

**Acordo de Empresa entre os Serviços Portugueses de
Handling(SPdH) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação
Civil (SINTAC)
e outros - Revisão Global.**

Publicado no BTE nº 6 de 15 de Fevereiro de 2012

| Nome | Cja | Pág. |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------|
| Abono para falhas | 50^a | 21 |
| Abonos diversos | 43^a | 18 |
| Actividade dos trabalhadores | 16^a | 7 |
| Agregado familiar | 20^a | 8 |
| Âmbito pessoal | 1^a | 1 |
| Âmbito territorial | 2^a | 1 |
| Anuidades | 44^a | 19 |
| Avaliação de Desempenho e Potencial | 72^a | 31 |
| Categorias profissionais | 9^a | 3 |
| Categorias profissionais. Níveis de enquadramento. Definições e conceitos | 8^a | 2 |
| Colocação nos escalões da tabela salarial | 10^a | 3 |
| Comissão Paritária | 71^a | 31 |
| Competência dos médicos de trabalho | 56^a | 24 |
| Complemento de Reforma | 65^a | 28 |
| Componentes da retribuição ilíquida mensal | 42^a | 18 |
| Cursos de formação profissional | 36^a | 14 |
| Definições | 25^a | 10 |
| Desconto das quotas sindicais | 4^a | 1 |
| Dia de descanso complementar | 31^a | 13 |
| Dias de descanso | 38^a | 15 |
| Duração do trabalho normal/ Flexibilidade | 24^a | 10 |
| Efeitos da transferência | 15^a | 6 |
| Entrada em vigor, vigência e revisão | 3^a | 1 |
| Evolução na carreira – Requisitos mínimos gerais | 12^a | 4 |
| Exclusão de competência dos médicos do trabalho | 57^a | 25 |
| Feridos | 39^a | 16 |
| Flexibilidade e tolerância | 35^a | 14 |
| Habilitações mínimas | 5^a | 2 |
| Higiene e Segurança no Trabalho | 58^a | 25 |
| Horários de trabalho | 32^a | 13 |
| Horários de turnos | 27^a | 11 |
| Horas de refeição | 34^a | 14 |
| Idade Mínima de admissão | 6^a | 2 |
| Infantário | 61^a | 27 |
| Intervalos de refeição e de descanso | 26^a | 11 |
| Local de trabalho. Transferência | 14^a | 6 |
| Mapas de horário de trabalho | 33^a | 13 |
| Medicina do Trabalho | 55^a | 23 |
| Mudança de categoria profissional | 11^a | 3 |
| Nomeação na linha hierárquica | 13^a | 6 |
| Obtenção de documentos | 21^a | 9 |
| Períodos de férias | 40^a | 16 |
| Preenchimento de vagas | 7^a | 2 |
| Prémio de destruição de lucros | 54^a | 22 |
| Pré-reforma | 64^a | 28 |
| Processamento de marcação de férias | 41^a | 16 |
| Protecção em casos de pirataria e sabotagem | 22^a | 9 |
| Protecção na doença e acidentes | 59^a | 25 |
| Protecção na invalidez | 60^a | 26 |
| Refeitório | 37^a | 15 |
| Regime transitório | 73^a | 31 |
| Regimes específicos da carreira e de condições de trabalho | 70^a | 30 |
| Regulamentos Internos | 17^a | 7 |
| Remuneração do trabalho suplementar | 46^a | 20 |
| Retribuição do trabalho nocturno | 45^a | 19 |
| Retribuição e subsídio de férias | 48^a | 21 |

| Nome | Cja | Pág. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------|
| Retribuição em caso de morte do trabalhador | 68^a | 30 |
| Retribuição por prestação temporária de serviço como instrutor de formação) | 51^a | 22 |
| Revogação da regulamentação colectiva anterior | 74^a | 32 |
| Sanções disciplinares | 67^a | 30 |
| Seguros | 66^a | 29 |
| Subsídio de Natal | 49^a | 21 |
| Subsídio de refeição | 53^a | 22 |
| Subsídio de turnos | 47^a | 20 |
| Subsídio para educação especial | 62^a | 27 |
| Subsídio para material escolar | 63^a | 28 |
| Subsídio por condições especiais de trabalho | 52^a | 22 |
| Trabalho em feriados | 30^a | 12 |
| Trabalho fora da base | 23^a | 9 |
| Trabalho nocturno | 29^a | 12 |
| Trabalho suplementar | 28^a | 12 |
| Transmissão de estabelecimento e extinção de serviços | 69^a | 30 |
| Transportes em serviço | 19^a | 8 |
| Uniformes e equipamento de trabalho | 18^a | 8 |
| Carreiras Profissionais | Anexo I | 33 |
| Licenciado - LIC / Bacharel – BAC | Anexo I | 90/98 |
| Operador de Assistência em Escala – OAE | Anexo I | 43/51 |
| Protocolo - Regularização dos descansos compensatórios acumulados, decorrentes da prestação de trabalho suplementar | | 111/112 |
| Protocolo - Trabalho Temporário | | 117/118 |
| Protocolo - Regularização das Situações de evolução mínima garantida, na Progressão na Linha Técnica | | 113/116 |
| Regulamento de transportes | | 108/110 |
| Tabela Salarial TTAE (ver em tabelas) | Anexo I | 42 |
| Tabela Salarial OEA (" " ") | Anexo I | 51 |
| Tabela Salarial TMEAA (" " ") | Anexo I | 60 |
| Tabela salarial TOA (" " ") | Anexo I | 70 |
| Tabela salarial TC (" " ") | Anexo I | 79 |
| Tabela salarial TAUX (" " ") | Anexo I | 89 |
| Tabela Salarial Lic/Bach (" " ") | Anexo I | 98 |
| Tabela salarial Tec. Sup (" " ") | Anexo I | 107 |
| Técnico Comercial – TC (" " ") | Anexo I | 71/79 |
| Técnico Auxiliar – TAUX (" " ") | Anexo I | 80/89 |
| Técnico de Manutenção de Equipamentos de Assistência a Avião – TMEAA | Anexo I | 52/60 |
| Técnico de Tráfego de Assistência em Escala – TTAE | Anexo I | 33/42 |
| Técnico Organização e Administração – TOA | Anexo I | 61/70 |
| Técnico Superior – TS | Anexo I | 99/107 |

