

EMPORDEF - Tecnologias de Informação

ACORDO DE EMPRESA

**SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da
Aviação Cível**

ÍNDICE GERAL

Pág.

CAPÍTULO I	Âmbito e Vigência	3
CAPÍTULO II	Contrato de Trabalho	4
CAPÍTULO III	Prestação do Trabalho	4
CAPÍTULO IV	Direitos, Deveres e Garantias	6
CAPÍTULO V	Formação Profissional	8
CAPÍTULO VI	Duração e Organização do Tempo de Trabalho	10
CAPÍTULO VII	Feriados, Faltas e Férias	13
CAPÍTULO VIII	Remuneração	16
CAPÍTULO IX	Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho	18
CAPÍTULO X	Disposições Diversas	21
ANEXO I	Tabela Salarial e Enquadramentos profissionais	24
ANEXO II	Categorias Profissionais – Descrição de Funções	25
ANEXO II	Comparticipação Médica e Subsídio de Apoio à Infância	26

ACORDO DE EMPRESA

entre

EMPORDEF – TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO, S.A. (ETI)

e

SINTAC – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação

Civil

Capítulo I Âmbito e Vigência

Cláusula 1ª Âmbito

- 1 O presente Acordo de Empresa (AE) obriga, por um lado a ETI – EMPORDEF TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO, S.A., cujas actividades principais são a prestação de serviços de desenvolvimento de software e simulação aeronáutica e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, quer contratados sem termo, quer contratados a termo, representados pelo sindicato outorgante, SINTAC – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil.
- 2 É aplicável em todo o território nacional e aos trabalhadores em regime de deslocação temporária em serviço ao estrangeiro, com as adaptações decorrentes das normas específicas definidas pela empresa.
- 3 Por decisão da empresa, este Acordo de Empresa pode ser extensivo aos trabalhadores não representados pela organização sindical subscritora do mesmo.

Cláusula 2ª Vigência

- 1 O presente AE entrará em vigor cinco (5) dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) e vigorará pelo prazo de um (1) ano, sem prejuízo do disposto no nº 2 quanto a produção de efeitos.
- 2 As remunerações constantes do Anexo I e as prestações pecuniárias em aplicação na empresa serão revistas anualmente, produzindo efeitos desde o dia 1 (um) de Janeiro de cada ano.

Cláusula 3ª Denúncia

1. A denúncia do AE pode ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, nos termos da Lei.
2. Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará a vigorar aquele que se pretenda alterar, nos termos legalmente previstos.

Capítulo II Contrato de Trabalho

Cláusula 4ª Admissões

As admissões e modalidades de contrato individual, respeitadas as determinações legais, são da competência da ETI.

Cláusula 5ª Idade e habilitações

- 1 A idade mínima de admissão é de 18 anos.
- 2 Na admissão a ETI atenderá entre outros factores considerados relevantes, às habilitações escolares, aos conhecimentos técnicos e à formação profissional dos trabalhadores a admitir, à sua experiência comprovada.

Cláusula 6ª Período experimental

- 1 O período experimental para os 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 ou funções de confiança, nomeadamente, chefias e quadros superiores;
 - c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direcção.
- 2 Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental é de 30 dias, salvo se o contrato a termo certo tiver duração não superior a 6 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.

Capítulo III Prestação de trabalho

Cláusula 7ª Organização do trabalho e regulamentos internos

- 1 Os termos da prestação de trabalho é da competência da ETI, podendo elaborar regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

- 2 Na definição de novos regulamentos e/ou normas internas ou alteração das actualmente em aplicação, nas matérias previstas no número anterior, as partes procurarão obter consenso prévio.
- 3 As normas e regulamentos serão publicados e divulgados junto dos trabalhadores.
- 4 As condições da prestação de trabalho devem assegurar o respeito pelas normas de segurança, higiene e saúde no trabalho aplicáveis e favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador.

Cláusula 8ª **Funções desempenhadas**

- 1 O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à função ou categoria profissional para que foi contratado.
- 2 A lista das categorias profissionais ou funções será objecto, posteriormente, de um anexo a este AE, a negociar entre as partes.
- 3 A actividade da categoria contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada ou que lhe seja ministrada a devida formação profissional.
- 4 Quando o interesse da empresa o exija pode a ETI encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.
- 5 Quanto aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento remuneratório mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento durante o período de exercício.

Cláusula 9ª **Posto de trabalho. Mudança**

- 1 Entende-se por posto de trabalho a função ou conjunto de funções que estão cometidas e são regularmente desempenhadas pelo trabalhador, em lugar determinado, no âmbito da empresa e que visam alcançar um determinado objectivo.
- 2 A empresa pode mudar o trabalhador do respectivo posto de trabalho por razões de serviço justificadas, dando delas conhecimento prévio por escrito ao trabalhador.
- 3 São, nomeadamente, justificativas da mudança do posto de trabalho:
 - a) A substituição de trabalhadores ausentes;
 - b) O aumento temporário de serviço

- c) A diminuição ou a cessação temporária ou definitiva de serviço;
 - d) O cumprimento de obrigações inadiáveis da empresa.
- 4 Nas situações previstas nos números anteriores a mudança do posto de trabalho só se concretizará após ter sido fornecida ao trabalhador a formação profissional adequada ou um período de estágio, se necessário.
- 5 Da mudança do posto de trabalho nas condições desta cláusula não poderá resultar prejuízo para a evolução profissional do trabalhador.
- 6 Quando a mudança do posto de trabalho for temporária, o trabalhador regressará ao posto de trabalho anterior quando cessarem os motivos justificativos da mudança.

