcto 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, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.
- ix) Colabora com o TOA Chefe de Secção podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos.

b) Chefe de Secção

- i) É o TOA 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 actuação, 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 objectivos 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 directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

- ix) Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

Cl. 4ª 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 respectiva 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) Acções profissionais dignas de destaque;
 - e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico;
 - f) Acções 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 respectiva 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 "acções não conformes com as normas estabelecidas", o respectivo 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.

Cl. 5ª 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 respectiva actividade.
2. A Empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização 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 acções de formação que lhe são proporcionadas.

Cl. 6ª 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 12º 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 selecção 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.
- 6) O período experimental é de 90 dias.

Cl. 7ª 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 actividade 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:

- a) Grau Iniciado - 6 meses + ADP positivo/suficiente
 - b) Capacitação
 - i) TOA Grau I - 18 meses + ADP positivo /suficiente
 - ii) TOA Grau II - 24 quatro meses + ADP positivo /suficiente
 - iii) TOA Grau III - 24 quatro meses + ADP positivo /suficiente
 - iv) TOA Grau IV - 30 meses + ADP positivo /suficiente
 - c) Consolidação
 - i) TOA Grau V - 48 meses + aval.Téc.+ ADP Bom
 - d) Especialização
 - i) TOA Grau VI - aval. Téc. + ADP Mto. Bom + NE
 - e) Senioridade
 - i) TOA Grau VII - aval. Téc. + ADP Mto. Bom + NE
 - ii) TOA Grau VIII
- 4) Integram a linha de chefia as seguintes posições:
- a) TOA Supervisor – Grau VII
 - b) TOA Chefe de Secção - Grau VIII

Cl. 8ª Progressão na Linha Técnica

- 1) 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 Carreira é feito para o estágio 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 positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TOA evoluirá para o Grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
 - c) Após dezoito 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 TOA evoluirá para o Grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
 - d) Após vinte e quatro 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 TOA evoluirá para o Grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
 - e) Após vinte e quatro meses de exercício de funções no Grau III, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TOA evoluirá para o Grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

- f) Após trinta meses de exercício de funções no Grau IV, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TOA evoluirá para o Grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
 - g) Após quarenta e oito meses de exercício de funções no Grau V, avaliado o Currículo Técnico, com ADP de Bom, o TOA evoluirá para o Grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
 - h) 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 respectiva.
 - i) 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 respectiva.
- 2) Relativamente aos Graus VI e VII, é garantida a evolução de, no mínimo, 10% dos trabalhadores que reúnam todos os requisitos para o efeito, independentemente das necessidades da Empresa.

Cl. 9ª 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.

Cl. 10ª 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 3 anos nesses graus.
 - b) TOA/Chefe de Secção – TOA/Supervisor e TOA dos Graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.
- 2) 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).

Cl. 11ª 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 – até 1.8
 - b) Suficiente – 1.9 a 2.4
 - c) Bom – 2.5 a 3.4
 - d) Muito Bom – 3.5 a 4.0
- 2) No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este A.E., avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom a Empresa obriga-se a analisar a situação com os Sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.
- 3) As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas 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

TOA - Técnico de Organização e Administração				
			Evolução	
Linha Técnica	L. Chefia	€	Tempo	ADP
TOA/GR. VIII	Ch. Secção (*)	1.700		
TOA/GR. VII	Supervisor (*)	1.600		M.BOM
TOA/GR. VI		1.350		M.BOM
TOA/GR. V		1.250	48 M	BOM
TOA/GR. IV		1.150	30 M	SUF
TOA/GR. III		1.000	24 M	SUF
TOA/GR. II		890	24 M	SUF
TOA/GR. I		780	18	SUF
TOA/Iniciado		700	6	SUF
(*) Adicional por exercício de funções: 8% do vencimento base ADP: SUF 1.9/2.4; BOM 2.5/3.4; M.BOM 3.5/4.0				

VI - TÉCNICO AUXILIAR - TAUX

A) CARACTERIZAÇÃO PROFISSIONAL

Cl. 1ª 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) Efectua serviço de recepção 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 actividade profissional, o TAux. respeita os princípios, normas e procedimentos definidos pelas Autoridades Aeronáuticas e pela Empresa.
- 9) Pode coordenar outros trabalhadores.

