

**Portugália – Companhia Portuguesa de Transportes
Aéreos, S.A**

ACORDO DE EMPRESA

**STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling,
da Aviação e Aeroportos**

(Publicado em BTE, n.º 9 de 8 de março de 2024)

Índice

CAPÍTULO I.....	12
Âmbito e vigência.....	12
Cláusula 1. ^a	12
Âmbito pessoal.....	12
Cláusula 2. ^a	12
Âmbito territorial.....	12
Cláusula 3. ^a	12
Publicação e início de vigência.....	12
Cláusula 4. ^a	12
Validade e denúncia.....	12
CAPÍTULO II.....	13
Admissões, carreiras e categorias profissionais.....	13
SECÇÃO I.....	13
Admissões.....	13
Cláusula 5. ^a	13
Idade mínima de admissão.....	13
Cláusula 6. ^a	13
Habilitações mínimas.....	13
Cláusula 7. ^a	13
Período experimental.....	13
Cláusula 8. ^a	14
Enquadramento inicial na tabela salarial.....	14
Cláusula 9. ^a	14
Admissão de pessoal estrangeiro.....	14
SUBSECÇÃO I.....	14
Contrato de trabalho a termo. Trabalho temporário.....	14
Cláusula 10. ^a	14
Forma e conteúdo do contrato a termo.....	14
Cláusula 11. ^a	15
Admissibilidade do contrato de trabalho a termo.....	15

Cláusula 12. ^a	15
Conversão do contrato. Antiguidade	15
Cláusula 13. ^a	15
Caducidade. Compensação.....	15
Cláusula 14. ^a	16
Contrato de trabalho a termo incerto.....	16
Cláusula 15. ^a	16
Preferência na admissão como contratado sem termo.....	16
Cláusula 16. ^a	16
Trabalho temporário.....	16
SUBSECÇÃO II.....	17
Recrutamento e seleção	17
Cláusula 17. ^a	17
Preenchimento de postos de trabalho	17
Cláusula 18. ^a	17
Admissão a concurso e prestação de provas	17
Cláusula 19. ^a	17
Preferência na seleção dos candidatos.....	17
SECÇÃO II.....	17
Definições, carreiras, categorias e enquadramentos.....	17
Cláusula 20. ^a	17
Definições	17
Cláusula 21. ^a	18
Substituição temporária	18
Cláusula 22. ^a	18
Acesso a postos de trabalho da linha hierárquica. Subsídio de chefia	18
Cláusula 23. ^a	18
Categorias profissionais.....	18
SECÇÃO III.....	19
Formação	19
Cláusula 24. ^a	19
Formação profissional	19

Cláusula 25. ^a	19
Ações de formação profissional	19
SECÇÃO IV.....	20
Condições de prestação de trabalho.....	20
Cláusula 26. ^a	20
Atividade dos trabalhadores.....	20
Cláusula 27. ^a	20
Regulamentos internos.....	20
Cláusula 28. ^a	21
Mudança de local de trabalho	21
CAPÍTULO III.....	21
Direitos, deveres e garantias.....	21
Cláusula 29. ^a	21
Deveres da Portugália	21
Cláusula 30. ^a	22
Deveres do trabalhador	22
Cláusula 31. ^a	22
Garantias dos trabalhadores.....	22
Cláusula 32. ^a	23
Obtenção de documentos.....	23
Cláusula 33. ^a	23
Quadros de pessoal e balanço social	23
Cláusula 34. ^a	23
Proteção em caso de terrorismo, pirataria, sabotagem e violência	23
CAPÍTULO IV	24
Prestação de trabalho	24
SECÇÃO I.....	24
Modo de prestação de trabalho	24
Cláusula 35. ^a	24
Uniformes e equipamentos de trabalho	24
SECÇÃO II.....	24
Deslocação em serviço, ajudas de custo e seguros	24

Cláusula 36. ^a	24
Deslocação em serviço.....	24
Cláusula 37. ^a	25
Ajudas de custo.....	25
Cláusula 38. ^a	25
Seguro de viagem e estada e de voos de ensaio.....	25
SECÇÃO III.....	26
Duração do trabalho.....	26
SUBSECÇÃO I.....	26
Disposições gerais.....	26
Cláusula 39. ^a	26
Definições.....	26
Cláusula 40. ^a	26
Duração do trabalho normal.....	26
Cláusula 41. ^a	26
Agregado familiar.....	26
Cláusula 42. ^a	27
Descansos mínimos.....	27
Cláusula 43. ^a	27
Teletrabalho.....	27
Cláusula 44. ^a	27
Regime de prevenção.....	27
SUBSECÇÃO II.....	28
Organização dos horários.....	28
Cláusula 45. ^a	28
Tipos de horários.....	28
Cláusula 46. ^a	28
Horários regulares e horários regulares flexíveis.....	28
Cláusula 47. ^a	28
Horário em regime por turnos.....	28
Cláusula 48. ^a	29
Horários especiais em regime por turnos.....	29

Cláusula 49. ^a	29
Mudança de tipo de horário.....	29
Cláusula 50. ^a	30
Alterações de horários	30
Cláusula 51. ^a	30
Isenção de horário de trabalho	30
Cláusula 52. ^a	30
Intervalo para descanso.....	30
Cláusula 53. ^a	31
Mapas de horário de trabalho	31
SECÇÃO III.....	31
Prestação de trabalho fora do horário normal	31
Cláusula 54. ^a	31
Trabalho suplementar	31
Cláusula 55. ^a	32
Descanso compensatório.....	32
Cláusula 56. ^a	32
Trabalho normal em dias feriados.....	32
CAPÍTULO V	32
Suspensão da prestação de trabalho	32
SECÇÃO I.....	32
Férias.....	32
Cláusula 57. ^a	32
Direito a férias.....	32
Cláusula 58. ^a	33
Duração das férias	33
Cláusula 59. ^a	34
Gozo das férias. Acumulação.....	34
Cláusula 60. ^a	34
Marcação da época de férias.....	34
Cláusula 61. ^a	34
Processamento de marcação de férias	34

Cláusula 62. ^a	35
Alteração ou interrupção da marcação de férias.....	35
Cláusula 63. ^a	36
Doença no período de férias.....	36
Cláusula 64. ^a	36
Subsídio de férias.....	36
SECÇÃO II.....	36
Feriados.....	36
Cláusula 65. ^a	36
Feriados.....	36
SECÇÃO III.....	37
Faltas.....	37
Cláusula 66. ^a	37
Noção de falta.....	37
Cláusula 67. ^a	37
Tipos de faltas.....	37
Cláusula 68. ^a	38
Comunicação e prova das faltas justificadas.....	38
Cláusula 69. ^a	38
Efeitos das faltas justificadas.....	38
Cláusula 70. ^a	39
Efeitos das faltas injustificadas.....	39
Cláusula 71. ^a	39
Dispensas.....	39
SECÇÃO IV.....	39
Atividade sindical.....	39
Cláusula 72. ^a	39
Crédito de tempo para a atividade sindical.....	39
Cláusula 73. ^a	40
Cedência de instalações. Afixação e distribuição de informação.....	40
Cláusula 74. ^a	40
Desconto mensal da quota sindical.....	40

SECÇÃO V	40
Impedimentos. Licença sem retribuição.....	40
Cláusula 75. ^a	40
Impedimentos	40
Cláusula 76. ^a	40
Licença sem retribuição	40
CAPÍTULO VI	41
Retribuição do trabalho.....	41
Cláusula 77. ^a	41
Conceito, modalidades, forma, tempo e local de pagamento.....	41
Cláusula 78. ^a	41
Componentes da retribuição ilíquida.....	41
Cláusula 79. ^a	42
Remuneração de base mensal	42
Cláusula 80. ^a	42
Anuidades.....	42
Cláusula 81. ^a	42
Remuneração do trabalho suplementar.....	42
Cláusula 82. ^a	43
Retribuição do trabalho noturno	43
Cláusula 83. ^a	43
Subsídio de turno	43
Cláusula 84. ^a	44
Subsídio de Certificação	44
Cláusula 85. ^a	44
Subsídio de Condições Especiais de Trabalho	44
Cláusula 86. ^a	44
Subsídio de Horários Especiais	44
Cláusula 87. ^a	44
Subsídio de Exercício de Função Diferenciada.....	44
Cláusula 88. ^a	45
Subsídio de refeição.....	45

Cláusula 89. ^a	46
Remuneração especial por prestação temporária de serviço como instrutor de formação em cursos ministrados pela Portugaláia.....	46
Cláusula 90. ^a	46
Subsídio para falhas.....	46
Cláusula 91. ^a	46
Subsídio de Natal.....	46
CAPÍTULO VII.....	47
Regime disciplinar.....	47
Cláusula 92. ^a	47
Conceito de infração disciplinar.....	47
Cláusula 93. ^a	47
Poder disciplinar.....	47
Cláusula 94. ^a	47
Processo disciplinar.....	47
Cláusula 95. ^a	48
Sanções disciplinares.....	48
Cláusula 96. ^a	48
Sanções abusivas.....	48
Cláusula 97. ^a	49
Suspensão do trabalhador.....	49
Cláusula 98. ^a	49
Registo das sanções disciplinares.....	49
CAPÍTULO VIII.....	49
Segurança social, Acidentes de trabalho e doenças profissionais.....	49
SECÇÃO I.....	49
Segurança social.....	49
Cláusula 99. ^a	49
Segurança social.....	49
Cláusula 100. ^a	49
Proteção na doença e na incapacidade temporária.....	49
SECÇÃO II.....	50
Acidentes de trabalho e doenças profissionais.....	50

Cláusula 101. ^a	50
Acidentes de trabalho e doenças profissionais	50
CAPÍTULO IX	50
Regimes especiais.....	50
Cláusula 102. ^a	50
Trabalhadores-estudantes	50
CAPÍTULO X.....	50
Benefícios sociais	50
Cláusula 103. ^a	50
Despesas de transporte	50
Cláusula 104. ^a	50
Subsídio para educação especial	50
Cláusula 105. ^a	51
Subsídio para material escolar	51
Cláusula 106. ^a	51
Medicina do trabalho	51
Cláusula 107. ^a	51
Seguros.....	51
Cláusula 108. ^a	52
Proteção na parentalidade	52
CAPÍTULO XI	52
Comissão paritária.....	52
Cláusula 109. ^a	52
Comissão paritária.....	52
CAPÍTULO XII	52
Disposições Finais e Transitórias	52
Cláusula 110. ^a	52
Regime transitório	52

ANEXOS

ANEXO I – Tabelas Salariais 2023.....	53
A) Técnico de manutenção de aeronaves (TMA).....	53
B) Engenheiros.....	54

C) Técnico de processos de manutenção aeronáutica (TPMA); Técnico especializado (TE); Técnico administrativo (TA); oficial de escala (OE)	54
ANEXO II – Regime de prevenção	56
ANEXO III – Subsídio de Certificação.....	57
ANEXO IV – Subsídio de Condições Especiais de Trabalho	58
ANEXO V – Subsídio de Exercício de Função Diferenciada.....	59
ANEXO VI – Regulamento de carreiras profissionais.....	60

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal

- 1 — Acordo de adesão entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro
- 2 — A Portugália integra o sector de atividade de transportes aéreos de passageiros (CAE 51100).
- 3 — O AE abrange, para além da Portugália, cerca de 171 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Âmbito territorial

- 1 — Este AE é aplicável em todo o território nacional.
- 2 — São abrangidos por este AE os trabalhadores da Portugália que se desloquem temporariamente em serviço ao estrangeiro.

Cláusula 3.^a

Publicação e início de vigência

- 1 — O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no n.º 2 quanto à produção de efeitos, e revoga o Acordo de Empresa publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1ª série, nº23, de 22 de junho de 2001, com as alterações e respetivo texto consolidado publicados no Boletim do Trabalho e Emprego, 1ª Série, nº 27, de 22 de julho de 2009, com a retificação publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1ª Série, nº 32, de 29 de agosto, com as alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, 1ª Série, nº29, de 08 de agosto de 2010, e com as alterações e respetivo texto consolidado publicados no Boletim do Trabalho e Emprego, 1ª série, nº18, de 15 de maio de 2021, sendo globalmente mais favorável.
- 2 —As partes atribuem eficácia retroativa, a 1 de julho de 2023, às tabelas salariais, matérias de expressão pecuniária e às matérias referentes à evolução na carreira profissional.

Cláusula 4.^a

Validade e denúncia

- 1 — O presente A.E. terá um prazo de vigência inicial de 36 meses.
- 2 — Na ausência de denúncia, o presente A.E. será automática e sucessivamente renovado por períodos de 12 meses.

3— A denúncia do A.E. pode ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, nos termos da lei. A denúncia deve ser acompanhada de proposta escrita. O prazo para apresentação de contraproposta é de 30 dias contados da data de receção da proposta.