Capítulo IV

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 10ª

Princípio geral

A ETI e os trabalhadores devem no exercício da sua actividade actuar com respeito mútuo e proceder com lealdade e boa fé, devendo as partes colaborar na obtenção da maior produtividade bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 11ª

Deveres da ETI

São nomeadamente deveres da ETI:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere a higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias,

promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

- k) Cumprir integralmente as disposições deste AE e as normas dele emergentes, bem como as Leis de trabalho vigentes.

Cláusula 12ª

Deveres do trabalhador

1. São nomeadamente deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
 - b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
 - c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite a execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
 - e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
 - f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
 - g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
 - h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores;
 - i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.
2. O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto as ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 13ª

Garantias do trabalhador

É proibido à ETI:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou trata-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste AE;

- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste AE;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos por lei ou mediante acordo dos trabalhadores;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Capítulo V

Formação profissional

Cláusula 14ª

Princípio geral

- 1 A ETI promoverá a formação profissional adequada à qualificação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores, recorrendo se necessário a organismos exteriores públicos e privados.
- 2 O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional, que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Cláusula 15ª

Objectivos da formação

São objectivos da formação profissional nomeadamente:

- a) Promover o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa.
- b) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação dos trabalhadores aos postos de trabalho.
- c) Sustentar a evolução da carreira profissional dos trabalhadores e a mobilidade funcional.
- d) Favorecer a aquisição das competências necessárias ao acompanhamento da evolução tecnológica, organizacional e de gestão.
- e) Garantir, nos termos de lei, um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador.

Cláusula 16ª

Organização da formação

- 1 A ETI elaborará anualmente o plano de formação profissional.
- 2 O plano de formação será enviado aos representantes dos trabalhadores nos termos da lei.
- 3 Os trabalhadores têm o direito a serem informados sobre as acções de formação profissional a realizar.
- 4 Anualmente será elaborado um relatório sobre as acções de formação realizadas e número de formandos, de que serão dado conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.
- 5 Haverá registo das acções de formação internas frequentadas por cada trabalhador e a ETI emitirá o respectivo certificado de participação

Cláusula 17ª

Participação em acção de formação

- 1 O trabalhador deverá frequentar com assiduidade e empenhamento as acções de formação para que tenha sido indicado.
- 2 O tempo destinado à frequência de acções de formação profissional será considerado como de trabalho normal, podendo estas, contudo, decorrer em horário pós-laboral, desde que o trabalhador não aduza motivo atendível.
- 3 Para a frequência do curso poderá ser alterado o horário ou mudado o tipo de horário habitualmente praticado por cada trabalhador enquanto durar o curso.
- 4 Se da mudança do tipo de horário vier a resultar a alteração do descanso semanal, o trabalhador gozará, no fim do curso, os dias de descanso não gozados.
- 5 Para todos os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se igualmente como de trabalho normal o tempo despendido para frequência de cursos ou provas de exame, com vista à passagem de certificados de formação profissional ou de habilitação profissional, que a lei ou a ETI reconheça como necessário ao exercício da respectiva actividade.
- 6 As despesas extraordinárias resultantes das acções de formação profissional em que o trabalhador participe por determinação da empresa, são da responsabilidade desta. Poderá haver, contudo, repartição de custos entre a empresa e o trabalhador para o desenvolvimento de determinadas acções de formação.
- 7 Poderão ser estabelecidos, entre a ETI e os seus trabalhadores, contratos de reembolso das despesas inerentes à formação, no caso da participação em acções de formação que envolvam custos elevados.

- 8 Os trabalhadores formandos manterão todos os direitos e regalias previstas neste AE e na lei, durante as acções de formação profissional.
- 9 A formação poderá decorrer de forma presencial ou numa modalidade à distância, utilizando diferentes tecnologias, nomeadamente com recurso ao "e-learning".

Capítulo VI

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 18ª

Período normal de trabalho

- 1 O períodos normais de trabalho não podem exceder os actualmente em aplicação, quer diária quer semanalmente, excepto nos casos de flexibilidade de horário.
- 2 Em situações devidamente justificadas e para fazer face à adaptabilidade a oscilações de carga de trabalho poderá, mediante consulta prévia aos representantes dos trabalhadores, nos termos da lei, ser fixada em termos médios a duração do trabalho, com respeito pelo definido no Código do Trabalho.

Cláusula 19ª

Organização dos horários de trabalho

- 1 Compete à ETI, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei e dentro dos condicionalismos legais, definir os horários de trabalho.
- 2 Na ETI praticar-se-ão horários de trabalho regulares.
- 3 As alterações dos horários de trabalho deverão sempre ser precedidas de consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei.
- 4 O horário regular é constituído por cinco (5) dias consecutivos de trabalho, com descanso semanal complementar ao sábado e descanso semanal obrigatório ao domingo.
- 5 A mudança do tipo de horário só poderá processar-se após o descanso semanal, excepto nos casos justificados.
- 6 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 onze (11) horas.
- 7 Sempre que ocorra a prestação de trabalho suplementar deverá ser observado um período mínimo de descanso de onze (11) horas até que seja novamente retomado o trabalho, excepto nos casos legalmente previstos.