Cl. 2ª Competências abrangidas:

- 1) **Administração**
 - a) Selecciona, compila e trata elementos relativos à gestão administrativa do pessoal;
 - b) Colige e prepara informações necessárias à organização do processo individual do trabalhador;
 - c) Actualiza-o, registando os respectivos 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 efectua o arquivo dos originais;
 - f) Efectua a manutenção corrente dos equipamentos;
 - g) Ocupa-se do expediente do sector e mantém o arquivo da documentação actualizado;

- 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 respectivos: ordena a correspondência segundo a sua localização, urgência ou outros factores; 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 recepção de mensagens via rádio e ser designado em conformidade.

2) **Fiscal de refeitório**

- a) Verifica a qualidade, quantidades, preparação, confecção e apresentação dos alimentos;
- b) Fiscaliza, em termos de higiene, o funcionamento do refeitório e controla a sua utilização.

3) **Serviço externo**

- a) Providencia a expedição e recepção 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 respectivos 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 respectivos recibos;
- g) Entrega avisos para posterior pagamento dos recibos;
- h) Faz pagamentos a credores que visita e recebe os respectivos 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 efectuadas, 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 efectuados.

Cl. 3ª Condições de desempenho

1) Linha Técnica

a) Iniciação

- i) Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à Empresa e às tarefas do seu âmbito de actuação.
- ii) 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.
- iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função.
- iv) Recebe formação de iniciação à actividade desenvolvida e à organização da Empresa.

b) Capacitação - Grau I / Grau II / Grau 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 - Grau IV /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.
- 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** - Grau VI / Grau 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 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 actuação 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 objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento.
- v) Controla e assegura o correcto 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, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Cl. 4ª 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) acções profissionais dignas de destaque;
 - e) contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico;
 - f) acções 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 respectiva avaliação.
- 3) Dos registos e anotações referidos nos parágrafos será dado conhecimento imediato ao trabalhador o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.
- 4) No caso das "acções não conformes com as normas estabelecidas", o respectivo 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.

Cl. 5ª 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 respectiva actividade.
2. A Empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista sua valorização e actualização 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 acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

Cl. 6ª 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 9º 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 selecção 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.
- 6) O período experimental é de 90 dias.

Cl. 7ª 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) Grau Iniciado - seis meses + ADP positivo/suficiente
 - b) Capacitação
 - i) Grau I- 18 meses + ADP positivo /suficiente

- ii) Grau II - 24 meses + ADP positivo /suficiente
 - iii) Grau III - 24 meses + ADP positivo /suficiente
 - c) Consolidação
 - i) Grau IV - 30 meses + ADP Bom
 - ii) Grau V - 36 meses + aval. Téc + ADP Bom + NE
 - d) Senioridade
 - i) Grau VI - aval. Téc. + ADP Mto. Bom + NE
 - ii) Grau VII
- 3) Integra a Linha de Chefia a seguinte posição:
- a) TAux /Supervisor - Grau VI ou VII

Cl. 8ª Progressão na Linha Técnica

- 1) 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 estágio 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 positiva/suficiente e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TAux evoluirá para o Grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
 - c) Após dezoito 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 respectiva.
 - d) Após vinte e quatro 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 respectiva.
 - e) Após vinte e quatro meses de exercício de funções no Grau III, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TAux evoluirá para o Grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
 - f) Após trinta 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 respectiva.
 - g) Após trinta e seis 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 respectiva.

- h) 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 respectiva.
- 2) Relativamente aos Graus V e VI, é garantida a evolução de, no mínimo, 10% dos trabalhadores que reúnam todos os requisitos para o efeito independentemente das necessidades da Empresa.