CAPÍTULO II
Admissões, carreiras e categorias profissionais
SECÇÃO I
Admissões

Cláusula 5.^a
Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

Cláusula 6.^a
Habilitações mínimas

- 1 — A admissão de trabalhadores é da competência da Portugaláia.
- 2 — Na admissão, a Portugaláia atenderá, entre outros fatores que considere relevantes, às habilitações escolares, aos conhecimentos técnicos e à formação profissional dos trabalhadores a admitir, bem como à sua experiência profissional comprovada.
- 3 — Sempre que o exercício de determinada atividade seja condicionado por lei à obtenção de um título académico, de carteira ou de licença profissional ou aeronáutica, a falta destes importa a nulidade do contrato de trabalho ou, se já tiver havido admissão do trabalhador e a falta do título for superveniente, a caducidade do contrato de trabalho.

Cláusula 7.^a
Período experimental

- 1 — O período experimental dos contratos sem termo corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:
 - a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
 - b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade, funções de confiança, ou cuja função pressuponha especial qualificação, trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração;
 - c) 240 dias para o pessoal de direção e quadros superiores.
- 2 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental é de 30 dias, salvo se o contrato a termo certo tiver duração inferior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, casos em que é reduzido a 15 dias.
- 3 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 4 — Caso a resolução durante o período experimental seja da iniciativa do empregador e o contrato tiver vigorado por mais de 60 dias ou de 120 dias, a Empresa deverá proceder ao pré-aviso de 7 dias ou de 30 dias, respetivamente, ou pagar ao trabalhador o pré-aviso em falta.

Cláusula 8.^a

Enquadramento inicial na tabela salarial

1 — Os trabalhadores já vinculados à Portugália, que mudem de categoria profissional serão enquadrados de acordo com o disposto na cláusula 23.^a deste AE.

2 — Os trabalhadores a admitir pela Portugália, por recrutamento externo, serão enquadrados no escalão inicial da categoria profissional a que se candidatarem.

3 — O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de, atendendo ao *curriculum*, experiência ou qualificação profissional dos trabalhadores, ser adotada solução diferente pela Portugália.

Cláusula 9.^a

Admissão de pessoal estrangeiro

Os Trabalhadores estrangeiros da Empresa com igual categoria e exercendo as mesmas funções de Trabalhadores da mesma categoria com nacionalidade portuguesa, em idênticas condições e circunstâncias, devem ser tratados em condições de igualdade, não podendo ser beneficiados ou prejudicados em função da sua nacionalidade.

SUBSECÇÃO I

Contrato de trabalho a termo. Trabalho temporário

Cláusula 10.^a

Forma e conteúdo do contrato a termo

1 — O contrato de trabalho a termo certo ou incerto está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes, e conterá as seguintes indicações:

- a) Denominação e sede da Portugália, bem como o nome e residência do trabalhador;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contrato a termo incerto, da atividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respetiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea *d*) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea *e*) do n.º 1 desta cláusula ou, simultaneamente, nas alíneas *d*) e *f*) do mesmo número.

4 — No caso previsto no número anterior, a antiguidade é contada desde o início da prestação de trabalho.

Cláusula 11.^a

Admissibilidade do contrato de trabalho a termo

1 — A celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos seguintes casos e nos casos previstos na lei:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da ilicitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da atividade da Empresa;
- c) Atividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como o início de laboração de um estabelecimento;
- f) Execução, direção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respetivos projetos e outras atividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração direta;
- g) Desenvolvimento de projetos, incluindo conceção, investigação, direção e fiscalização, não inseridos na atividade corrente da entidade empregadora;

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos, direta ou indiretamente, previstos no número anterior ou que não visem a satisfação de necessidade temporária da Empresa e pelo período estritamente necessário para o efeito, importa a nulidade da estipulação do termo.

Cláusula 12.^a

Conversão do contrato. Antiguidade

1 — O contrato a termo certo converte-se em contrato sem termo se:

- a) estando sujeito a renovação, esta for efetuada para além de três vezes;
- b) a duração do contrato exceder o limite de dois anos consecutivos; ou,
- c) a duração total das renovações exceder a do período inicial do contrato.

2 — O contrato a termo incerto converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo de aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias sobre a conclusão da atividade, tarefa ou obra para que haja sido celebrado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.

3 — Quando haja conversão do contrato, nos termos dos números anteriores, a antiguidade do trabalhador contar-se-á desde o início da prestação de trabalho.

Cláusula 13.^a

Caducidade. Compensação

1 — O contrato a termo certo caduca no final do prazo estipulado desde que a Portugália ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respetivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial salvo o disposto no n.º 1 da cláusula anterior.

3 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente ao previsto na lei, salvo se a caducidade decorrer de declaração de denúncia da iniciativa do trabalhador.

Cláusula 14.ª

Contrato de trabalho a termo incerto

1 — É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *d)*, *f)* e *g)* do n.º 1 da Cláusula 11.ª deste AE, sem prejuízo do previsto na lei.

2 — O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da atividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração, até ao limite máximo de quatro anos.

3 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do facto referido no número anterior, a Portugália comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

4 — Tratando-se de situações previstas nas alíneas *c)*, *f)* e *g)* do n.º 1 da Cláusula 11.ª deste AE, que deem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respetiva ocupação, em consequência da normal redução da atividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

5 — A inobservância de pré-aviso a que se refere o n.º 3 desta cláusula implica para a Portugália o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

6 — A cessação de contrato de trabalho a termo incerto confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 3 da Cláusula 13.ª deste AE.

Cláusula 15.ª

Preferência na admissão como contratado sem termo

Até 30 dias após o termo da vigência do respetivo contrato a termo, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a Portugália proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

Cláusula 16.ª

Trabalho temporário

Por princípio a Portugália não recorrerá à utilização dos serviços de empresas de trabalho temporário. Excetuam-se do atrás enunciado situações imprevisíveis ou decorrentes de aumento de volume de trabalho.

SUBSECÇÃO II

Recrutamento e seleção

Cláusula 17.^a

Preenchimento de postos de trabalho

1 — Os Trabalhadores podem ser admitidos ao abrigo de qualquer uma das modalidades contratuais previstas na lei e nos termos e condições previstos na lei e no presente AE.

2 — As admissões feitas diretamente do exterior devem ser precedidas pela abertura de concurso interno extensivo a todos os trabalhadores, que preencham os requisitos exigidos para o posto de trabalho a preencher.

3 — O preenchimento de vagas na Empresa é efetuado de acordo com as normas internas em vigor em cada momento.

Cláusula 18.^a

Admissão a concurso e prestação de provas

1 — A elaboração dos programas de seleção é da competência da Portugália.

2 — A admissão de candidatos far-se-á segundo a ordem de classificação resultante do processo de seleção.

3 — Sempre que o processo de seleção não permita a classificação ordenada dos candidatos, dará a Portugália, aos interessados não selecionados que o solicitem, informação sobre os motivos da sua exclusão.

Cláusula 19.^a

Preferência na seleção dos candidatos

Em igualdade de circunstâncias, os candidatos internos terão preferência no preenchimento dos postos de trabalho objeto do concurso.

SECÇÃO II

Definições, carreiras, categorias e enquadramentos

Cláusula 20.^a

Definições

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

- a) «Esquema de carreiras profissionais»: o sistema que, assentando fundamentalmente nas categorias profissionais, define as linhas orientadoras da evolução profissional do trabalhador;
- b) «Categoria profissional»: o conjunto de funções que concorrem para o mesmo objetivo e cujo exercício exige capacidades e conhecimentos de base adequados, independentemente da complexidade crescente das mesmas;

- c) «Função»: o conjunto de atividades convergentes à consecução de determinado resultado;
- d) «Tarefa»: a ação integrada numa função, que requer um esforço físico e ou intelectual com vista a atingir um fim determinado;
- e) «Nível de enquadramento»: a posição relativa de cada categoria profissional;
- f) «Classe ou grau»: a situação relativa na categoria profissional e que indica o nível de enquadramento.

Cláusula 21.ª

Substituição temporária

1 — A substituição temporária no desempenho efetivo de funções da linha hierárquica ou de categoria superior por um trabalhador hierarquicamente, ou de enquadramento salarial, inferior será feita por comunicação escrita a este com a antecedência mínima de cinco dias úteis relativamente ao início do período de substituição e determinará a atribuição ao substituto do subsídio de chefia que corresponde aos serviços temporariamente desempenhados.

2 — Nos casos a que se refere o número anterior, o substituto adquirirá o direito a ser reclassificado, quando exercer as respetivas funções por mais de 180 dias seguidos ou 270 interpolados de serviço efetivo, no período de dois anos a contar da data de início de funções.

3 — O disposto no número anterior não se aplica nos casos em que o afastamento do substituído seja motivado por parto, doença ou acidente de trabalho, exercício de funções sindicais, situação de licença sem vencimento, formação profissional e deslocação em serviço, casos em que o substituto adquirirá somente o direito à remuneração referida no n.º 1 desta cláusula.

4 — O trabalhador que for designado para o exercício de funções de chefia em substituição por período igual ou superior a 1 dia de trabalho, auferirá, a título de adicional durante o período de substituição, um subsídio de chefia correspondente à função de chefia em regime de substituição.

Cláusula 22.ª

Acesso a postos de trabalho da linha hierárquica. Subsídio de chefia

1 — É da competência da Portugaláa a nomeação e a exoneração dos postos de trabalho da linha hierárquica e de coordenação.

2 — É atribuído um subsídio aos trabalhadores que efetivamente exerçam, e só enquanto exercerem, funções da linha hierárquica ou de coordenação, nos termos seguintes:

- a) Chefe de produção ou Chefe de departamento — 650€;
- b) Chefe de equipa ou Supervisor — 450€.

Cláusula 23.ª

Categorias profissionais

1 — As categorias profissionais distribuem-se nos termos do disposto no anexo II.

2 — A atividade do trabalhador corresponde à categoria contratada e compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o Trabalhador detenha qualificação profissional adequada ou que venha a adquirir com a formação.

3 — Por acordo das entidades outorgantes, poderão ser criadas novas categorias profissionais, que se considerarão parte integrante deste AE cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, data a partir da qual se produzirão os respetivos efeitos.

SECÇÃO III

Formação

Cláusula 24.^a

Formação profissional

1 — A Portugália promoverá ações de formação profissional nos termos da lei tendo em vista:

- a) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação dos trabalhadores aos postos de trabalho;
- b) Executar ações de formação requeridas por aquela adaptação e pela evolução da tecnologia, da organização e gestão da própria Empresa e das aptidões dos trabalhadores;
- c) Garantir a valorização contínua dos recursos humanos de forma a obter níveis de rendimento e produtividade de trabalho tidos por desejáveis e a favorecer a progressão profissional dos trabalhadores;
- d) Assegurar o direito à informação e à consulta dos trabalhadores, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pela Empresa.

2 — É dever de todos os trabalhadores frequentar com assiduidade e empenhamento as ações de formação para que tenham sido selecionados pela Empresa.

3 — Relativamente a cada curso ou ação de formação que leve a efeito e independentemente da designação que lhe for atribuída e da existência, ou não, de reconhecimento oficial, a Portugália emitirá o correspondente certificado de formação profissional.

4 — Nos casos em que a Portugália incorra em despesas avultadas com a formação profissional do trabalhador, este obriga-se a não denunciar o contrato de trabalho, por um período de três anos, como compensação das despesas de formação incorridas, obrigando-se a Portugália e o trabalhador a celebrar pacto de permanência e de cujo cumprimento o trabalhador apenas se poderá desobrigar mediante pagamento do montante correspondente às despesas de formação previamente estabelecidos pela Empresa.

Cláusula 25.^a

Ações de formação profissional

1 — O tempo destinado pela Portugália para ações de formação profissional será considerado como de trabalho normal.

2 — A formação Part 147 não deverá exceder as seis horas diárias para cursos exclusivamente teóricos.

3 — Nas situações em que o tempo despendido na formação profissional não contabilize a totalidade do período normal de trabalho, o Trabalhador, após o termo da formação

profissional, deve regressar ao seu local de trabalho, se aplicável, sendo considerado o tempo restante como período normal de trabalho.

4 — Desde que o aproveitamento da formação assim o aconselhe, poderá ser alterado o horário ou mudado o tipo de horário habitualmente praticado por cada trabalhador, enquanto durar o curso.

5 — Se da mudança do tipo de horário vier a resultar diminuição do descanso semanal, o trabalhador beneficiará de um período de descanso exatamente igual à diminuição sofrida em resultado da ação de formação profissional, a acrescentar ao período de descanso seguinte fixado no seu horário de trabalho, salvo acordo diferente a estabelecer com a Empresa.

6 — Os trabalhadores que praticam horários por turnos gozarão de um descanso mínimo de onze horas antes do início do curso e após o final do mesmo.

7 — Durante a frequência dos cursos, os formandos manterão todos os direitos e regalias previstos neste AE e na lei.

8 — Para todos os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se igualmente como de trabalho normal o tempo despendido para frequência, decidida pela Portugália ou por entidade com competência para o efeito, de cursos ou provas de exame, com vista à passagem de certificados de formação profissional ou de habilitação profissional necessários ao exercício da atividade prosseguida pelo próprio trabalhador.

9 — Todas as despesas extraordinárias em que o trabalhador participe por indicação da Empresa, resultantes das ações de formação profissional, são da responsabilidade da Portugália.