- 8 Quando, entre o termo do trabalho suplementar e o início do dia de trabalho normal, mediar um período de descanso inferior a cinco (5) horas, o trabalhador será dispensado pela ETI de prestar trabalho nesse dia.
- 9 Mediante acordo entre a ETI e os trabalhadores ou os seus órgãos representativos, o período máximo de cinco (5) horas de trabalho consecutivo, sem período de descanso e tomada de refeições, pode ser alargado até seis (6) horas.
- 10 Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a ETI na medida do possível e sem prejuízo para o serviço, fará com que os respectivos dias de descanso sejam coincidentes.

Cláusula 20ª

Mapas de horário de trabalho

1. Os mapas de horário de trabalho serão afixados nos locais de trabalho a que dizem respeito, em lugar 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 de descanso para tomada de refeição
 - d) Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar
 - e) Relação nominal dos trabalhadores a ele sujeitos com indicação do ciclo de rotações afecto a cada trabalhador.
 - f) Outros elementos exigidos por lei
2. A afixação dos horários de trabalho será feita com, pelo menos, sete (7) dias de antecedência que precede obrigatoriamente a sua entrada em vigor, excepto nos casos justificados, sendo remetida cópia aos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 21ª

Trabalho em dias feriados

1. Os trabalhadores só poderão prestar trabalho nos dias feriados quando convocados para trabalho suplementar.
2. Os trabalhadores que prestarem serviço em dia feriado têm direito ao pagamento do tempo prestado nesses dias como se de trabalho suplementar se tratasse.
3. Os trabalhadores terão direito à refeição em serviço, fornecida ou paga pela empresa, nos termos da cláusula 38ª.

Cláusula 22ª

Isenção de horário de trabalho

1. Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes condições:
 - a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
 - b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
 - c) Exercício regular de actividade fora das instalações da ETI, sem controlo imediato da hierarquia;
 - d) Outras de natureza técnica que exijam trabalho altamente especializado.
2. Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:
 - a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho (isenção de horário de trabalho total);
 - b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana (isenção de horário de trabalho parcial);
 - c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.
3. A isenção não prejudica o direito a dias de descanso semanal obrigatório, feriados obrigatórios e dias de descanso complementar, nem o período mínimo de descanso diário.

Cláusula 23ª

Trabalho suplementar

1. Nos termos da lei considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
2. A realização de trabalho suplementar carece de autorização prévia e expressa das chefias.
3. O trabalho suplementar realizado deverá ser objecto de registo nos termos da lei.

Cláusula 24ª

Condições e limites da prestação de trabalho suplementar

1. O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho.
2. O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivos de força maior ou quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.
3. O trabalho suplementar previsto no nº 1 fica sujeito por trabalhador a duzentas horas por ano.

Cláusula 25ª
Descanso compensatório por trabalho prestado
em dia de descanso semanal obrigatório

1. Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, por um período superior a 3 horas, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar obrigatoriamente num dos 3 dias úteis imediatos, ou por acordo entre a ETI e o trabalhador até ao 60º dia seguinte.
2. Quando o trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório for prestado, por período inferior a 3 horas, haverá direito a descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia.

Cláusula 26ª
Descanso compensatório

1. A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.
2. O descanso compensatório vence quando perfizer um numero de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.
3. O descanso compensatório é, por regra, substituído pela remuneração correspondente ao acréscimo de 100% do valor da hora/base, a não ser que o trabalhador expresse previamente vontade, no sentido do seu gozo.

Capítulo VII
Feriados, faltas e férias

Cláusula 27ª
Feriados

1. Nos termos do Código do Trabalho, são feriados obrigatórios:
 - a) 1 de Janeiro
 - b) Sexta-feira Santa;
 - c) Domingo de Páscoa;
 - d) 25 de Abril;
 - e) 1 de Maio;
 - f) Corpo de Deus (festa móvel);
 - g) 10 de Junho;
 - h) 15 de Agosto;

- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1, 8 e 25 de Dezembro.

- 2. Além dos feriados obrigatórios, na ETI observar-se-á o feriado municipal e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 28ª **Faltas**

- 1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2. São consideradas faltas justificadas, de acordo com o disposto na lei:
 - a) as dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
 - b) as motivadas por falecimento de:
 - cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras, e bem assim a pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador - até 5 dias consecutivos;
 - avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou seu cônjuge - até 2 dias consecutivos;
 - irmãos e cunhados do trabalhador - até 2 dias consecutivos;
 - c) as motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
 - d) as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - e) as motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
 - f) as ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - g) as dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
 - i) as dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período da respectiva campanha eleitoral;
 - j) as autorizadas ou aprovadas pela empresa;
 - k) as que por lei forem como tal qualificadas.
- 3. Não são consideradas faltas as ausências motivadas pela realização de exames médicos fora das instalações da empresa, no âmbito da medicina do trabalho, por determinação dos serviços médicos.

4. São consideradas injustificadas as faltas não previstas no nº 2 anterior.
5. As faltas quando previsíveis serão comunicadas às chefias com a antecedência mínima de 5 dias. Quando imprevisíveis serão comunicadas logo que possível, no cumprimento dos prazos previstos e divulgados.