Cl. 9ª 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 efectivo de funções de chefia da linha hierárquica só poderá ter lugar mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para as funções exercidas em substituição, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição paga desde o primeiro dia; o adicional de chefia será devido desde que a substituição seja igual ou superior a 5 dias úteis e pago igualmente desde o primeiro dia.
- 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 efectivo 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.

Cl. 10ª 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 3 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 possuía.
- 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).

Cl. 11ª 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 - até 1.8
 - b) Suficiente - 1.9 a 2.4
 - c) Bom - 2.5 a 3.4
 - d) Muito Bom - 3.5 a 4.0
- 2) No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este A.E., avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom a Empresa obriga-se a analisar a situação com os Sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.
- 3) As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas 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

TAUX - Técnico Auxiliar				
			Evolução	
Linha Técnica	L. Chefia	€	Tempo	ADP
TAUXGR. VII		1.200		
TAUXGR. VI	Supervisor (*)	1.000		M.BOM
TAUXGR. V		900	36 M	BOM
TAUXGR. IV		820	30 M	BOM
TAUXGR. III		760	24 M	SUF
TAUX/ GR. II		700	24 M	SUF
TAUX/ GR. I		650	18 M	SUF
TAUX/Iniciado		590	6 M	SUF
(*) Adicional por exercício de funções: 8% do vencimento base ADP: SUF 1.9/2.4; BOM 2.5/3.4; M.BOM 3.5/4.0				

VII - LICENCIADO - LIC / BACHAREL - BAC

A) Caracterização Profissional

Cl. 1ª 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 actividades no âmbito da sua formação específica, realiza estudos e projectos (concepção, 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 actividade profissional, interpretando e aplicando as normas, os procedimentos e as instruções de carácter técnico.
- 4) Programa e coordena as suas actividades 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 acções 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 direcção) na estrutura organizacional da Empresa.

Cl. 2ª 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 actividade 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 projectos com a

aplicação directa 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 conseqüente 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 projectos 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 actividades 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 acções 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 acções 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 actualização.
- b) Nesta fase, realiza, com autonomia técnica, individualmente ou em equipa, estudos e projectos com grau de complexidade elevada e responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando pareceres tecnicamente fundamentados conducentes à melhoria dos projectos 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 multi-disciplinares.
- e) Pode programar e coordenar as suas actividades 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 acções 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 direcção) na estrutura organizacional da Empresa.
- h) Pode representar a Empresa, em acções 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 multi-disciplinar da realidade Empresarial e um reconhecido conhecimento da organização, da estrutura e do objecto social da Empresa.
- b) Comporta a formação técnica específica, de actualização e de gestão.
- c) Nesta fase, realiza estudos altamente especializados e grandes projectos, bem como trabalhos de investigação, de forma a assessorar tecnicamente a gestão da Empresa e conducentes à melhoria dos projectos realizados, melhorando o nível técnico exigido.
- d) Pode coordenar tecnicamente projectos e equipas multi-disciplinares.
- e) Pode programar e coordenar as suas actividades 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 acções 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 direcção) no âmbito da estrutura organizacional da Empresa.
- h) Pode representar a Empresa, em acções internas ou externas.

Cl. 3ª 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
 - b) 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) 4 anos de exercício profissional como Licenciado; ou 5 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 actividade 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.
 - (1) Avaliação Técnica formal;
- v) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- vi) Definição pela Empresa das necessidades de provimento.

6) Condições de progressão entre graus

a) Grau A1 / Iniciado

- i) 8 meses
- ii) Avaliação de Desempenho e Potencial Suficiente;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

b) Grau Iniciado / Grau I

- i) 10 meses de exercício como Licenciado ou 16 meses como Bacharel, no Grau Inic;
- ii) Avaliação de Desempenho e Potencial Suficiente;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

c) Grau I / Grau II

- i) 2 anos de exercício como Licenciado ou 3 anos como Bacharel, no Grau I;
- ii) Avaliação de Desempenho e Potencial Suficiente;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

*** Início de Selectividade ***

d) Grau II / Grau III

- i) 2 anos de exercício como Licenciado ou Bacharel, no Grau II;
- ii) Avaliação de Desempenho e Potencial com a classificação de Bom;

- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).
- e) Grau III /Grau IV
 - i) 3 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 actividade 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).
- f) Grau IV / Grau V
 - i) 2 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 actividade 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).
- g) Grau V / Grau VI
 - i) 2 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 actividade 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;
 - (1) Prova Técnica formal
 - iv) Definição pela Empresa das necessidades de provimento;
 - v) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).
- h) 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 actividade 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).