SECÇÃO IV

Condições de prestação de trabalho

Cláusula 26.^a

Atividade dos trabalhadores

1 — O trabalhador exercerá, em princípio, uma atividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2 — Salvo estipulação em contrário, a Portugália pode, quando o interesse da Empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 27.^a

Regulamentos internos

1 — Sempre que o entenda, a Portugália promoverá a elaboração de regulamentos internos onde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

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

3 — Os regulamentos internos serão publicados e divulgados a todos os trabalhadores.

Cláusula 28.^a

Mudança de local de trabalho

1 — Entende-se por local de trabalho o estabelecimento ou área geográfica onde o trabalhador presta o seu trabalho ou a que está adstrito.

2 — A Portugália só poderá mudar definitivamente o trabalhador do respetivo local de trabalho, nos termos da lei.

3 — Os membros da direção do sindicato e os delegados sindicais do sindicato não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo expreso por escrito e quanto aos segundos sem o prévio conhecimento da direção do sindicato.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 29.^a

Deveres da Portugália

São deveres da Portugália:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade os trabalhadores;
- b) Proporcionar aos seus trabalhadores boas condições de higiene, segurança e saúde no trabalho;
- c) Não exigir dos trabalhadores trabalhos manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional, salvo nos termos previstos na lei e neste AE;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- e) Indemnizá-los dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da lei;
- f) Não opor obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de atos de âmbito sindical que sejam definidos por lei e nos exatos termos desta;
- g) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores se processem num clima de mútua confiança;
- h) Passar aos trabalhadores em qualquer altura e no momento da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência, se expressa e justificadamente solicitada pelo interessado;
- i) Facultar a consulta dos processos individuais e cópia dos documentos que os integrem, sempre que o respetivo trabalhador justificadamente o solicitar;
- j) Exigir a maior correção e urbanidade no tratamento entre trabalhadores;
- k) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- l) Garantir e promover o cumprimento dos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação de boa conduta para a prevenção e combate a qualquer tipo de assédio no trabalho.

Cláusula 30.^a

Deveres do trabalhador

1 — São deveres do trabalhador:

- a) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com a sua categoria profissional, sem prejuízo do disposto na lei e neste AE;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a Portugália, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a Empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Obedecer à Portugália em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à Portugália, nomeadamente, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela Portugália;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea d) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas diretamente pela Portugália como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, no âmbito da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 31.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à Portugália:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos de acordo com a lei, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
- d) Baixar a categoria profissional do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
- e) Transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na lei e na Cláusula 28.^a do presente AE;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Portugália, ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos atos previstos no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 32.ª

Obtenção de documentos

1 — Os encargos normais diretamente emergentes da emissão de passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorizações de trabalho e outros documentos impostos diretamente pela deslocação em serviço e cuja exigência seja determinada pela Portugaláia serão custeados pela Portugaláia.

2 — A Portugaláia suportará, igualmente, os encargos normais diretamente emergentes da revalidação das licenças aeronáuticas e averbamentos de cursos de qualificação profissional necessários ao exercício normal da função.

3 — Sempre que o trabalhador tenha necessidade de se ausentar do serviço para tratar exclusivamente da obtenção dos documentos acima referidos, o tempo necessário despendido na referida deslocação será considerado como justificado sem perda de qualquer direito ou regalia, desde que o trabalhador apresente os respetivos comprovativos.

4 — O disposto nesta cláusula só será aplicável no caso do trabalhador apresentar documento comprovativo de despesa emitido em nome da Portugaláia.

5 — O disposto no n.º 1 desta cláusula é extensivo aos membros do agregado familiar que acompanhem, a título permanente, o trabalhador em caso de transferência de local de trabalho.

Cláusula 33.ª

Quadros de pessoal e balanço social

A Empresa deve remeter aos Sindicatos a informação relativa à atividade social (Relatório Único), nos termos e prazos determinados na lei, e em cumprimento do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD).

Cláusula 34.ª

Proteção em caso de terrorismo, pirataria, sabotagem e violência

1 — Qualquer trabalhador que, em serviço, seja vítima de ato de pirataria terá sempre direito à sua retribuição durante o eventual sequestro, devendo a Companhia prestar toda a colaboração possível para a sua libertação, suportando as despesas inerentes ao repatriamento, bem como garantirá a extensão do seguro de acidentes de trabalho à situação aqui descrita.

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

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

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

Cláusula 35.^a

Uniformes e equipamentos de trabalho

1 — A Portugália poderá exigir o uso de uniformes e equipamentos de trabalho quando o julgue conveniente e de acordo com as normas legais.

2 — Os uniformes e equipamentos de trabalho fornecidos a qualquer trabalhador, quando impostos pela Portugália, serão sempre a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas de uso pessoal utilizadas pelos trabalhadores durante o serviço.

3 — Os trabalhadores da Portugália comprometem-se a zelar e a cuidar, limpar e manter os seus uniformes em impecáveis condições, durante o tempo de utilização dos mesmos, bem como a cumprir todas as normas a propósito previstas em contrato ou regulamentação interna da Empresa.

SECÇÃO II

Deslocação em serviço, ajudas de custo e seguros

Cláusula 36.^a

Deslocação em serviço

1 — Considera-se deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho efetuada num raio de 50 kms ou mais do local de trabalho onde o trabalhador presta habitualmente serviço (base).

2 — No caso dos trabalhadores da área comercial, é considerada deslocação de serviço a prestação temporária de trabalho fora dos limites da área metropolitana do respetivo local habitual de trabalho.

3 — Caso não coincida com o horário de trabalho publicado, o tempo gasto nas deslocações para prestar trabalho fora da base é considerado como prestação efetiva de trabalho.

4 — No local onde estejam deslocados, os trabalhadores gozarão do descanso semanal a que normalmente têm direito pelo horário aplicável ou terão direito a descansos compensatórios, conforme acordado entre as partes.

5 — Quando as deslocações tenham tido uma duração superior a 30 dias, os trabalhadores terão direito a dispensa de serviço no período normal de trabalho diário seguinte ao do regresso, salvo nos casos em que após o regresso o trabalhador entre no gozo do seu período de descanso semanal.

6 — Quando uma deslocação o exigir, a Empresa assegurará ou pagará, aos trabalhadores deslocados em serviço, alojamento, transportes, *transfer* para o hotel e do hotel para o local de partida e taxas de portagem ou de aeroporto.

7 — Nos casos de deslocação de um TMA para suporte de manutenção em caso de aeronave em AOG (*Aircraft on Ground*), voo de ensaio ou voo de acompanhamento, o mesmo terá direito a auferir um complemento de deslocação no valor de 250,00€ por deslocação compreendendo esta a ida e a volta.

8 — O complemento de deslocação será ajustado caso a etapa média dos destinos operados, razão Horas de Voo por Ciclo com o valor atual de 1,8 FH/FC, sofra uma alteração significativa superior a 25%.

9 — A Portugália tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar necessária em caso de doença ou acidente ocorrido quando em deslocação em serviço fora do local onde o trabalhador exerce habitualmente a sua função, desde que não exista cobertura da segurança social, bem como o transporte para a base, caso se torne necessário.

10 — No caso de deslocação em serviço para acompanhamento de Manutenção de Base (*Tech Rep.*) por um período superior a cinco (5) dias, para Técnicos de Manutenção certificadores ou com Função Diferenciada os respetivos subsídios diários de Certificação, e, ou, Função Diferenciada serão atribuídos no período da deslocação em serviço, tanto como as componentes retributivas acessórias de periodicidade diária dependentes de prestação efetiva de trabalho previstas na Cláusula 78ª, alínea c), do presente AE, se e quando aplicável de acordo com os respetivos pressupostos.

Cláusula 37.ª

Ajudas de custo

1 — A Portugália manterá em regulamento interno um regime próprio de ajudas de custo do qual dará conhecimento aos Sindicatos.

2 — As ajudas de custo serão pagas a partir de 4 horas de deslocação, sendo considerado o período de viagem.

Cláusula 38.ª

Seguro de viagem e estada e de voos de ensaio

1 — A Portugália garantirá, em cada momento, um seguro de viagem para os riscos de morte ou de invalidez permanente de montante igual a € 50 000, que cobrirá a viagem e a estada dos trabalhadores, em caso de deslocação em serviço ou serviço em voo.

2 — A Portugália garantirá um seguro com as coberturas de morte ou invalidez permanente para os trabalhadores de terra que integrem voos de ensaio no valor mínimo de € 150 000.

3 — O beneficiário ou beneficiários do seguro referido nos números anteriores desta cláusula serão as pessoas expressamente designadas pelo trabalhador, junto dos serviços competentes da Empresa.

SECÇÃO III
Duração do trabalho
SUBSECÇÃO I
Disposições gerais

Cláusula 39.^a

Definições

- 1 — Considera-se período normal de trabalho diário o número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar por dia.
- 2 — Considera-se período normal de trabalho semanal o número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar por semana.
- 3 — Descanso semanal é constituído por:
 - a) Sábados e domingos nos horários regulares, correspondendo o sábado ao dia de descanso semanal complementar e o domingo ao dia de descanso semanal obrigatório;
 - b) Dois dias consecutivos completos de calendário, fixados em cada caso, para os horários em regime por turnos e, ou, horários irregulares;
 - c) Considera-se observado o dia completo de calendário quando ao descanso semanal obrigatório ou ao descanso semanal complementar não se sobreponha o dia de trabalho em mais de duas horas.

Cláusula 40.^a

Duração do trabalho normal

- 1 - O período normal de trabalho diário e semanal é de, respetivamente, oito horas e quarenta horas.
- 2 - O período normal de trabalho referido no número anterior, poderá ter outra duração com vista à elaboração de Horários especiais em regime por turnos aos Trabalhadores integrados na Manutenção Operacional e Manutenção de Base, cumprindo os limites definidos na Cláusula 48.^a.
- 3 - A Portugalia poderá aplicar Horários especiais em regime por turnos noutros departamentos não descritos no número 2, desde que os Trabalhadores nele envolvidos sejam consultados e a eles se não oponham.

Cláusula 41.^a

Agregado familiar

Aos trabalhadores abrangidos por este AE pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser concedido o gozo do descanso semanal nos mesmos dias, sempre que o solicitem e dessa concessão não resultem prejuízos manifestos para o serviço.

Cláusula 42.^a

Descansos mínimos

1 — Entre a hora de saída de um dia e a hora de entrada do dia seguinte previstas por horário de trabalho, não podem mediar menos de doze horas, salvo se houver prestação de trabalho suplementar, situação em que poderão mediar apenas dez horas.

2 — Se, por motivos imperiosos de serviço, o descanso mínimo previsto no número anterior não for respeitado, o trabalhador só poderá retomar o trabalho decorrido o descanso mínimo de dez horas.

3 — Quando, entre o termo do trabalho suplementar e o início do dia de trabalho normal, mediar um período de descanso inferior a cinco horas, o trabalhador será dispensado pela Portugália de prestar trabalho nesse dia.

Cláusula 43.^a

Teletrabalho

1 — Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada, mediante celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho, em local não determinado pela Empresa, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2 — O contrato referido no número anterior obedece às disposições legais, devendo ser escrito e rege-se pelo disposto em Regulamento Interno.

Cláusula 44.^a

Regime de prevenção

1. Considera-se em regime de prevenção o Trabalhador que, quando escalado, se encontre localizável e à disposição da Portugália, fora do seu período normal de trabalho e local de trabalho, para acorrer prontamente a necessidade de urgência de serviço.

2. O trabalhador escalado em regime de prevenção acorrerá a necessidades de urgência de serviço sempre que solicitado pela Portugália, devendo iniciar a intervenção no prazo máximo de 1 hora depois de ter sido convocado.

3. A convocação do Trabalhador em prevenção será efetuada por via telefónica. Em caso de dificuldade de contacto, a Portugália deverá remeter ao trabalhador um SMS (mensagem telefónica escrita).

4. O não cumprimento das obrigações previstas nos números anteriores da presente cláusula pode constituir infração disciplinar e determinar a perda de retribuição prevista no número seguinte.

5. O Trabalhador escalado em regime de prevenção auferirá uma retribuição especial por cada dia de prevenção nos termos referidos no Anexo II, independentemente da prestação efetiva de trabalho.

6. Caso o Trabalhador escalado em regime de prevenção seja convocado para acorrer a necessidades de urgência de serviço e preste efetivamente tal atividade, tem direito a auferir, para além da compensação prevista no número anterior, uma retribuição especial a título de trabalho suplementar pelo trabalho efetivamente prestado, nos termos referidos no Anexo II, sendo-lhe ainda assegurado o transporte nos termos da Cláusula 103.^a

7. O regime previsto nesta clausula não se aplica aos trabalhadores abrangidos por Horários em regime por turnos H16 ou superiores.

SUBSECÇÃO II

Organização dos horários

Cláusula 45.^a

Tipos de horários

Poderão ser praticados, por determinação da Portugália e conforme as características dos serviços, os seguintes horários:

- 1) Horários regulares;
- 2) Horários regulares flexíveis;
- 3) Horários em regime por turnos;
- 4) Horários especiais em regime por turnos.