Cláusula 29ª **Férias**

- 1 O trabalhador tem direito, nos termos da lei, a gozar um período de férias sem perda de remuneração.
- 2 A ETI poderá, atendendo à natureza da actividade, encerrar total ou parcialmente a laboração da empresa pelo período de tempo que poderá ser superior a quinze (15) dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.
- 3 O período de encerramento será comunicado, no início de cada ano civil, de modo a que o trabalhador possa programar a marcação dos dias de férias excedentes.
- 4 Durante o encerramento, previsto no nº 2 anterior, poderá haver lugar à necessidade de prestação de trabalho, sendo desse facto avisados os trabalhadores necessários.
- 5 Aos trabalhadores que prestem trabalho no período de encerramento será garantida a marcação de um período de férias, no mínimo de dez (10) dias úteis seguidos.

Cláusula 30ª **Duração das férias**

1. O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis, excepto nas situações previstas na lei.
2. A partir de 2005, a duração do período de férias indicado no nº 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 um dia ou dois meios dias de faltas;
 - b) Dois dias de férias até ao máximo de dois dias ou quatro meios dias de faltas;
 - c) Um dia de férias até ao máximo de três dias ou seis meios dias de faltas.
3. Para efeitos das férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

4. No caso das férias gozadas em períodos interpolados, mediante acordo entre a ETI e o trabalhador, será salvaguardado, no mínimo, o gozo de um período de quinze (15) dias consecutivos, incluindo os feriados e descansos semanais intercorrentes.
5. Aos trabalhadores vinculados por contrato a termo, cuja duração seja igual ou superior a um ano, são aplicáveis os números anteriores.
6. Os trabalhadores vinculados por contrato a termo, cuja duração inicial ou renovada, não atinja um ano, têm direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

Capítulo VIII Remuneração

Cláusula 31ª Remuneração

A remuneração base mensal mínima é a que consta do anexo I deste AE.

Cláusula 32ª Componentes da retribuição e forma de pagamento

- 1 A retribuição mensal compreende:
 - a) A remuneração base mensal;
 - b) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;
 - c) O subsídio de função.

As prestações indicadas nas alíneas b) e seguintes apenas integram a retribuição mensal enquanto se verificarem as situações que determinem o seu pagamento.
- 2 Não se consideram retribuições, designadamente: o subsídio de refeição, quando houver lugar, transporte, ajudas de custo, remuneração especial como instrutor de formação e outros prémios e gratificações.
- 3 A retribuição será sempre paga por inteiro, até ao último dia útil do mês a que respeita, por cheque ou transferência bancária.
- 4 A remuneração por trabalho suplementar e outras prestações não regulares serão processadas no mês subsequente àquele em que ocorram.
- 5 A ETI entregará, mensalmente, ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, o número de inscrição na instituição da segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição mensal, discriminando a remuneração base mensal e as demais remunerações devidas por lei ou por este AE, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido efectivamente pago.

Cláusula 33ª

Cálculo do valor da retribuição horária

Para todos os efeitos deste AE, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = (Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que "Rm" é o valor da retribuição mensal e "n" o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 34ª

Férias, subsídio de férias e de Natal

- 1 O período de férias a que o trabalhador tenha direito é remunerado em valor equivalente à retribuição mensal.
- 2 Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal, que deve ser pago até 30 de Junho.
- 3 O trabalhador receberá um subsídio de Natal de valor equivalente à retribuição mensal e pago até 15 de Dezembro.

Cláusula 35ª

Comparticipação Médica e Subsídio de Apoio à Infância

1. A Participação Médica é devida aos trabalhadores nos termos da regulamentação interna respectiva (Anexo IV).
2. O subsídio de apoio à infância é devido aos trabalhadores nos termos da regulamentação interna respectiva (Anexo IV).

Cláusula 36ª

Retribuição do trabalho suplementar

- 1 A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos sobre o valor hora:
 - a) 50% da retribuição na primeira hora;
 - b) 75% da retribuição nas horas subsequentes;
 - c) 100% da retribuição a partir das 21h30m.
- 2 O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100% da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.

- 3 O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório será remunerado com um acréscimo de 125%.
- 4 Os acréscimos indicados nos números anteriores já incluem a prestação referente ao horário nocturno.

Cláusula 37ª **Retribuição da isenção de horário**

1. Os trabalhadores que possuem isenção de horário de trabalho total, não sujeitos a limites máximos dos períodos de trabalho, auferem uma remuneração correspondente de, no mínimo, 21% da remuneração base mensal, enquanto mantiverem esse regime.
2. Os trabalhadores que possuem isenção de horário de trabalho parcial, alargando a sua prestação de trabalho por mais 2h30m semanais, auferem uma remuneração correspondente de, no mínimo, 10% da retribuição base mensal, enquanto mantiverem esse regime.
3. O subsídio de isenção de horário de trabalho poderá ser integrado na remuneração base mensal.

Cláusula 38ª **Subsídio de refeição em serviço**

É atribuído um subsídio de refeição por cada dia efectivo de trabalho.