Cl. 4ª Avaliação de Desempenho e Potencial

1. A Avaliação de Desempenho e Potencial será realizada de acordo com a regulamentação em vigor na Empresa.
2. No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este AE, avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, obriga-se a Empresa a analisar a situação com os Sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.
3. As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas 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.

Cl. 5ª Cargos de direcção

1. O exercício de funções nos cargos de direcção é temporário, por períodos renováveis, e não corresponde a uma categoria profissional.
2. A determinação dos cargos de direcção e a definição dos respectivos estatutos são da competência da Empresa.

Cl. 6ª 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 respectivo contrato individual de trabalho o regime de isenção de horário de trabalho, reflectindo já as remunerações constantes das respectivas tabelas salariais, a ponderação desse regime de IHT.

Cl. 7ª 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.

Cl. 8ª Cursos de formação profissional

1. A Empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional, com vista à melhoria e à actualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente os exigidos pelo desenvolvimento da carreira e pela actualização de conhecimentos exigidos.
2. A selecção para a frequência dos cursos deverá ter lugar por critérios objectivos 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 respectivas 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 acções 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 actividade 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 acção de formação em causa.

Cl. 9ª Períodos de férias

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

- a) Mais 3 dias de férias até ao máximo de 1 dia de falta;
- b) Mais 2 dias de férias até ao máximo de 2 dias de faltas;
- c) Mais 1 dia até ao máximo de 3 dias de faltas.

Cl. 10ª Seguros

1. A TAP garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de 60.000 euros, 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 TAP 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 euros.

Cl. 11ª Prémios

1. Se a Empresa atingir resultados líquidos positivos será pago um prémio pelo contributo para esses resultados no valor uma retribuição ilíquida mensal referida na alínea a) do n.º 1 da cl.ª 66.ª do A.E., tendo como limite global para os trabalhadores das categorias abrangidas por este AE o valor de 3% dos resultados líquidos.
2. O prémio previsto no número anterior não é devido aos trabalhadores que, no ano em referência:
 - a) tenham tido avaliação de desempenho negativa;
 - b) tenham sido objecto de sanção disciplinar;
 - c) tenham tido absentismo e/ou suspensão do contrato de trabalho com duração (acumulada) igual ou superior a 5 meses.
3. Para além do prémio previsto no primeiro parágrafo, serão instituídos, por acordo com os sindicatos, prémios por desempenho individual ou por resultados sectoriais.
4. Quando devidos, os prémios serão pagos até ao dia 30 de Junho de cada ano, salvo acordo expresso em contrário.

Cl. 12ª Protecção na Doença e Acidentes

1. Nas situações de doença e quando haja lugar ao pagamento de subsídio de doença pela Segurança Social, a Empresa complementarará esse subsídio com montante igual à diferença entre o mesmo e o valor líquido da retribuição de base e das anuidades nos termos da cláusula 66ª, alíneas a) e b) do A.E.
2. Quando devido, o complemento do subsídio de doença será pago, por estimativa, no mês em que se verificarem as situações de ausência, havendo lugar à necessária regularização após o pagamento pela Segurança Social do subsídio de doença complementado.
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. Na medida em que a Empresa atribui um complemento do subsídio de doença, assiste-lhe o direito de, mediante meios adequados, designadamente através de visitas domiciliárias, acompanhar e controlar as situações de doença.
5. No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, ocorrida ou contraída ao serviço da Empresa, a Empresa pagará, durante o período previsto na lei para concessão de subsídio de doença, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição líquida do trabalhador.
6. As diferenças entre a retribuição íliquida e a líquida, resultantes da aplicação dos números 1 e 5 desta Cláusula, reverterão para um fundo social destinado a contribuir para complementar as pensões de reforma e invalidez.