Cláusula 46.^a

Horários regulares e horários regulares flexíveis

- 1 — O horário regular é constituído por cinco dias consecutivos de trabalho, com descanso semanal ao sábado e domingo.
- 2 — Neste tipo de horário, o início e o termo do período normal de trabalho diário são uniformes, diariamente, para cada trabalhador.
- 3 — O horário de trabalho regular é obrigatoriamente fixado entre as 7 horas e 30 minutos e as 20 horas e 30 minutos.
- 4 — Desde que não haja inconveniente para o serviço, a Portugália pode autorizar a flexibilidade até uma hora e trinta minutos na entrada, até trinta minutos antes ou uma hora depois do início do dia de trabalho fixado por horário, compensáveis na saída. Poderá igualmente ser autorizada uma flexibilidade de dez minutos na saída para tomada de refeição, que serão compensados no início do segundo período de trabalho.

Cláusula 47.^a

Horário em regime por turnos

- 1 — Os horários em regime por turnos a ser praticados na Portugália são os horários rotativos constituídos por um período até cinco dias consecutivos de trabalho normal com horas de início e termo variáveis de turno para turno.
- 2 — Os horários em regime de turnos podem ter, entre outras, as seguintes modalidades:
 - a) H24 — os constituídos por um período até cinco dias consecutivos de trabalho, com horas de início e termo variáveis de turno para turno, entre as 0 e as 24 horas. A cada semana de trabalho o trabalhador terá direito ao descanso semanal de acordo com o definido na Cláusula 39^a;
 - b) H16 — os constituídos por um período até cinco dias consecutivos de trabalho, com horas de início e termo variáveis de turno para turno, por forma a que num ciclo

completo de rotações, seja coberto o período situado entre as 6 horas de um dia e as 2 horas do dia seguinte. A cada semana de trabalho o trabalhador terá direito ao descanso semanal de acordo com o definido na Cláusula 39ª;

- c) H12 — os constituídos por um período até cinco dias consecutivos de trabalho, com horas de início e termo variáveis de turno para turno, entre as 8 e as 20 horas. A cada semana de trabalho o trabalhador terá direito ao descanso semanal de acordo com o definido na Cláusula 39ª.

3 — Além das variantes no número anterior e sem prejuízo do disposto neste AE e na lei, a Portugália poderá criar novas variantes neste tipo de horários, sempre que as necessidades da Empresa o justifiquem, ouvindo os Sindicatos.

4 — A mudança de turno de trabalho só se processará após um período de descanso com a duração mínima de 55 horas, que deverá abranger dois dias completos e consecutivos de calendário de descanso semanal.

5 — Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito a um subsídio de turno, nos termos da Cláusula 83.ª deste AE.

Cláusula 48.ª

Horários especiais em regime por turnos

1 — Os horários especiais em regime por turnos a ser praticados na Portugália são horários em regime por turnos rotativos com horas de início, termo e descanso semanal definido com consulta aos Sindicatos.

2 — Neste horário não serão excedidas 1750 horas de trabalho efetivo anual e o período normal de trabalho será determinado em termos médios.

3 — Com periodicidade anual, a Portugália em conjunto com os Sindicatos, fará uma avaliação sobre a aplicação do horário especificado nesta Cláusula, de forma a aferir a eventual necessidade da sua modificação.

4 — Os horários especiais são definidos pela Empresa em turnos rotativos estáveis na rotação definida durante o ciclo anual, não sendo os horários de entrada e de saída substancialmente alterados nos ciclos de turnos prestados ao longo do ano.

5 — O ciclo anual inicia-se a partir da data início de vigência do mapa de horário de trabalho que o preveja.

6 — Os trabalhadores com horário de trabalho em regime de turnos especiais têm direito a um subsídio de turno, dependendo das horas de início e termo de turno para turno, nos termos da Cláusula 83ª deste AE, assim como direito ao Subsídio de Horários Especiais em regime por turnos a que se refere a Cláusula 86ª.

Cláusula 49.ª

Mudança de tipo de horário

1 — A mudança do tipo de horário convencionado entre o trabalhador e a Portugália só é possível por acordo entre ambos e só poderá processar-se após o descanso semanal, sem prejuízo do disposto na Cláusula 53.ª deste AE.

2 — Por razões de força maior, a mudança de tipo de horário pode ter lugar no decurso da semana de trabalho, por acordo expresso entre a Portugália e o trabalhador ou trabalhadores envolvidos.

Cláusula 50.^a

Alterações de horários

- 1 — As alterações temporárias aos horários de trabalho afixados só podem ter lugar mediante acordo expresso entre a Portugália e os trabalhadores envolvidos.
- 2 — Às alterações definitivas aos horários de trabalho afixados, aplica-se o regime previsto no número anterior, sem prejuízo do disposto na Cláusula 53.^a deste AE.
- 3 — Desde que não haja inconvenientes para o serviço e não advenham encargos adicionais, a Portugália pode autorizar a permuta temporária de horários entre trabalhadores, a pedido escrito destes apresentados com uma antecedência não inferior a 10 dias, relativamente ao início do horário que se pretende permutar.

Cláusula 51.^a

Isenção de horário de trabalho

- 1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, desde que a tal deem a sua concordância, por escrito, os trabalhadores que exerçam cargos de direção, de confiança ou de fiscalização ou que executem, ainda que temporariamente, trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho, bem como aqueles cujas funções não permitam, temporária ou permanentemente, a sujeição aos horários de trabalho previstos neste AE e ainda quadros superiores.
- 2 — A isenção de horário de trabalho não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e o descanso diário e a identificação dos trabalhadores abrangidos constará em anexo ao horário de trabalho afixado.
- 3 — A isenção de horário de trabalho poderá ser cancelada por qualquer das partes no decurso do prazo para que foi concedida, desde que a decisão seja comunicada por escrito à outra parte com a antecedência mínima de 30 dias.
- 4 — Quando a modalidade de isenção de horário de trabalho seja a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, os trabalhadores com esta modalidade de isenção terão direito a uma remuneração especial mensal correspondente a 20% da respetiva remuneração de base mensal.
- 5 — Quando a modalidade de isenção de horário de trabalho estiver limitada à observância do período normal de trabalho diário com acréscimo até duas horas, os trabalhadores terão direito a uma remuneração especial mensal correspondente a 15% da respetiva remuneração de base mensal.
- 6 — Caso a Empresa aplique qualquer uma das restantes modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na lei, o regime remuneratório destas seguirá o previsto na legislação aplicável.

Cláusula 52.^a

Intervalo para descanso

- 1 — A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a trinta minutos, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

2 — Quando o intervalo para descanso previsto no respetivo horário de trabalho não possa ser cumprido, os trabalhadores terão direito ao pagamento de trabalho correspondente à duração daquele intervalo como trabalho suplementar no mínimo de trinta minutos.

Cláusula 53.^a

Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão afixados nos locais de trabalho a que dizem respeito, de forma bem visível, e deles constarão obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Tipo de horário de trabalho;
- b) Horas de início e termo do dia normal de trabalho;
- c) Intervalo para descanso e tomada de refeição;
- d) Os dois dias de descanso semanal;
- e) Relação nominal dos trabalhadores a ele sujeitos, com indicação do ciclo de rotações afeto a cada trabalhador;
- f) Nos horários de trabalho em regime por turnos devem ainda constar os turnos que completem a rotação e respetiva sequência;
- g) Outros elementos exigidos por lei.

2 — Uma cópia será remetida aos Sindicatos, nos termos da lei.

3 — A afixação dos mapas de horário de trabalho precederá a sua entrada em vigor.

SECÇÃO III

Prestação de trabalho fora do horário normal

Cláusula 54.^a

Trabalho suplementar

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

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

3 — Não estão obrigados à prestação de trabalho suplementar os trabalhadores deficientes, os trabalhadores com filhos deficientes que com estes vivam em comunhão de vida e habitação, as trabalhadoras que estejam em estado de gravidez, bem como os trabalhadores ou trabalhadoras com filhos de idade inferior a 12 meses.

4 — Cada trabalhador não prestará mais que 2 horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho, até ao máximo de 200 horas por ano.

5 — Os limites definidos no número anterior só poderão ser ultrapassados em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Portugália ou para a sua viabilidade.

6 — O trabalho suplementar é remunerado de acordo com o estabelecido na Cláusula 81.^a deste AE.

Cláusula 55.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confere aos trabalhadores, além da remuneração especial prevista para o efeito, o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório referido no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual a um período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere aos trabalhadores o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, em data a fixar de comum acordo e, na falta deste, pela Portugália.

4 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, pode o mesmo, por acordo entre a Portugália e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 56.^a

Trabalho normal em dias feriados

1 — Os trabalhadores só poderão prestar trabalho normal nos dias feriados quando integrados em horários por turnos.

2 — O trabalho prestado em dias feriados será remunerado de acordo com o estabelecido na Cláusula 81.^a deste AE.

3 — A Portugália tentará organizar os turnos por forma a dispensar o maior número possível de trabalhadores, dando prioridade nessa dispensa aos que estiverem de acordo e estabelecendo escalas rotativas dos trabalhadores a dispensar, que deverão ser avisados com a maior antecedência possível, de acordo com as necessidades de serviço.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 57.^a

Direito a férias

1 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No ano do início da prestação de trabalho, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

4 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

5 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

6 — Os períodos de férias a que se referem os dois números anteriores, embora não gozados, contam-se sempre para efeitos de antiguidade.

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

Cláusula 58.^a

Duração das férias

1 — O período anual de férias é 22 dias úteis.

2 — A duração do período de férias indicado no n.º 1 será aumentada no caso do trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que reportam as férias, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de dois dias ou quatro meios-dias de faltas justificadas;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de quatro dias ou oito meios-dias de faltas justificadas;
- c) Um dia de férias até ao máximo de cinco dias ou dez meios-dias de faltas justificadas.

3 — Para efeitos dos números anteriores, para trabalhadores em regimes de horários regulares e horários regulares flexíveis, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

4 — Para efeitos dos números um e dois, relativamente aos trabalhadores em regime de horário por turnos ou horários especiais em regime por turnos, a contagem dos dias úteis para efeitos de férias compreende os dias de turno de serviço efetivo.

5 — No caso de férias gozadas em períodos interpolados, mediante acordo entre a Portugalia e o trabalhador, será salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6 — As férias terão início no primeiro dia útil a seguir ao período de descanso semanal salvo desejo expresso do trabalhador e acordo da Empresa.

7 — Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses têm direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, que devem ser gozados imediatamente antes da cessação deste, salvo acordo das partes.

8 — Para efeitos da majoração dos dias de férias, referida no n.º 2, são considerados como prestação efetiva de trabalho as ausências referentes à parentalidade, nos termos e com os efeitos previstos no Código do Trabalho, bem como as ausências por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim, de acidente de trabalho, de casamento e de atividade sindical.

Cláusula 59.^a

Gozo das férias. Acumulação

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto nas alíneas seguintes:

- a) As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação, ou não, com as férias vencidas neste, salvo se essa acumulação causar grave prejuízo à Portugália;
- b) Os trabalhadores em missões no estrangeiro poderão acumular o gozo de férias, correspondentes a um máximo de dois anos, de forma a usufruí-las no final da missão.

2 — Desde que não existam graves inconveniências de serviço, devem gozar férias em idênticos períodos os cônjuges que trabalhem na Portugália, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica.

3 — O disposto no número anterior é aplicável às situações de comprovada união de facto ou economia comum, nos termos da legislação aplicável e desde que estas situações sejam comunicadas por escrito pelos interessados à Empresa até 31 de outubro de cada ano.

Cláusula 60.^a

Marcação da época de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a Portugália e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à Portugália a elaboração do mapa de férias.

Cláusula 61.^a

Processamento de marcação de férias

1 — A fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorizados como segue:

	1. ^a quinzena (por dia)	2. ^a quinzena (por dia)
julho, agosto.....	12	12
setembro.....	10	6
junho.....	4	8
março, abril, maio e outubro.....	4	4
janeiro, fevereiro e novembro.....	8	1
dezembro.....	8	12

Nota – Não obstante a pontuação estabelecida na tabela *supra*, os cinco dias anteriores e os cinco dias posteriores à terça-feira de Carnaval e ao Domingo de Páscoa terão um agravamento, sendo cada um desses dias pontuados com 12 valores.

2 — Na marcação de férias dos trabalhadores ter-se-ão em conta as seguintes normas:

- a) A cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;
- b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará (por grupos, equipas, etc.) a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;
- c) Os trabalhadores que ingressarem na Portugália adquirirão uma pontuação inicial igual à do trabalhador da sua especialidade que tiver pontuação mais alta;
- d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado, na nova escala de pessoal logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente inferior;
- e) Uma vez que o trabalhador escolha determinado mês por força do disposto nesta cláusula, acumulará a pontuação de pior benefício sempre que, por razões não imputáveis à Portugália, tenha de alterar ou peça alteração ou troca de época de férias;
- f) Todos os pedidos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos até ao dia 15 de fevereiro de cada ano, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;
- g) Anualmente, e antes de 1 de dezembro, a Portugália publicará a lista da pontuação e ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano, sendo o mapa final publicado até 31 de janeiro de cada ano;
- h) As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão da competência da comissão paritária.

Cláusula 62.ª

Alteração ou interrupção da marcação de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas de funcionamento da Empresa determinarem, o aditamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na suposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — As alterações ou interrupção de férias não poderão prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, cabendo à Portugália, na falta de acordo, a marcação do novo período de férias, não ficando limitada à marcação dentro dos meses de maio a outubro de cada ano.