Capítulo IX **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

Cláusula 39ª **Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho**

A ETI garantirá a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde, nos termos previstos na lei e com a finalidade de prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 40ª **Objectivos e princípios fundamentais**

Os objectivos e princípios fundamentais da segurança, higiene e saúde no trabalho são:

- a) Planificar e organizar a prevenção e riscos profissionais;
- b) Eliminar os factores de risco e de acidente;

- c) Avaliar e controlar os riscos profissionais;
- d) Informar, formar, consultar e estimular a participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promover a vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 41ª

Obrigações da ETI para a promoção das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho

Para a promoção das condições de segurança, higiene e saúde dos trabalhadores em todos os aspectos relacionados com o trabalho, a ETI deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, a identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da ETI a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção, na ETI, de um sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;
- m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

- o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

Cláusula 42ª

Obrigações do trabalhador na área da segurança, higiene e saúde no trabalho

Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as instruções e regulamentação interna específica da ETI relativas a esta matéria;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela ETI, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar na empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

Cláusula 43ª

Formação e informação na área da segurança, higiene e saúde no trabalho

- 1 A ETI proporcionará aos trabalhadores formação e informação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco.
- 2 A formação e a informação serão proporcionadas, nomeadamente nos seguintes casos:
 - a) Admissão na empresa;
 - b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
 - c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

- d) Adopção de uma nova tecnologia;
 - e) Outras, sempre que se justifique.
- 3 Os trabalhadores e os seus representantes devem dispor de informação actualizada sobre:
- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa;
 - b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
 - c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

Capítulo X

Disposições diversas

Cláusula 44ª

Obtenção de documentos

- 1 Os passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorizações de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação ou exercício normal da função, determinados pela ETI, serão custeados por esta que, se possível, também os obterá, desde que o trabalhador lhe forneça os elementos necessários para o efeito.
- 2 Quando for o trabalhador a tratar da obtenção dos documentos acima referidos, o tempo necessário para tal será considerado como tempo de trabalho normal, desde que necessários para o exercício das suas deslocações em serviço.
- 3 O disposto nesta cláusula é extensivo aos familiares, em tudo o que lhes for aplicável, em caso de transferência de local de trabalho para fora do país por um período de tempo igual ou superior a seis meses.

Cláusula 45ª

Equipamentos de trabalho

- 1 A ETI poderá exigir o uso de equipamentos de trabalho quando o julgar conveniente e de acordo com as normas legais.
- 2 Os equipamentos de trabalho fornecidos a qualquer trabalhador, quando impostos pela ETI, serão sempre a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.
- 3 Os trabalhadores serão responsáveis, perante a ETI, pela preservação das ferramentas e equipamentos que lhes estejam distribuídos, desde que lhes sejam garantidas condições mínimas para essa preservação.

Cláusula 46ª
Desconto mensal da quota sindical

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

Cláusula 47ª
Refeitório

1. A ETI manterá na sua sede, em Lazarim/Caparica, um serviço de refeitório disponível para todos os seus trabalhadores.
2. Nos casos em que o refeitório esteja encerrado, os trabalhadores que se encontrarem ao serviço efectivo terão direito à compensação dos custos com refeições, tendo como valor mínimo o abono de refeição previsto na cláusula 38ª.

Cláusula 48ª
Subsídio por prestação temporária de serviço como formador interno

Os trabalhadores chamados a prestar serviço, em acumulação com as suas atribuições normais, como formador interno em cursos ministrados pela ETI terão direito a um subsídio especial por cada hora de formação que corresponde a 1/160 da remuneração base mensal correspondente ao nível TSUP5.

Cláusula 49ª
Crédito de tempo para a actividade sindical

1. Para o exercício da actividade sindical são atribuídos os seguintes créditos de tempo:
 - a) a cada delegado sindical, cinco (5) horas por mês;
 - b) a cada membro das direcções sindicais, para o exercício das suas funções, quatro (4) dias por mês ou 48 dias por ano civil.
2. A ETI poderá acordar com os sindicatos outra distribuição dos créditos de tempo referidos no número anterior, sem prejuízo dos limites máximos fixados.
3. Os sindicatos poderão credenciar representantes para a negociação do A.E. ou para efeitos deste decorrentes, os quais beneficiarão do crédito de horas necessárias a cada reunião de negociação e ainda de igual número de horas para preparação da mesma.

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

Cláusula 50ª **Comissão paritária**

- 1 É constituída a comissão paritária para interpretação das dúvidas suscitadas pela aplicação deste Acordo de Empresa.
- 2 A comissão paritária será composta por dois elementos, um nomeado pela ETI e um pelo sindicato outorgante, e iniciará as suas funções na data de entrada em vigor deste Acordo de Empresa.
- 3 A comissão paritária deliberará num prazo de quinze (15) dias a contar da data da apresentação, por escrito da dúvida suscitada por qualquer uma das entidades outorgantes.

Cláusula 51ª **Representação dos trabalhadores**

À data de assinatura do presente Acordo de Empresa são representados pelo SINTAC todos os trabalhadores seus associados, do total de trabalhadores da ETI.