B) TABELA SALARIAL

LICENCIADO – BACHAREL				
		Evolução		
		LIC.	BACH.	
	€	Tempo		ADP
GRAU VII	3.990			
GRAU VI	3.440			M.BOM
GRAU V	2.980	24 M	24 M	M.BOM
GRAU IV	2.580	24 M	24 M	BOM
GRAU III	2.280	36 M	36 M	BOM
GRAU II	2.000	24 M	24 M	BOM
GRAU I	1.740	24 M	36 M	BOM
INICIAÇÃO	1.530	10 M	16 M	BOM
INICIAÇÃO A1	1.250	8 M	8 M	SUF

VIII - TÉCNICO SUPERIOR - TS

A) Caracterização Profissional

Cl. 1ª Caracterização da Profissão

- 1) Com grau crescente de autonomia e capacidade de decisão, realiza estudos e projectos que requerem elevada qualificação técnica e experiência profissional, com vista a solução de problemas globais a nível de uma ou mais áreas de actividade da Empresa; desenvolve outras actividades que lhe sejam especialmente cometidas.
- 2) Programa e coordena as suas actividades ou de outros técnicos de nível igual ou inferior;
- 3) Conhece e domina a regulamentação da Empresa, da Indústria e da actividade 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 acções 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 direcção) na estrutura organizacional da Empresa.

Cl. 2ª 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 actividade 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 projectos com a aplicação directa 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 conseqüente 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 projectos 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 actividades 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 acções 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 acções 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 actualização.
- b) Nesta fase, realiza, com autonomia técnica, individualmente ou em equipa, estudos e projectos com grau de complexidade elevada e responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando pareceres tecnicamente fundamentados conducentes à melhoria dos projectos 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 multi-disciplinares.
- e) Pode programar e coordenar as suas actividades 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 acções 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 direcção) na estrutura organizacional da Empresa.
- h) Pode representar a Empresa, em acções 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 multi-disciplinar da realidade Empresarial e um reconhecido conhecimento da organização, da estrutura e do objecto social da Empresa.
- b) Comporta a formação técnica específica, de actualização e de gestão.
- c) Nesta fase, realiza estudos altamente especializados e grandes projectos, bem como trabalhos de investigação, de forma a assessorar tecnicamente a gestão da Empresa e conducentes à melhoria dos projectos realizados, melhorando o nível técnico exigido.
- d) Pode coordenar tecnicamente projectos e equipas multi-disciplinares.
- e) Pode programar e coordenar as suas actividades 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 acções 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 direcção) no âmbito da estrutura organizacional da Empresa.
- h) Pode representar a Empresa, em acções internas ou externas.

Cl. 3ª 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) 6 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) 7 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 actividade 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 entre graus

- a) Grau Adaptação/Grau I
 - i) 8 meses
 - ii) Avaliação de Desempenho e Potencial com a classificação de Suficiente;

- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).
 - b) Grau I / Grau II
 - i) 3 anos de exercício como Técnico Superior;
 - ii) Avaliação de Desempenho e Potencial Suficiente;
 - iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).
 - c) Grau II / Grau III
 - i) 3 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).
 - d) Grau III / Grau IV
 - i) 3 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 actividade 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.
 - e) Grau IV / Grau V
 - i) 2 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 actividade 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.
 - f) Grau V / Grau VI
 - i) 2 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 actividade e da Empresa 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;
- (1) - Prova Técnica formal

- iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- v) Definição pela Empresa das necessidades de provimento.
- g) 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 actividade 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).

Cl. 4ª Avaliação de Desempenho e Potencial

- 1) A Avaliação de Desempenho e Potencial será realizada de acordo com a regulamentação em vigor na Empresa.
- 2) No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este AE, avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, obriga-se a Empresa a analisar a situação com os Sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.
- 3) As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas 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.