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias compreendidos neste.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a Portugália poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 63.^a

Doença no período de férias

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, as férias serão adiadas sendo fixada nova data para o seu início, nos termos da lei e do presente AE.

2 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, serão estas suspensas, desde que a Portugaláia seja, de imediato ou tão logo que possível, do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após a alta da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, pela Portugaláia.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos os dias de férias a que se refere o n.º 1 desta cláusula, pode o trabalhador usufruí-los até 30 de abril do ano civil subsequente.

4 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1, poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por médico da segurança social.

Cláusula 64.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição correspondente ao período de férias.

2 — O subsídio de férias será pago, de uma só vez, no mês anterior ao do gozo do maior período de férias.

3 — No mês seguinte ao gozo obrigatório continuado de 10 dias úteis de férias periódicas anuais, os trabalhadores que usufruam de remunerações acessórias variáveis previstas na Cláusula 78^a, n.º 1, alínea c), do presente AE, terão direito ao abono de uma das seguintes prestações, aquela a que houver lugar, a pagar juntamente com o respetivo subsídio de férias:

- a) Abono compensatório equivalente a 8 dias de trabalho quando pratiquem horário especial previsto na Cláusula 48^a do presente AE;
- b) Abono compensatório equivalente a 11 dias de trabalho quando pratiquem outro horário de trabalho.

SECÇÃO II

Feridos

Cláusula 65.^a

Feridos

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;

15 de agosto;
5 de outubro;
1 de novembro;
1 de dezembro;
8 de dezembro;
25 de dezembro.

2 — Além dos feriados indicados no número anterior, serão observados como tal os seguintes dias:

- a) Terça-feira de Carnaval;
- b) Feriado municipal ou regional do local habitual de trabalho.

3 — Os trabalhadores necessários ao funcionamento regular dos serviços da Empresa não poderão recusar-se a trabalhar nos dias feriados.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 66.^a

Noção de falta

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para efeitos do disposto no número anterior.

Cláusula 67.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as seguintes:

- a) As dadas, por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento de:
 - i. Cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, pessoa que viva com o trabalhador em união de facto ou economia comum, filhos ou enteados, durante vinte dias consecutivos;
 - ii. Parentes ou afins no primeiro grau da linha reta ascendente do trabalhador, durante cinco dias consecutivos;
 - iii. Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge, durante dois dias consecutivos;
 - iv. Irmãos e cunhados do trabalhador, durante dois dias consecutivos.
- c) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e deste AE;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino ou para frequência de aulas nos termos da lei;

- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, procriação medicamente assistida ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos, netos, pais e membros do agregado familiar do trabalhador pelos períodos previstos neste AE e na lei;
- g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo período estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- h) As de trabalhador candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Portugália;
- j) As motivadas por ausência para doação de sangue durante meio período normal de trabalho diário a que está obrigado;
- k) As motivadas por luto gestacional;
- l) As demais que por lei sejam como tal consideradas.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior ou na lei.
4 — O dia em que o trabalhador tomar conhecimento dos factos previstos na alínea b) do n.º 2 desta cláusula não conta para o cômputo das faltas, desde que tal conhecimento ocorra depois de iniciado o segundo período de trabalho diário.

Cláusula 68.ª

Comunicação e prova das faltas justificadas

- 1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à Portugália com a maior antecedência possível, a qual não poderá ser inferior a 5 dias, com exceção das faltas por casamento, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de 30 dias.
- 2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à Portugália no próprio dia ou, no caso de total impossibilidade, no mais curto prazo possível.
- 3 — O trabalhador deve no prazo de 5 dias apresentar prova dos factos invocados.

Cláusula 69.ª

Efeitos das faltas justificadas

- 1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas, bem como quaisquer outras previstas na lei:
- a) que excedam os limites de crédito previstos na lei para os casos da alínea c) do n.º 2 da Cláusula 67.ª;
 - b) dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
 - c) dadas por motivo de acidente de trabalho.
- 3 — Nos casos de faltas justificadas que determinem perda de retribuição, as mesmas podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na

proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 70.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — Sem prejuízo de outros efeitos previstos na lei geral, as faltas injustificadas, determinam sempre a perda de retribuição e o desconto na antiguidade, ambas correspondentes ao período de ausência.

2 — As faltas injustificadas podem ser substituídas, quanto à perda de remuneração, se o trabalhador expressamente assim o preferir e solicitar, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 71.^a

Dispensas

1 — A Portugália poderá dispensar o trabalhador do serviço para tratar de assuntos da sua vida particular nos casos em que, justificadamente, não o possa fazer fora do respetivo horário de trabalho, sem perda de qualquer direito ou regalia previsto neste AE e na lei, salvo no que respeita à retribuição.

2 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de cinco dias, salvo caso de manifesta impossibilidade, hipótese em que a dispensa poderá ser concedida com menor antecedência, ou mesmo posteriormente.

3 — A Portugália pode, quando o entender, exigir do trabalhador prova dos factos alegados.

SECÇÃO IV

Atividade sindical

Cláusula 72.^a

Crédito de tempo para a atividade sindical

1 — Para o exercício da atividade sindical são atribuídos os seguintes créditos de tempo:

- a) Cada delegado sindical, a quem por lei é atribuído crédito de horas para o exercício das suas funções, dispõe de um crédito de um dia por mês;
- b) A cada membro da direção nacional do sindicato, para o exercício das suas funções, quatro dias por mês.

2 — A Portugália poderá acordar com os Sindicatos outra distribuição dos créditos de tempo referidos no número anterior, sem prejuízo dos limites máximos fixados.

3 — O representante sindical deverá comunicar, por escrito, com, pelo menos, dois dias de antecedência, as datas e os períodos que necessita para o exercício das suas funções.

4 — O gozo dos tempos sindicais definidos nesta cláusula não produz quaisquer efeitos negativos nos direitos e regalias dos trabalhadores estabelecidos neste AE.

Cláusula 73.^a

Cedência de instalações. Afixação e distribuição de informação

1 — A Portugália colocará, nos termos legais, à disposição dos delegados sindicais as instalações adequadas ao exercício das suas funções.

2 — Nos termos da lei, os delegados sindicais têm o direito de afixar, nos locais de trabalho, em locais apropriados para o efeito reservados pela Portugália, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição nos locais de trabalho.

Cláusula 74.^a

Desconto mensal da quota sindical

A Portugália procederá, mediante autorização prévia do trabalhador, ao desconto mensal da quota sindical na retribuição mensal ilíquida auferida pelo trabalhador e à sua remessa ao respetivo Sindicato até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

SECÇÃO V

Impedimentos. Licença sem retribuição

Cláusula 75.^a

Impedimentos

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis neste AE e na lei sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos decorrentes da antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à Portugália.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato ou em prazo a acordar com a Portugália, apresentar-se à Portugália para retomar o trabalho, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 76.^a

Licença sem retribuição

1 — A Portugália poderá atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — A Portugália pode conceder renovação da licença sem retribuição, uma ou mais vezes, se o trabalhador o solicitar, por escrito, com 30 dias de antecedência, pelo menos, relativamente ao seu termo ou ao termo de cada renovação.

- 3 — O eventual indeferimento deverá ser devidamente justificado, nos termos da lei.
- 4 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
- 5 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.
- 6 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.
- 7 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.
- 8 — A Portugália deverá dar resposta ao pedido de licença sem retribuição até 20 dias após ter sido apresentado o pedido, por escrito.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 77.^a

Conceito, modalidades, forma, tempo e local de pagamento

- 1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem e dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.
- 2 — A retribuição compreende a remuneração de base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.
- 3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação pecuniária da Portugália ao trabalhador.
- 4 — A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.
- 5 — A retribuição será satisfeita por inteiro até ao último dia útil de cada mês, por numerário, cheque ou transferência bancária, consoante decisão da Portugália.
- 6 — No ato de pagamento da retribuição mensal, a Portugália entregará ao trabalhador documento onde conste a identificação da Portugália, o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na instituição de segurança social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a remuneração de base mensal e as demais remunerações devidas por lei ou por este AE, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido efetivamente pago.

Cláusula 78.^a

Componentes da retribuição ilíquida

- 1 — Para os efeitos previstos neste regime, a retribuição ilíquida compreende:
 - a) A remuneração fixa correspondente à retribuição de base mensal constante da tabela salarial e as anuidades;
 - b) As seguintes componentes retributivas acessórias de periodicidade mensal:
 - i. Remuneração especial por isenção de horário de trabalho;
 - ii. Subsídio de turno;
 - iii. Subsídio de chefia.
 - c) As seguintes componentes retributivas acessórias de periodicidade diária dependentes de prestação efetiva de trabalho:
 - i. Subsídios de certificação;

- ii. Subsídio por condições especiais de trabalho;
- iii. Remuneração por trabalho noturno;
- iv. Subsídio pelo exercício de função diferenciada;
- v. Subsídio de horário especial.

2 — As prestações complementares mencionadas nas alíneas b) e c) do número anterior desta cláusula apenas integram a retribuição ilíquida enquanto se verificarem as situações que determinem o seu pagamento.

3 — Não se consideram retribuição, designadamente: o subsídio de refeição; as participações no preço das refeições ou o seu pagamento integral, quando for caso disso; a ajuda de custo; o pagamento das despesas de transporte; o abono para falhas; a remuneração especial por prestação de serviço como instrutor de formação em cursos ministrados pela Portugália.

4 — Na eventualidade de algum trabalhador ficar de baixa devido a acidente de trabalho, será da responsabilidade da Empresa assegurar a retribuição ilíquida, prevista no número um, alínea c), subparágrafos i. (Subsídios de certificação) e iv. (Subsídio pelo exercício de função diferenciada) desta Cláusula, durante o período de baixa do trabalhador.

Cláusula 79.^a

Remuneração de base mensal

A remuneração de base mensal é a que consta do Anexo I deste AE.

Cláusula 80.^a

Anuidades

1 — É atribuída a todos os Trabalhadores uma anuidade por cada ano de serviço efetivo na Portugália.

2 — Para os Trabalhadores contratados a termo são considerados os períodos de prestação consecutiva ou interpolada de prestação efetiva de trabalho, salvo se a interpolação tiver duração superior a 50% do tempo da duração do contrato ou for devida a recusa do Trabalhador, caso em que não é considerado todo o tempo de prestação de trabalho anterior à interpolação.

3 — Cada anuidade adquire-se e vence-se sucessivamente no dia 1 do mês seguinte àquele em que o trabalhador completa mais um ano de antiguidade com prestação efetiva de trabalho na Portugália e tem o valor unitário de € 23,00 atualizável na mesma percentagem aplicada à tabela salarial.

Cláusula 81.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição normal (coeficiente 1,5) na 1.^a hora;
- b) 75 % da retribuição normal (coeficiente 1,75) nas horas subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 100 % (coeficiente 2) da retribuição normal.

3 — Para os efeitos do disposto nesta cláusula o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \times C}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor da retribuição de base mensal, n o período normal de trabalho semanal e C o coeficiente aplicável.

Cláusula 82.^a

Retribuição do trabalho noturno

1 — Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre o salário/hora, o qual é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \times C}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal, n o período normal de trabalho semanal e C o coeficiente aplicável.

3 — A matéria estabelecida nesta cláusula não é aplicável aos trabalhadores que auferem o subsídio de turnos ou isenção de horário de trabalho.

4 — Os trabalhadores abrangidos no número anterior têm direito ao pagamento de um complemento noturno no valor unitário hora de 3,30€ por trabalho prestado no período das 21h00 às 07h00 do dia seguinte.

Cláusula 83.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores integrados nos horários em regime por turnos previstos nas Cláusulas 47.^a e 48.^a terão direito a um subsídio de turno mensal, nos seguintes termos:

- a) H24: 210 €;
- b) H16: 160 €;
- c) H12: 60 €.

2 — Os trabalhadores só terão direito a auferir o subsídio de turno, estabelecido no número anterior, enquanto praticarem horários em regime por turnos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — O subsídio de turno será considerado para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal, na proporção dos meses em que foi prestado trabalho nesse regime.

Cláusula 84.^a

Subsídio de Certificação

- 1 – Os trabalhadores que façam parte do quadro ativo de certificação terão direito a um subsídio diário de certificação de acordo com a sua qualificação, por cada dia em que preste trabalho, incluindo trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou em dia feriado, que implique o desempenho da atividade de manutenção de aeronaves e, ou, componentes.
- 2 – Os subsídios não são cumulativos e no caso de trabalhadores com múltiplas qualificações (Certificações A, B1 ou B2, B1 e B2, C e Componentes), aplica-se o valor do subsídio mais elevado, da qualificação que o trabalhador detenha, nos termos do Anexo III.
- 3 – A certificação é função do reconhecimento da Portugália e do privilégio atribuído por esta com entrada na Lista do Pessoal de Certificação e não depende dos *type ratings* averbados ou que venham a ser averbados na respetiva licença.

Cláusula 85.^a

Subsídio de Condições Especiais de Trabalho

- 1 – Têm direito a um subsídio de condições especiais de trabalho diário os trabalhadores que exerçam, com carácter de predominância, funções que revistam penosidade em termos de esforço físico, condições ambientais e riscos aleatórios.
- 2 – O montante do subsídio de condições especiais de trabalho é o constante do Anexo IV.