ANEXO I

Tabela Salarial e Enquadramentos Profissionais

Valor (€)	Enquadramentos Profissionais				
	ESW	EMS	TSUP	TESP	TADM
3.331,00	Coordenador 3	Coordenador 2	TSUP 14		
3.116,00	Coordenador 2	Coordenador 1	TSUP 13		
2.843,00	Coordenador 1	Consultor 3	TSUP 12		
2.585,00	Consultor 3	Consultor 2	TSUP 11	TESP 22	
2.350,00	Consultor 2	Consultor 1	TSUP 10	TESP 21	
2.155,00	Consultor 1	Eng. MS 4	TSUP 9	TESP 20	TADM 20
1.998,00	Analista 4	Eng. MS 3	TSUP 8	TESP 19	TADM 19
1.849,00	Analista 3	Eng. MS 2	TSUP 7	TESP 18	TADM 18
1.713,00	Analista 2	Eng. MS 1	TSUP 6	TESP 17	TADM 17
1.586,00	Analista 1	Eng. MS Júnior 5	TSUP 5	TESP 16	TADM 16
1.469,00	Programador 4	Eng. MS Júnior 4	TSUP 4	TESP 15	TADM 15
1.362,00	Programador 3	Eng. MS Júnior 3	TSUP 3	TESP 14	TADM 14
1.260,00	Programador 2	Eng. MS Júnior 2	TSUP 2	TESP 13	TADM 13
1.167,00	Programador 1	Eng. MS Júnior 1	TSUP 1	TESP 12	TADM 12
1.101,00				TESP 11	TADM 11
1.040,00				TESP 10	TADM 10
983,00				TESP 9	TADM 9
928,00				TESP 8	TADM 8
877,00				TESP 7	TADM 7
824,00				TESP 6	TADM 6
778,00				TESP 5	TADM 5
734,00				TESP 4	TADM 4
695,00				TESP 3	TADM 3
656,00				TESP 2	TADM 2
620,00				TESP 1	TADM 1

Subsídio de Refeição: €6,16

Anexo II

Categorias profissionais e descrição de Funções

ENGENHEIRO SOFTWARE (ESW)	Desenvolve, através da análise de requisitos, sistematização de conceitos e de modelização, programação em linguagens utilizadas na empresa, integração SW/SW e HW/SW e teste de sistemas de software para uso aeronáutico.
ENGENHEIRO SISTEMAS (EMS)	Desenvolve, através da análise de requisitos, análise funcional, sistematização de conceitos e da modelização: - Arquitecturas de sistemas ou computadores; - Sistemas Electrónicos de Interfaces; - Sistemas Integrados Digitais e Analógicos para Aquisição de Sinais; - Modelos matemáticos, funcionais e de Interface Homem-Máquina De sistemas utilizados na aeronáutica.
TECNICO SUPERIOR (TSUP)	Organiza, coordena e desenvolve, com grande autonomia, actividades de natureza ampla e complexa na área de sua especialidade. Desenvolve estudos e emite pareceres.
TECNICO ESPECIALISTA (TESP)	Assegura a realização das tarefas inerentes à sua área de actividade, com relativa autonomia, interpretando normas e programas definidos e aplicando conhecimentos técnicos específicos.
TECNICO ADMINISTRATIVO (TADM)	Executa tarefas relacionadas com o expediente técnico-administrativo de acordo com as especificações e trabalhos desenvolvidos pela área organizacional em que se encontra integrado, podendo, nessas tarefas, utilizar meios tecnológicos adequados.

ANEXO III

Regulamento de Carreiras

CONCEITOS

1. Progressão – Evolução de nível resultante da obtenção de créditos e/ou quotas, durante o normal percurso de Carreira;
2. Promoção – Evolução de nível(is) excepcional, por exemplo por Mérito.

NORMAS GERAIS

1. As quotas para Progressões são estabelecidas no 1.º trimestre de cada ano pela Administração, terão de ser progredidos um mínimo de 20% dos colaboradores que reúnam as condições exigidas;
2. As regras específicas para cada Carreira são as que constam nos respectivos desenhos de Carreira;
3. Para efeitos de obtenção de créditos, o resultado da Avaliação de Desempenho será arredondado à unidade;
4. Estão em condições de progressão, os colaboradores que obtenham classificação de Bom na Avaliação de Desempenho, considera-se Bom na Avaliação de Desempenho, um resultado igual ou superior a 2,5;
5. Os créditos necessários para Progressão são os correspondentes ao nível de vencimento em que os trabalhadores estão colocados quando da entrada em vigor do Regulamento de Carreiras.
6. Para Progressão, o trabalhador deverá acumular o número mínimo de créditos correspondentes ao nível de Progressão;
7. Quando o trabalhador é promovido por Mérito, adquire para efeitos de Progressão, os créditos mínimos estabelecidos para o respectivo nível onde se encontra;
8. Todos os colaboradores que não tenham obtido qualquer Progressão/Promoção nos últimos quatro (4) anos à data da última Progressão/Promoção, terão uma reavaliação do seu processo;
9. Em caso de divergências, será constituída uma Comissão Paritária, que terá por finalidade interpretar e analisar dúvidas e/ou reclamações que resultem da aplicação do Regulamento de Carreiras, deliberando num prazo de 30 dias, a contar da data de apresentação por escrito do problema suscitado;
10. Da Comissão farão parte 1 elemento não permanente, directamente relacionado com o caso em apreço e 1 elemento permanente, a saber: o trabalhador ou seu representante (sindicato), a Chefia ou seu representante e os RH's que se constituirão como árbitro, cabendo-lhe a decisão final.
11. Este Regulamento entra em vigor a partir da data da sua assinatura.