Cl. 5ª Cargos de direcção

- 1) O exercício de funções nos cargos de direcção é temporário, por períodos renováveis, e não corresponde a uma categoria profissional.
- 2) A determinação dos cargos de direcção e a definição dos respectivos estatutos são da competência da Empresa.

Cl. 6ª 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 respectivo contrato individual de trabalho o regime de isenção de horário de trabalho, reflectindo já as remunerações constantes das respectivas tabelas salariais, a ponderação desse regime de IHT.

Cl. 7ª 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.

Cl. 8ª Cursos de formação profissional

1. A Empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional, com vista à melhoria e à actualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente os exigidos pelo desenvolvimento da carreira e pela actualização de conhecimentos exigidos.
2. A selecção para a frequência dos cursos deverá ter lugar por critérios objectivos 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 respectivas 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 acções 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 actividade 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 acção de formação em causa.

Cl. 9ª Períodos de férias

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

- a) Mais 3 dias de férias até ao máximo de 1 dia de falta;
- b) Mais 2 dias de férias até ao máximo de 2 dias de faltas;
- c) Mais 1 dia até ao máximo de 3 dias de faltas.

Cl. 10ª Seguros

1. A TAP garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de 60.000 euros, 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 TAP 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 euros.

Cl. 11ª Prémios

1. Se a Empresa atingir resultados líquidos positivos será pago um prémio pelo contributo para esses resultados no valor uma retribuição ilíquida mensal referida na alínea a) do n.º 1 da cl.ª 66.ª do A.E., tendo como limite global para os trabalhadores das categorias abrangidas por este AE o valor de 3% dos resultados líquidos.

2. O prémio previsto no número anterior não é devido aos trabalhadores que, no ano em referência:

- a) tenham tido avaliação de desempenho negativa;
- b) tenham sido objecto de sanção disciplinar;
- c) tenham tido absentismo e/ou suspensão do contrato de trabalho com duração (acumulada) igual ou superior a 5 meses.

3. Para além do prémio previsto no primeiro parágrafo, serão instituídos, por acordo com os sindicatos, prémios por desempenho individual ou por resultados sectoriais.

4. Quando devidos, os prémios serão pagos até ao dia 30 de Junho de cada ano, salvo acordo expresso em contrário.

Cl. 12ª Protecção na Doença e Acidentes

1. Nas situações de doença e quando haja lugar ao pagamento de subsídio de doença pela Segurança Social, a Empresa complementarará esse subsídio com montante igual à diferença entre o mesmo e o valor líquido da retribuição de base e das anuidades nos termos da cláusula 66ª, alíneas a) e b) do A.E.
2. Quando devido, o complemento do subsídio de doença será pago, por estimativa, no mês em que se verifiquem as situações de ausência, havendo lugar à necessária regularização após o pagamento pela Segurança Social do subsídio de doença complementado.
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. Na medida em que a Empresa atribui um complemento do subsídio de doença, assiste-lhe o direito de, mediante meios adequados, designadamente através de visitas domiciliárias, acompanhar e controlar as situações de doença.
5. No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, ocorrida ou contraída ao serviço da Empresa, a Empresa pagará, durante o período previsto na lei para concessão de subsídio de doença, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição líquida do trabalhador.
6. As diferenças entre a retribuição íliquida e a líquida, resultantes da aplicação dos números 1 e 5 desta Cláusula, reverterão para um fundo social destinado a contribuir para complementar as pensões de reforma e de invalidez.

B) TABELA SALARIAL

Técnico Superior			
		Evolução	
	€	Tempo	ADP
GRAU VII	3.990		M.BOM
GRAU VI	3.440		M.BOM
GRAU V	2.980	24 M	BOM
GRAU IV	2.580	24 M	BOM
GRAU III	2.280	36 M	BOM
GRAU II	2.000	36 M	SUF
GRAU I	1.740	36 M	SUF
ADAPTAÇÃO	1.530	8 M	SUF