Cláusula 86.^a

Subsídio de Horários Especiais

- 1 — Sendo aplicável um horário especial previsto no número três da Clausula 45^a ou o horário de trabalho concentrado, o trabalhador terá direito a auferir um subsídio no montante de 15,00€ por cada dia de trabalho efetivo.
- 2 — Exercendo o trabalhador a sua atividade em regime de horário definido no número um desta Cláusula, exclusivamente em período noturno, tem o trabalhador o direito a auferir um subsídio no montante de 25,00€ por cada dia de trabalho efetivo.

Cláusula 87.^a

Subsídio de Exercício de Função Diferenciada

- 1 – A Empresa atribuirá um subsídio diário de função diferenciada de acordo com o quadro de valores constante do Anexo V.
- 2 – O subsídio depende do exercício efetivo da função diferenciada atribuída de acordo com as necessidades e indicação da Empresa.
- 3 – Os trabalhadores terão direito ao respetivo subsídio por cada dia de trabalho em que efetivamente desempenharem a função diferenciada.
- 4 – Com a cessação do exercício da função diferenciada deixa de ser devido o respetivo subsídio de função diferenciada.
- 5 – Para os efeitos previstos no nº 1, consideram-se funções diferenciadas:
 - a) *Maintenance Control Center – Coordenação de manutenção (CCM)*:

Coordena as necessidades da atividade de manutenção de linha garantido a otimização da disponibilidade de aviões para a Operação, garantindo o planeamento dos respetivos trabalhos de manutenção;

b) *Maintenance Control Center* – Especialidade de *Troubleshooting (T/S)*

Assegura a análise e pesquisa dos problemas técnicos decorrentes da atividade operacional dos aviões da frota Portugal e dos seus clientes, definindo as ações corretivas adequadas, salvaguardando o *interface* contínuo (24h) com as várias áreas operacionais e de produção de modo a assegurar, em conjunto com o MCC, a comunicação correta e célere da situação operacional em termos de manutenção dos aviões das frotas assistidas (base, estações e escalas), otimizando a capacidade e qualidade de serviço de manutenção. Pode ainda exercer outras atividades que se encontrem definidas, em cada momento, na regulamentação específica aplicável. O trabalhador tem necessariamente de estar enquadrado como Técnico de Manutenção de Aeronaves (TMA) na Empresa conforme descrito na Carreira de Técnico de Manutenção de Aeronaves (TMA) conforme descrito no Artigo 8.º alínea A) do Anexo VI ou ser portador de uma licença Part 66 com autorização interna válida de categoria B1, B2 ou C;

c) Garantia de Qualidade de Manutenção (CQ):

Assegura o planeamento, preparação e acompanhamento de auditorias internas e externas, bem como a gestão das não-conformidades e oportunidades de melhoria identificadas, salvaguardando o cumprimento das normas e procedimentos internos em vigor. Suporta o DMQ na concessão e renovação de autorizações internas na área de Manutenção e Engenharia da PGA. Pode ainda exercer outras atividades que se encontrem definidas, em cada momento, na regulamentação específica aplicável. O trabalhador tem necessariamente de estar enquadrado como Técnico de Manutenção de Aeronaves (TMA) na Empresa conforme descrito na Carreira de Técnico de Manutenção de Aeronaves (TMA) conforme descrito no Artigo 8.º alínea A) do Anexo VI ou ser portador de uma licença Part 66 com autorização interna válida de categoria B1, B2 ou C;

d) Qualificação *TOWING*

Elemento qualificado na condução de trator para reboque de aeronaves operadas pela Portugal.

O trabalhador é necessariamente portador de uma autorização interna do tipo "TOWING";

e) Qualificação *MATEXPRES*

Elemento qualificado na receção e expedição de material aeronáutico com requisitos de aeronavegabilidade, de acordo com a legislação aplicável. O trabalhador é, necessariamente, portador de autorização interna do tipo "MATEXPRES".

Cláusula 88.^a

Subsídio de refeição

1 — A Portugal pagará a todos os seus trabalhadores, um subsídio diário de refeição em cartão no valor de 9,60€, por cada dia (útil, de descanso semanal, de descanso complementar ou feriado) em que prestem pelo menos 5 horas de trabalho efetivo.

2 — Os trabalhadores a tempo parcial têm direito ao subsídio de refeição previsto no número anterior, exceto quando a sua prestação de trabalho diário seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

3 — O montante diário do subsídio de refeição previsto nesta cláusula será pago mensalmente.

4 — Os trabalhadores em regime de ajudas de custo não têm direito ao pagamento do subsídio de refeição.

5 — Sempre que, por motivos de serviço, o trabalhador tenha de prestar serviço em prolongamento do seu horário de trabalho, terá direito ao abono de um valor equivalente ao de uma refeição principal, desde que preste trabalho suplementar por período superior a três horas e trinta minutos, contado desde o termo do período normal de trabalho diário e se mantenha ao serviço ou retome o serviço após o mencionado período de três horas e trinta minutos.

6 — A utilização pelos dirigentes e delegados sindicais dos créditos atribuídos por lei e por este AE não determinará a perda do subsídio de refeição.

Cláusula 89.^a

Remuneração especial por prestação temporária de serviço como instrutor de formação em cursos ministrados pela Portugália

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como técnico de formação em cursos ministrados pela Portugália terão direito a uma remuneração especial, por hora de formação, correspondente a uma carga horária mensal da retribuição de base mensal a acrescer à retribuição normal.

2 — Não terão direito à remuneração definida no número anterior os trabalhadores que desempenham funções que envolvam, entre as suas obrigações, a de ministrar formação.

Cláusula 90.^a

Subsídio para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam a função de caixa/tesoureiro ou de cobrança ou de balcão de vendas e que tenham à sua guarda e responsabilidade valores em numerário têm direito a um subsídio mensal pelo risco de falhas de 5% sobre o valor da remuneração de base mensal.

2 — Durante as substituições que haja necessidade de efetuar, por ausência dos respetivos titulares, será pago aos substitutos um subsídio de falhas pelo risco de falhas proporcional ao tempo de exercício efetivamente verificado, mas nunca inferior a 25% do valor mensal que àqueles é abonado.

Cláusula 91.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuições fixas auferidas, que será pago até dia 15 do mês de dezembro de cada ano.

2 — No ano de admissão, no ano de cessação do contrato e no ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o subsídio de Natal será pago de forma proporcional ao tempo de serviço prestado no respetivo ano civil.

CAPÍTULO VII

Regime disciplinar

Cláusula 92.^a

Conceito de infração disciplinar

1 — Constitui infração disciplinar a violação, por ação ou omissão, de um ou mais deveres do trabalhador, consignados neste AE, na regulamentação interna da Empresa e nas leis do trabalho vigentes, procedendo quer com intenção de atingir quer com mera negligência.

2 — A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 93.^a

Poder disciplinar

1 — A Portugália tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pela Portugália como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

3 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a Portugália ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração.

4 — O poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito, salvo para aplicação da repreensão, sem prejuízo, neste caso, do direito de defesa do trabalhador.

Cláusula 94.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de infração disciplinar, a Portugália comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações, a instauração de um processo disciplinar, juntando a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis. No caso de esse comportamento integrar o conceito de justa causa, na comunicação acima mencionada, será expressamente referida a intenção da Portugália proceder ao despedimento do trabalhador. Se o trabalhador for representante sindical, serão enviadas cópias da comunicação e da nota de culpa ao respetivo Sindicato.

2 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e requerer as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

3 — A Portugália, diretamente ou através de instrutor nomeado para o efeito, procederá, obrigatoriamente, às diligências probatórias requeridas na resposta do trabalhador à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo alegá-lo fundamentadamente, por escrito, não estando obrigado a proceder à audição de mais de 3

testemunhas por cada facto por ele alegado, nem a mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respetiva comparência para o efeito.

4 — Concluídas as diligências probatórias, caso o trabalhador seja representante sindical, deve o processo disciplinar ser apresentado, por cópia integral, ao respetivo Sindicato, que pode, no prazo de cinco dias úteis, juntar aos autos o seu parecer fundamentado.

5 — Findas que se encontrem as diligências probatórias, a Portugália dispõe de 30 dias para proferir decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, e comunicá-la ao trabalhador e ao respetivo Sindicato, caso o trabalhador arguido seja representante sindical.

Cláusula 95.^a

Sanções disciplinares

1 — A Portugália pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

3 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

4 — É nula e de nenhum efeito a aplicação de sanção não prevista no número um ou na lei, ou que reúna elementos de várias sanções nela previstas.

5 — Para apreciação da existência de justa causa, deve atender-se, no quadro da gestão da Empresa, ao grau de lesão dos interesses da Portugália, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

6 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a Portugália exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal, a que a infração eventualmente dê lugar.

Cláusula 96.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência nos termos do presente AE e da lei;
- b) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em instituições da segurança social;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias previstos neste AE e na lei.

2 — Se a Portugália aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos no número anterior, indemnizará o trabalhador nos termos da lei.

3 — Tratando-se da suspensão da prestação de trabalho, a indemnização não pode ser inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 97.^a

Suspensão do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa pode a Portugália suspender preventivamente o trabalhador, nos termos deste AE e da lei, sem perda de retribuição que não esteja dependente da efetiva prestação de trabalho.

2 — A suspensão preventiva do trabalhador que seja delegado sindical ou membro dos órgãos dirigentes do sindicato não obsta a que o mesmo possa ter acesso ao local de trabalho para o exercício, nos termos da lei, dessas funções.

Cláusula 98.^a

Registo das sanções disciplinares

A Portugália manterá devidamente atualizado, para efeitos legais, o registo das sanções disciplinares.

CAPÍTULO VIII

Segurança social, Acidentes de trabalho e doenças profissionais

SECÇÃO I

Segurança social

Cláusula 99.^a

Segurança social

Os trabalhadores da Portugália são abrangidos e ficam sujeitos ao regime geral da segurança social.

Cláusula 100.^a

Proteção na doença e na incapacidade temporária

1 — Nas situações de doença que impossibilitem o exercício da atividade, comprovadas pelos médicos do Serviço Nacional de saúde ou pelos serviços da medicina do trabalho da Empresa, relativamente às quais não haja lugar a pagamento de subsídio de doença, a Portugália assegurará, durante os primeiros três eventos até ao total anual de nove dias de doença, um pagamento correspondente a 100 % da retribuição íliquida base diária por cada dia de ausência.

2 — A partir do quarto dia de doença relativamente a cada evento com o limite anual de três, deixará de se aplicar o disposto no número anterior.

3 — Na medida em que a Portugália atribui um complemento do subsídio de doença, assiste-lhe o direito de, mediante a intervenção de profissionais de saúde ou de apoio social, designadamente através de visitas domiciliárias, acompanhar e controlar as situações de doença.

4 — Ficam excluídas de qualquer participação por parte da Portugália as ausências por doença até três dias, justificadas pelos serviços *online* do SNS 24.

SECÇÃO II

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 101.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — A Portugália sujeita-se, sem prejuízo do disposto no número seguinte, ao regime legal dos acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

2 — A Portugália celebrará e manterá em vigor um seguro de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

3 — As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho ou de doença profissional, ainda que justificadas, determinam perda de retribuição, desde que o trabalhador tenha direito a indemnização da seguradora ou a qualquer subsídio específico.

4 — Para efeitos de cobertura de riscos de acidente de trabalho, considera-se sempre como tal o que ocorrer no itinerário do trabalhador de/e para o local de trabalho.

CAPÍTULO IX

Regimes especiais

Cláusula 102.^a

Trabalhadores-estudantes

O regime do Trabalhador-estudante segue o disposto na lei em cada momento em vigor.

CAPÍTULO X

Benefícios sociais

Cláusula 103.^a

Despesas de transporte

1 — A Portugália pagará a todos os seus trabalhadores, um subsídio diário de transporte no valor de 9€ por cada período de trabalho diário efetivamente prestado nas instalações da Empresa.

2 — O valor diário desta participação será pago mensalmente.

Cláusula 104.^a

Subsídio para educação especial

1 — A Portugália concederá aos filhos de todos os seus Trabalhadores que comprovadamente careçam de educação especial um complemento do subsídio mensal atribuído pela Segurança Social ou outro Organismo Oficial, o qual, porém, nunca excederá o valor de 225€.

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

Cláusula 105.^a

Subsídio para material escolar

Será atribuído a todos os Trabalhadores, por cada filho em idade escolar que confira o direito ao abono de família, um subsídio de valor igual a 80€, pagável de uma só vez, conjuntamente com a retribuição do mês de setembro, e destinado a comparticipar despesas com material escolar.

Cláusula 106.^a

Medicina do trabalho

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

2 - Os serviços de saúde ocupacional têm por fim a defesa da saúde dos Trabalhadores e a vigilância das condições de segurança do seu trabalho, são essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho e demais profissionais de saúde e segurança no trabalho.

3 - A Portugaláia assegurará, permanentemente, em condições de atuação imediata, a existência de uma ambulância, devidamente equipada, nas instalações do seu serviço de saúde e segurança no trabalho, nas imediações do Aeroporto de Lisboa, bem como a prestação imediata dos primeiros socorros por pessoal devidamente habilitado para o efeito.