Desenvolve, através da análise de requisitos, análise funcional, sistematização de conceitos e da modelização:

- Arquitecturas de sistemas ou computadores;
- Sistemas Electrónicos de Interfaces;
- Sistemas Integrados Digitais e Analógicos para Aquisição de Sinais;
- Modelos matemáticos, funcionais e de Interface Homem-Máquina; de sistemas utilizados na aeronáutica

		TEMPOS MÍNIMOS	TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS		
			AD	FP	Total Créditos
<div>↑</div> <div>PROGRESSÃO</div> <div>↑</div>	Coordenador 2		3	1	4
	Coordenador 1		3	1	4
	Consultor 3		3	1	4
	Consultor 2		3	1	4
	Consultor 1		3	1	4
	Eng. MS 4		3	1	4
	Eng. MS 3		3	1	4
	Eng. MS 2		3	1	4
	Eng. MS 1		3	1	4
	Eng. MS Júnior 5		3	1	4
	Eng. MS Júnior 4		3	1	4
	Eng. MS Júnior 3	2	6	2	8
	Eng. MS Júnior 2	2	6	2	8
	Eng. MS Júnior 1	1	3	1	4

Licenciatura ou Bacharelato em áreas relevantes para as funções a desempenhar (Aerospacial/Aeronáutica, Mecânica/Automação e Controlo; Electrotécnica/Electrónica; Computadores)

A) Formas de Evolução na Carreira:

1. Progressão – Evolução de nível resultante da obtenção de créditos e/ou quotas, durante o normal percurso de Carreira;
2. Promoção – Evolução de nível(is) excepcional, por exemplo por Mérito.

B) Modo de Obtenção de Créditos:

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO		<u>CRÉDITOS</u>
INSUFICIENTE		1
REGULAR		2
BOM		3
MUITO BOM		4
EXCELENTE		5
FORMAÇÃO PROFISSIONAL		1

C) Regras Específicas:

1. São necessários um mínimo de 4 Créditos para 1 Progressão por ano;
2. Não haverá lugar à acumulação de créditos para Progressão (total em linha de "AD+FP");
3. Sistema de quotas anual para Progressão, mantendo-se as restantes condições (obtenção dos créditos "AD+FP" e tempos mínimos).
4. Sistema de quotas anual para Promoção definido pela Administração;
5. A partir do Eng. MS Júnior nível 3, não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para Progressão são: Avaliação de Desempenho, Formação Profissional e Quotas;
6. Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar Formação Profissional.

Desenvolve, através da análise de requisitos, sistematização de conceitos e de modelização, programação em linguagens utilizadas na empresa, integração SW/SW e HW/SW e teste de sistemas de software para uso aeronáutico.

		TEMPOS MÍNIMOS	TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS		
			AD	FP	Total Créditos
↑ PROGRESSÃO	Coordenador 3		3	1	4
	Coordenador 2		3	1	4
	Coordenador 1		3	1	4
	Consultor 3		3	1	4
	Consultor 2		3	1	4
	Consultor 1		3	1	4
	Analista 4		3	1	4
	Analista 3		3	1	4
	Analista 2		3	1	4
	Analista 1		3	1	4
↑	Programador 4		3	1	4
	Programador 3	2	6	2	8
	Programador 2	2	6	2	8
	Programador 1	1	3	1	4

Licenciatura ou Bacharelato em áreas relevantes para as funções a desempenhar (Tecnologias de Informação ou Equivalente)

A) Formas de Evolução na Carreira:

1. Progressão – Evolução de nível resultante da obtenção de créditos e/ou quotas, durante o normal percurso de Carreira;
2. Promoção – Evolução de nível(is) excepcional, por exemplo por Mérito.

B) Modo de Obtenção de Créditos:

CRÉDITOS	
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
INSUFICIENTE	1
REGULAR	2
BOM	3
MUITO BOM	4
EXCELENTE	5
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	1

C) Regras Específicas:

1. São necessários um mínimo de 4 Créditos para 1 Progressão por ano;
2. Não haverá lugar à acumulação de créditos para Progressão (total em linha de "AD+FP");
3. Sistema de quotas anual para Progressão, mantendo-se as restantes condições (obtenção dos créditos "AD+FP" e tempos mínimos).
4. Sistema de quotas anual para Promoção definido pela Administração;
5. A partir do Eng. MS Júnior nível 3, não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para Progressão são: Avaliação de Desempenho, Formação Profissional e Quotas;
6. Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar Formação Profissional.

Organiza, coordena e desenvolve, com grande autonomia, actividades de natureza ampla e complexa na área de sua especialidade. Desenvolve estudos e emite pareceres.

		TEMPOS MÍNIMOS	TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS		
			AD	FP	Total Créditos
↑ ↑ ↑	TSUP 14		3	1	4
	TSUP 13		3	1	4
	TSUP 12		3	1	4
	TSUP 11		3	1	4
	TSUP 10		3	1	4
	TSUP 9		3	1	4
	TSUP 8		3	1	4
	TSUP 7		3	1	4
	TSUP 6		3	1	4
	TSUP 5		3	1	4
	TSUP 4		3	1	4
	TSUP 3	1	3	1	4
	TSUP 2	2	6	2	8
	TSUP 1	1	3	1	4

Licenciatura ou Bacharelato em áreas relevantes para as funções a desempenhar

A) Formas de Evolução na Carreira:

1. Progressão – Evolução de nível resultante da obtenção de créditos e/ou quotas, durante o normal percurso de Carreira;
2. Promoção – Evolução de nível(is) excepcional, por exemplo por Mérito.