4 - Serão definidas as normas e outras medidas sobre prevenção dos riscos profissionais e sobre a segurança e saúde nos estabelecimentos da Empresa, no quadro da legislação nacional e comunitária sobre a matéria.

5 - Para assegurar a cooperação entre a Empresa e os Trabalhadores no estabelecimento das normas e medidas previstas no número anterior e para acompanhar a respetiva execução e cumprimento é criada uma Comissão de Segurança, Saúde e Condições de Trabalho, integrada por representantes da Empresa e das associações sindicais tendo em atenção a sua representatividade.

6 - Até que seja alterado, por acordo, mantém-se em vigor o atual regimento de funcionamento da Comissão prevista no número anterior em vigor.

Cláusula 107.^a

Seguros

1- A Portugaláia garante aos Trabalhadores um seguro destinado a cobrir os riscos de morte, invalidez e resultante de incapacidade permanente ou temporária, total ou parcial, de acordo com as condições previstas na apólice em vigor em cada momento.

2- A Portugaláia obriga-se, ainda, a garantir aos Trabalhadores e aos membros dos seus agregados familiares um seguro de saúde de grupo.

3- O seguro de saúde, mencionado no número anterior, terá as mesmas condições definidas na apólice do seguro de saúde dos trabalhadores da TAP, S.A. enquanto a Portugaláia se

encontrar em relação societária com o Grupo TAP e se o mercado segurador o aceitar com custos similares aos contratados pela TAP, S.A. pelo mesmo produto.

Cláusula 108.^a

Proteção na parentalidade

A proteção na parentalidade concretiza-se através da aplicação da legislação em cada momento em vigor.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 109.^a

Comissão paritária

1 — É constituída a comissão paritária para interpretação e resolução das dúvidas suscitadas pela aplicação deste acordo de empresa.

2 — A comissão paritária será composta por quatro elementos, dois nomeados pela Portugália e dois pelos Sindicatos, e iniciará as suas funções na data de entrada em vigor deste acordo de empresa.

3 — A comissão paritária deliberará num prazo de 15 dias a contar da data da apresentação, por escrito, sobre a questão suscitada por qualquer uma das entidades outorgantes.

CAPÍTULO XII

Disposições Finais e Transitórias

Cláusula 110.^a

Regime transitório

1 — Os trabalhadores cuja antiguidade seja inferior a 1 ano à data de início de vigência do presente AE, adquirem a primeira diuturnidade, prevista na Cláusula 80^a. (Anuidades), logo que completados 12 meses de vigência do presente AE, completem 1 ano de antiguidade.

2 — Os trabalhadores cuja antiguidade seja igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos à data de início de vigência do presente AE, adquirem a primeira diuturnidade, prevista na Cláusula 80^a. (Anuidades), na data do aniversário seguinte da sua admissão na Empresa ocorrida após a entrada em vigor do presente AE.

3 — As progressões e anuidades que se venceriam em 2021 e 2022 serão processadas após a entrada em vigor do presente AE, sem efeitos retroativos, e as progressões a vencer em 2023 apenas serão processadas a partir de julho de 2024.

ANEXO I
Tabelas Salariais 2023

A) Técnico de manutenção de aeronaves (TMA)

Escalões	Retribuição base (euros)
1º.....	1 167 €
2º.....	1 260 €
3º.....	1 361 €
4º.....	1 466 €
5º.....	1 585 €
6º.....	1 712 €
7º.....	1 848 €
8º.....	1 915 €
9º.....	1 979 €
10º.....	2 058 €
11º.....	2 137 €
12º.....	2 223 €
13º.....	2 309 €
14º.....	2 399 €
15º.....	2 493 €
16º.....	2 591 €
17º.....	2 688 €
18º.....	2 798 €
19º.....	2 905 €
20º.....	3 023 €
21º.....	3 145 €
22º.....	3 363 €
23º.....	3 401 €
24º.....	3 538 €
25º.....	3 678 €

1 – Atualização da Tabela Salarial:

1.1 Os montantes constantes da tabela salarial de 2023 serão atualizados, em cada um dos anos de 2024 e 2025, nos termos seguintes (sempre com arredondamento para a unidade de euro imediatamente superior):

2024 – 2% +1 % em KPI (Resultado Líquido da TAP SA);

2025 – 1% +2 % em KPI (Resultado Líquido da TAP SA).

B) Engenheiros

Escalões	Retribuição base (euros)
1º.....	1 498 €
2º.....	1 755 €
3º.....	1 861 €
4º.....	1 989 €
5º.....	2 155 €
6º.....	2 273 €
7º.....	2 496 €
8º.....	2 612 €
9º.....	2 724 €
10º.....	2 835 €
11º.....	3 008 €
12º.....	3 148 €
13º.....	3 409 €
14º.....	3 576 €
15º.....	3 788 €
16º.....	3 947 €

Atualização da Tabela Salarial:

1.2 Os montantes constantes da tabela salarial de 2023 serão atualizados, em cada um dos anos de 2024 e 2025, nos termos seguintes (sempre com arredondamento para a unidade de euro imediatamente superior):

2024 – 2% + 1 % em KPI (Resultado Líquido da TAP SA);

2025– 1% +2 % em KPI (Resultado Líquido da TAP SA).

C) Técnico de processos de manutenção aeronáutica (TPMA); Técnico especializado (TE); Técnico administrativo (TA); Oficial de escala (OE)

Escalões	Retribuição base (euros)
1º.....	862 €
2º.....	958 €
3º.....	1 032 €
4º.....	1 084 €
5º.....	1 114 €
6º.....	1 203 €
7º.....	1 300 €
8º.....	1 400 €
9º.....	1 514 €

10º.....	1 636 €
11º.....	1 765 €
12º.....	1 829 €
13º.....	1 889 €
14º.....	1 965 €
15º.....	2 041 €
16º.....	2 123 €
17º.....	2 205 €
18º.....	2 291 €
19º.....	2 381 €
20º.....	2 474 €
21º.....	2 567 €
22º.....	2 672 €
23º.....	2 775 €
24º.....	2 887 €
25º.....	3 003 €
26º.....	3 212 €
27º.....	3 248 €
28º.....	3 378 €
29º.....	3 513 €

1 – Atualização da Tabela Salarial:

1.3 Os montantes constantes da tabela salarial de 2023 serão atualizados, em cada um dos anos de 2024 e 2025, nos termos seguintes (sempre com arredondamento para a unidade de euro imediatamente superior):

2024 – 2% +1 % em KPI (Resultado Líquido da TAP SA):

2025 – 1% +2 % em KPI (Resultado Líquido da TAP SA).

ANEXO II
Regime de prevenção

Subsídio diário - dia útil	25 €
Subsídio diário - descanso semanal	55 €

ANEXO III
Subsídio de Certificação

Qualificação	Subsídio diário em regime de: <i>a)</i> Horário regular; <i>b)</i> Horário regular flexível; <i>c)</i> Horário por turnos.	Subsídio diário em horários especiais em regime por turnos
Componentes	10,5 €	15 €
Cert. A	17,5 €	25 €
Cert. B1 ou B2	27 €	38 €
Cert. B1 e B2	29 €	42 €
Cert. C	30 €	43 €

ANEXO IV

Subsídio de Condições Especiais de Trabalho

	Subsídio diário em regime de: a) Horário regular; b) Horário regular flexível; c) Horário por turnos.	Subsídio diário em horários especiais em regime por turnos
Subsídio Condições Especiais de Trabalho	2,1 €	3 €

ANEXO V

Subsídio de Exercício de Função Diferenciada

Função Diferenciada	Subsídio diário em regime de: a) Horário regular; b) Horário regular flexíveis; c) Horário em regime por turnos.	Subsídio diário em horários especiais em regime por turnos
<i>Maintenance Control Center (MCC)</i> Especialidade de Coordenação de manutenção	9 €	13 €
<i>Maintenance Control Center (MCC)</i> Especialidade de Troubleshooting	19,5 €	28 €
Controlo de Qualidade (CQ) Especialidade de Inspetor	15 €	20 €
Qualificação TOWING	9 €	13 €
Qualificação MATEXPREC	6 €	8,5 €

ANEXO VI

Regulamento de carreiras profissionais

(Categorias profissionais. Descrição de funções. Enquadramentos profissionais. Carreiras profissionais.)

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento de carreiras profissionais (RCP) destina-se a estabelecer os regimes de admissão, qualificação e evolução dentro das carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo acordo de empresa de que constitui anexo e é parte integrante.

Artigo 2.º

Âmbito

O regulamento de carreiras profissionais aplica-se aos trabalhadores ao serviço da Portugalía abrangidos pelo acordo de empresa de que constitui anexo e é parte integrante.

Artigo 3.º

Princípios gerais

Para efeitos de interpretação das disposições do presente regulamento, entende-se por:

- 1) «Carreira profissional»: o conjunto hierarquizado de categorias profissionais integradas em diferentes níveis de qualificação e agrupadas de acordo com a natureza das atividades ou funções exercidas e que enquadra a evolução do trabalhador durante a sua vida na Empresa.
- 2) «Categoria profissional»: remete-se a concretização deste conceito para o disposto no acordo de empresa.
- 3) «Escala de remuneração»: a remuneração base correspondente a cada um dos escalões da tabela salarial.
- 4) «Tempo de permanência»: o tempo de trabalho efetivo definido por escala de remuneração e categoria profissional, necessário para a progressão/promoção.
- 5) «Trabalhador elegível para progressão/promoção»: o trabalhador com o tempo de permanência mínima fixado para o respetivo escala de remuneração e que satisfaça o número de créditos mínimo fixado no RCP.
- 6) «Quota de progressão/promoção»: a percentagem a aplicar anualmente ao conjunto de trabalhadores elegíveis para progressão/promoção.
- 7) «Nível aceitável de absentismo»: a taxa de absentismo anual inferior a 2 %. Para o cálculo desta taxa, excluem-se as faltas por motivo de: nojo, casamento, atividade sindical, acidente de trabalho, maternidade, paternidade e licença parental.
- 8) «Promoção por mérito»: a evolução dentro do mesmo nível técnico ou mudança de nível técnico discricionariamente decidida pela Empresa, sem submissão às regras, quotas e créditos previstos no presente regulamento.

Artigo 4.º

Níveis técnicos

As carreiras profissionais estruturam-se de acordo com as seguintes fases de desenvolvimento de carreira.

Nível 1 — Desenvolvimento

Este nível engloba a integração e adaptação na Empresa, incluindo a familiarização com os procedimentos e envolventes técnicas exigidas para a função. Seguindo-se a fase de desenvolvimento dos conhecimentos técnicos, com a aquisição das competências específicas necessárias ao desenvolvimento da função.

Nível 2 — Especialização

Nível de consolidação das competências específicas necessárias ao desempenho da função, realizando com autonomia, individualmente ou em equipa, tarefas no âmbito da mesma.

Nível 3 — Sénior

Nível de pleno domínio da profissão com autonomia de decisão técnica e responsabilização pelos resultados.

Artigo 5º

Normas gerais

- 1 — As quotas para progressão/promoção serão estabelecidas anualmente pela Empresa, informando os Sindicatos.
- 2 — As regras específicas para cada carreira são as que constam nos respetivos desenhos de carreira.
- 3 — Para efeitos de obtenção de créditos, o resultado da gestão de desempenho será arredondado à unidade mais próxima.
- 4 — Para progressão/promoção o trabalhador deverá acumular o número de créditos correspondentes ao somatório dos créditos de cada um dos níveis técnicos previstos no respetivo desenho de carreira. Nas tabelas do Artigo 9º (Desenho de Carreira) são indicados os valores mínimos por nível.
- 5 — Para efeitos de absentismo, a ocorrência de faltas injustificadas, determina, nesse ano, a perda do crédito correspondente.
- 6 — Quando o trabalhador é objeto de uma progressão de 2 ou mais escalões por motivo de certificação ou nomeação, o número de créditos acumulado é anulado.
- 7 — O crédito anual da formação será 0 ou 1, independentemente do número de ações de formação realizadas no ano.
- 8 — As evoluções produzirão efeitos de acordo com o tempo de permanência em cada escalão conforme definido no Artigo 9.º (Desenho de Carreira).
- 9 — A falta de aproveitamento e ou recusa de frequência da formação determina o valor nulo para o crédito correspondente. Se a Empresa não assegurar ações de formação para o trabalhador, o crédito correspondente é o máximo (1).

Critérios de progressão/promoção

Artigo 6.º

Formas de evolução na carreira

Progressão: evolução dentro do mesmo nível técnico.

Promoção: mudança de nível técnico na carreira.

De acordo com o definido no Artigo 9.º (Desenho de Carreira) a evolução para alguns escalões superiores é exclusivamente mediante promoção por mérito.

Artigo 7.º

Modo de obtenção de créditos

Gestão de desempenho:	Créditos
<i>Insuficiente</i>	0
<i>Suficiente</i>	2
<i>Bom</i>	3
<i>Muito bom</i>	5
Formação	0/1
Profissional.....	
Absentismo	
Absentismo abaixo de 1%.....	2
Absentismo entre 1% e 3%.....	1
Absentismo acima de 3%.....	0

Artigo 8.º

Carreiras

A) Técnico de manutenção de aeronaves (TMA)

Técnico de manutenção de aeronaves. - Executa e garante a aplicação dos procedimentos de manutenção das aeronaves. Seguindo as normas e requisitos definidos por autoridades, fabricantes, pela Empresa e de acordo com as boas práticas definidas para o sector, garante a segurança operacional das aeronaves. Dentro do âmbito da sua certificação, é responsável pelo despacho da aeronave para serviço, de acordo com os padrões de qualidade estabelecidos. Zela pela boa utilização e conservação de material, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseados.

Condições de admissão:

Habilitações:

- Formação básica mínima correspondente ao 12.º ano de escolaridade ou equivalente;
- Formação Básica Part 66 (ou equivalente) homologada pela autoridade aeronáutica e reconhecida pela Empresa;
- Condição preferencial: Licença de manutenção aeronáutica (LMA) Part 66 válida.

Excepcionalmente, a admissão poderá ocorrer com menores habilitações escolares ou sem a formação Básica Part 66 em caso de experiência profissional relevante em manutenção de aeronaves.

Requisitos mínimos de admissão: de acordo com o nível de qualificação ANAC/EASA, a admissão é efetuada pelos escalões seguintes:

	Qualificação	Experiência	Proficiência	Escalão
TMA Iniciado.	12º ano & Formação Básica Part 66	Não	Não	1º
TMA	Cert. A1	Sim	Sim	3º
TMA	Cert. B1 ou B2	Sim	Sim	9º
TMA	Cert. B1 e B2	Sim	Sim	10º
TMA	Cert. C	Sim	Sim	11º

Requisitos mínimos de elegibilidade para admissão na Lista de Pessoal de Certificação da Portugaláia: dependendo das necessidades da Empresa o quadro de certificadores é preenchido pelos funcionários que cumpram os seguintes requisitos:

Qualificação *	Experiência	Proficiência	Escalão mínimo
Cert. A1	Sim	Sim	3º
Cert. B1 ou B2	Sim	Sim	9º
Cert. B1 e B2	Sim	Sim	10º
Cert. C	Sim	Sim	11º

* A certificação é função do reconhecimento do nível de qualificação ANAC/EASA categorias A1, B1, B2 e C e não depende dos *type ratings* averbados ou que venham a ser averbados na respetiva licença.

Regras específicas de progressão/promoção:

Do 1.º até ao 2.º escalão, serão contabilizados os créditos obtidos referentes ao último ano.

Do 2.º até ao 9.º escalão, serão contabilizados os créditos obtidos referentes aos últimos dois anos.

Do 9.º até ao 13.º escalão, serão contabilizados os créditos obtidos referentes ao último ano.

Do 13.º escalão até ao 16.º escalão serão contabilizados os créditos obtidos referentes aos últimos três anos.

A partir do escalão 16.º a progressão é exclusivamente mediante promoção por mérito e não existem tempos mínimos de referência para permanência no escalão. Não obstante serem apenas aplicadas promoções por mérito, os trabalhadores continuam sujeitos aos mesmos critérios de avaliação de desempenho, formação e absentismo.

Escalão máximo de carreira:

O escalão máximo para a carreira de *Técnico de manutenção de aeronaves* é o 25º escalão.

B) Técnico de processos de manutenção aeronáutica (TPMA)

Técnico de processos de manutenção aeronáutica — Executa tarefas que requerem conhecimento específico e ou especialização para o tipo de atividade que desempenha. Pode gerir grupos de Trabalhadores. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseado. Responsável pela execução de tarefas no seu âmbito de especialização, interpretando e seguindo a documentação aplicável emitida pela Empresa ou pelo fabricante.

Condições de admissão:

Formação básica mínima equivalente ao 12.º ano de escolaridade. Nos casos aplicáveis, formação superior compatível com a função a desempenhar.

Escalão mínimo de admissão: A admissão faz-se, no mínimo, pelo 1.º escalão. Para as funções que exigam formação superior, a admissão faz-se, no mínimo, pelo escalão 5.º.

Regras específicas de progressão/promoção:

Do 1.º até ao 7º escalão, serão contabilizados os créditos obtidos referentes ao último ano.

Do 7º até ao 17º escalão, serão contabilizados os créditos obtidos referentes aos últimos dois anos.

Do 17.º escalão até ao 20º escalão serão contabilizados os créditos obtidos referentes aos três últimos anos.

A partir do escalão 20.º a progressão é exclusivamente mediante promoção por mérito e não existem tempos mínimos de referência para permanência no escalão. Não obstante serem apenas aplicadas promoções por mérito, os trabalhadores continuam sujeitos aos mesmos critérios de avaliação de desempenho, formação e absentismo.

Escalão máximo de carreira:

O escalão máximo para a carreira de *Técnico de processos de manutenção aeronáutica* é o 22º escalão.

C) Técnico especializado (TE)

Técnico especializado — Executa tarefas que requerem conhecimento específico e ou especialização para o tipo de atividade que desempenha. Pode gerir grupos de Trabalhadores. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseado.

Condições de admissão:

Formação básica mínima equivalente ao 12.º ano de escolaridade. Nos casos aplicáveis, formação superior compatível com a função a desempenhar.

Escalão mínimo de admissão: A admissão faz-se, no mínimo, pelo 3.º escalão. Para as funções que exigam formação superior, a admissão faz-se, no mínimo, pelo escalão 5.º.

Regras específicas de progressão/promoção:

Do 3.º até ao 7º escalão, serão contabilizados os créditos obtidos referentes ao último ano.

Do 7º até ao 17º escalão, serão contabilizados os créditos obtidos referentes aos últimos dois anos.

Do 17.º escalão até ao 20º escalão serão contabilizados os créditos obtidos referentes aos três últimos anos.

A partir do escalão 20.º a progressão é exclusivamente mediante promoção por mérito e não existem tempos mínimos de referência para permanência no escalão. Não obstante serem apenas aplicadas promoções por mérito, os trabalhadores continuam sujeitos aos mesmos critérios de avaliação de desempenho, formação e absentismo.

Escalão máximo de carreira:

O escalão máximo para a carreira de *Técnico especializado* é o 29º escalão.

D) Técnico administrativo (TA)

Secretário(a) — Desempenha tarefas inerentes à função de secretariado com autonomia, utilizando sempre que necessário as novas tecnologias de escritório. Assegura e coordena todo o trabalho administrativo de apoio à chefia. No âmbito das suas funções, mantém contactos com entidades internas e externas. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseado.

Técnico administrativo — Desempenha tarefas administrativas, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos utilizando sempre que necessário as novas tecnologias. Estabelece e gere contactos com as diversas áreas da Empresa, bem como com entidades externas. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseados.

Condições de admissão:

Formação correspondente ou equivalente ao 12.º ano de escolaridade ou curso equivalente do ensino técnico profissional ou formação profissional.

Escalão mínimo de admissão:

A admissão faz-se, no mínimo, pelo 1.º escalão. Para as funções que exijam formação superior a admissão faz-se, no mínimo, pelo escalão 5.º.

Regras específicas de progressão/promoção:

Do 1.º até ao 7º escalão, serão contabilizados os créditos obtidos referentes ao último ano.

Do 7º até ao 17º escalão, serão contabilizados os créditos obtidos referentes aos últimos dois anos.

Do 17.º escalão até ao 20º escalão serão contabilizados os créditos obtidos referentes aos três últimos anos.

A partir do escalão 20.º a progressão é exclusivamente mediante promoção por mérito e não existem tempos mínimos de referência para permanência no escalão. Não obstante serem apenas aplicadas promoções por mérito, os trabalhadores continuam sujeitos aos mesmos critérios de avaliação de desempenho, formação e absentismo.

Escalão máximo de carreira:

O escalão máximo para a carreira de *Técnico administrativo* é o 22º escalão.

E) Oficial de escala (OE)

Oficial de escala – Executa o planeamento e a gestão das escalas dos tripulantes de acordo com a legislação e os regulamentos da Empresa em vigor. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação e equipamento a seu cargo.

Condições de admissão:

Formação básica mínima equivalente ao 12º ano de escolaridade. Nos casos aplicáveis, formação superior compatível com a função a desempenhar.

Escalão mínimo de admissão:

A admissão faz-se, no mínimo, pelo 1.º escalão. Para as funções que exijam formação superior a admissão faz-se, no mínimo, pelo escalão 5.º.

Regras específicas de progressão/promoção:

Do 1.º até ao 7º escalão, serão contabilizados os créditos obtidos referentes ao último ano.

Do 7º até ao 17º escalão, serão contabilizados os créditos obtidos referentes aos últimos dois anos.

Do 17.º escalão até ao 20º escalão serão contabilizados os créditos obtidos referentes aos três últimos anos.

A partir do escalão 20.º a progressão é exclusivamente mediante promoção por mérito e não existem tempos mínimos de referência para permanência no escalão. Não obstante serem apenas aplicadas promoções por mérito, os trabalhadores continuam sujeitos aos mesmos critérios de avaliação de desempenho, formação e absentismo.

Escalão máximo de carreira:

O escalão máximo para a carreira de *Oficial de escala* é o 22º escalão.

F) Engenheiro (ENG)

Engenheiro –

Desempenha funções especializadas de engenharia necessárias para a atividade de operação de transporte aéreo comercial ou áreas de suporte à mesma.

Responsável por gerir e produzir informação afeta à área, com elevado grau de complexidade. Acompanha e fiscaliza a execução dos trabalhos de manutenção aeronáutica.

Condições de admissão:

Formação superior (Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado pós-Bolonha) nos cursos de Engenharia Aeroespacial, Aeronáutica, Mecânica, Eletrotécnica e computadores, Informática, Produção industrial, Materiais ou semelhante.

Escalão mínimo de admissão:

A admissão faz-se, no mínimo, pelo 1.º escalão.

Regras específicas de progressão/promoção:

Do 1.º até ao 5º escalão, serão contabilizados os créditos obtidos referentes ao último ano.

Do 5º até ao 8º escalão, serão contabilizados os créditos obtidos referentes aos últimos 18 meses.

Do 8.º escalão até ao 13º escalão serão contabilizados os créditos obtidos referentes aos últimos 2 anos.

A partir do escalão 13.º a progressão é exclusivamente mediante promoção por mérito e não existem tempos mínimos de referência para permanência no escalão. Não obstante serem apenas aplicadas promoções por mérito, os trabalhadores continuam sujeitos aos mesmos critérios de avaliação de desempenho, formação e absentismo.

Escalão máximo de carreira:

O escalão máximo para a carreira de *Engenheiro* é o 16º escalão.

Artigo 9.º
Desenho de carreira

A) Técnico de manutenção de aeronaves (TMA)

Níveis Técnicos	Escalão	Tempo de Permanência (Tp - anos)	Quota anual (Qa)	Total créditos	Carreiras
Senior	25º	Decisão de Gestão			TMA
	24º				
	23º				
	22º				
	21º				
	20º				
	19º				
	18º				
	17º				
16º	3	Sim	20		
15º	3		18		
14º	3		16		
13º	3		16		
		Tp	Qa	Total créditos	
Especialização	12º	1	Sim	6	
	11º	1		6	
	10º	1		5	
	9º	1		5	
	8º	2	Não	11	
	7º	2		11	
	6º	2		11	
		Tp	Qa	Total créditos	
Desenvolvimento	5º	2	Não	11	
	4º	2		11	
	3º	2		11	
	2º	2		11	
	1º	1		5	TMA Iniciado

B) Engenheiro (ENG)

Níveis Técnicos	Escalão	Tempo de Permanência (Tp - anos)	Total créditos	Carreiras
Sênior	16º	Decisão de Gestão		ENG
	15º			
	14º			
	13º			
		Tp	Total créditos	
	12º	2	13	
	11º	2	12	
	Tp	Total créditos		
Especialização	10º	2	12	
	9º	2	11	
	8º	2	11	
	7º	1,5	6	
	6º	1,5	5	
	5º	1,5	5	
	Tp	Total créditos		
Desenvolvime	4º	1	5	
	3º	1	5	
	2º	1	5	
	1º	1	5	

C) Técnico de processos de manutenção aeronáutica (TPMA); Técnico especializado (TE); Técnico administrativo (TA); Oficial de escala (OE);

Níveis Técnicos	Escalão	Tempo de Permanência (Tp)	Quota anual (Qa)	Total créditos	Carreiras			
Sênior	29º	Decisão de Gestão			TE			
	28º							
	27º							
	26º							
	25º							
	24º							
	23º							
	22º							
	21º							
		Tp	Qa	Total créditos		TA	OE	TPMA
	20º	3	Sim	20				
	19º	3		18				
	18º	3		18				
17º	2	13						
16º	2	12						
15º	2	12						
14º	2	12						
	Tp	Qa	Total créditos					
Especialização	13º	2	Sim	11				
	12º	2		11				
	11º	2		11				
	11º	2		11				
	10º	2		11				
	9º	2		11				
	8º	2		11				
	Tp	Qa	Total créditos					
Desenvolvimento	7º	2	Não	11				
	6º	1		6				
	5º	1		5				
	4º	1		5				
	3º	1		5				
	2º	1		5				
	1º	1		5				