B) Modo de Obtenção de Créditos:

	<u>CRÉDITOS</u>
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
INSUFICIENTE	1
REGULAR	2
BOM	3
MUITO BOM	4
EXCELENTE	5
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	1

C) Regras Específicas:

1. São necessários um mínimo de 4 Créditos para 1 Progressão por ano;
2. Não haverá lugar à acumulação de créditos para Progressão (total em linha de "AD+FP");
3. Sistema de quotas anual para Progressão, mantendo-se as restantes condições (obtenção dos créditos "AD+FP" e tempos mínimos).
4. Sistema de quotas anual para Promoção definido pela Administração;
5. A partir do Eng. MS Júnior nível 3, não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para Progressão são: Avaliação de Desempenho, Formação Profissional e Quotas;
6. Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar Formação Profissional.

A) Formas de Evolução na Carreira:

1. Progressão – Evolução de nível resultante da obtenção de créditos e/ou quotas, durante o normal percurso de Carreira;
2. Promoção – Evolução de nível(is) excepcional, por exemplo por Mérito.

B) Modo de Obtenção de Créditos:

CRÉDITOS	
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
INSUFICIENTE	1
REGULAR	2
BOM	3
MUITO BOM	4
EXCELENTE	5
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	1

C) Regras Específicas:

1. São necessários um mínimo de 4 Créditos para 1 Progressão por ano;
2. Não haverá lugar à acumulação de créditos para Progressão (total em linha de "AD+FP");
3. Sistema de quotas anual para Progressão, mantendo-se as restantes condições (obtenção dos créditos "AD+FP" e tempos mínimos).
4. Sistema de quotas anual para Promoção definido pela Administração;
5. A partir do Eng. MS Júnior nível 3, não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para Progressão são: Avaliação de Desempenho, Formação Profissional e Quotas;
6. Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar Formação Profissional.

Executa tarefas relacionadas com o expediente técnico-administrativo de acordo com as especificações e trabalhos desenvolvidos pela área organizacional em que se encontra integrado, podendo, nessas tarefas, utilizar meios tecnológicos adequados.

		TEMPOS MÍNIMOS	TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS		
			AD	FP	Total Créditos
↑ PROGRESSÃO	TADM 20		3	1	4
	TADM 19		3	1	4
	TADM 18		3	1	4
	TADM 17		3	1	4
	TADM 16		3	1	4
	TADM 15		3	1	4
	TADM 14		3	1	4
	TADM 13		3	1	4
	TADM 12		3	1	4
	TADM 11		3	1	4
	TADM 10		3	1	4
	TADM 9		3	1	4
	TADM 8		3	1	4
↑	TADM 7		3	1	4
	TADM 6	1	3	1	4
	TADM 5	1	3	1	4
	TADM 4	1	3	1	4
	TADM 3	1	3	1	4
	TADM 2	1	3	1	4
	TADM 1	1	3	1	4

Habilitações Técnicas em áreas relevantes para as funções a desempenhar

A) Formas de Evolução na Carreira:

1. Progressão – Evolução de nível resultante da obtenção de créditos e/ou quotas, durante o normal percurso de Carreira;
2. Promoção – Evolução de nível(is) excepcional, por exemplo por Mérito.

B) Modo de Obtenção de Créditos:

CRÉDITOS	
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
INSUFICIENTE	1
REGULAR	2
BOM	3
MUITO BOM	4
EXCELENTE	5
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	1

C) Regras Específicas:

1. São necessários um mínimo de 4 Créditos para 1 Progressão por ano;
2. Não haverá lugar à acumulação de créditos para Progressão (total em linha de "AD+FP");
3. Sistema de quotas anual para Progressão, mantendo-se as restantes condições (obtenção dos créditos "AD+FP" e tempos mínimos).
4. Sistema de quotas anual para Promoção definido pela Administração;
5. A partir do Eng. MS Júnior nível 3, não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para Progressão são: Avaliação de Desempenho, Formação Profissional e Quotas;
6. Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar Formação Profissional.

Anexo IV

Comparticipação Médica

Coberturas	Comparticipação	Plafond Anual
Consultas Médicas	85%	€ 750
Fisioterapia	85%	€ 750
Exames Complementares	85%	€ 750
Medicamentos	85%	€ 600
Estomatologia	85%	€ 600
Aros de Óculos	100%	€ 75
Lentes óculos e/ou contacto	85%	N/A
Hospitalização/Internamento	85%	€ 7.500
Parto (<i>incluído na Hospitalização</i>)	85%	€ 7.500

Subsídio de Apoio à Infância

Creches e Infantários			
Tabela A			
Escalão	Capitação		Mensal
1	€ 0	€ 318	€ 76,00
2	€ 318	€ 477	€ 65,00
3	€ 477	€ 9.999	€ 53,00
Externatos e ATL			
Tabela B			
Escalão	Capitação		Mensal
1	€ 0	€ 318	€ 65,00
2	€ 318	€ 477	€ 53,00
3	€ 477	€ 9.999	€ 41,00
Escolaridade (Do 1.º ao 9.º ano)			
Tabela C			
Escalão	Capitação		Anual
1	€ 0	€ 318	€ 100,00
2	€ 318	€ 477	€ 82,00
3	€ 477	€ 9.999	€ 65,00