AE – SPdH

Cláusula 1ª - (Âmbito pessoal)

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

Cláusula 2ª - (Âmbito territorial)

1. O presente A.E. aplica-se em todo o território nacional.
2. A SPdH, S.A. integra o sector de actividade de prestação de serviços de assistência em escala ao transporte aéreo.
3. O presente A.E. abrange, para além da Empresa, cerca de 1653 trabalhadores.
4. A regulação das relações de trabalho dos trabalhadores que se desloquem em serviço ao estrangeiro reger-se-á por contrato individual próprio, sem perda do vínculo territorial.

Cláusula 3ª - (Entrada em vigor, vigência e revisão)

1. O presente A.E. entrará em vigor 5 dias após a sua publicação no B.T.E. (Boletim do Trabalho e Emprego).
2. O presente A.E. vigorará até 31 de Dezembro de 2014, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua revisão, nos termos legais.
3. Decorrido o prazo de vigência fixado no número anterior, renova-se o presente A.E. por prazos sucessivos de um ano até que seja revogado por novo A.E.

Cláusula 4ª - (Desconto das quotas sindicais)

1. A Empresa respeitará o disposto na lei, visando a arrecadação da quotização sindical por dedução na retribuição mensal, sempre que o trabalhador o autorize.
2. A entrega da quotização sindical deduzida nos termos do número anterior ao sindicato respectivo terá lugar até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito

Cláusula 5ª - (Habilitações mínimas)

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

Cláusula 6ª - (Idade mínima de admissão)

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

Cláusula 7ª - (Preenchimento de vagas)

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

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

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

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

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

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

b) A sua antiguidade na Empresa.

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

Cláusula 8ª - (Categorias profissionais. Níveis de enquadramento. Definições e conceitos)

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

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

b) Função: conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;

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

Cláusula 9ª - (Categorias profissionais)

1. Os trabalhadores da Empresa abrangidos pelo presente A.E. estão enquadrados numa das categorias profissionais constantes do Anexo V e das condições de trabalho estabelecidas no mesmo, sendo vedado à Empresa atribuir-lhes outras diferentes das nele previstas.

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

Cláusula 10ª - (Colocação nos escalões da tabela salarial)

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

2. O disposto no n.º 1 não prejudica a possibilidade de, em situações excepcionais, ser adoptado critério diferente.

Cláusula 11ª (Mudança de categoria profissional)

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

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

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

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

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

Cláusula 12ª - (Evolução na carreira – Requisitos mínimos gerais)

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

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

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

b) Faltas injustificadas para além do limite de 2 seguidas ou 4 interpoladas, no período de permanência na posição salarial;

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

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

e) Pendência de processo disciplinar;

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

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

a) Férias;

b) Acidentes de trabalho;

c) Doença profissional;

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

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

f) Casamento ou nojo;

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

- h) Estatuto de trabalhador estudante, até aos limites consagrados na lei geral;
- i) Exercício de funções sindicais ou na Comissão de Trabalhadores, por membros das direcções sindicais, delegados sindicais e membros da Comissão de Trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da Empresa.
4. No caso previsto na alínea e) do número 2, a evolução só não se efectuará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção de suspensão da prestação de trabalho; se do processo disciplinar resultar sanção de menor gravidade ou a ausência de sanção a evolução será efectuada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.
5. A verificação da inexistência de motivos impeditivos da evolução, previstos no n.º 2, será sempre referenciada a um número de anos, seguidos ou interpolados, igual aos do período mínimo de exercício de funções no grau possuído, que estiver estabelecido.
6. Para além dos momentos previstos e estabelecidos na progressão na linha técnica, a Empresa deve proceder à apreciação e avaliação da situação do trabalhador após 7 anos de permanência no mesmo grau, considerando, para o efeito para além dos requisitos consagrados no n.º 2, o currículo técnico do trabalhador, em todos os dados e informações que o integram.
7. A apreciação e avaliação deve ter lugar até ao termo do período de permanência quando este se achar estabelecido na progressão na linha técnica ou no prazo máximo de 60 dias a contar do termo do período de 7 anos de permanência previsto no número anterior.
8. Se o número total de trabalhadores a avaliar no mesmo prazo for igual ou superior a 20, o prazo será alargado em mais 30 dias.
9. Se o resultado da avaliação for positiva e, nos casos em que esta condição se achar consagrada, se houver necessidades da Empresa de mais trabalhadores com a qualificação do grau superior, deverá ter lugar a evolução prevista na carreira, de acordo com o estabelecido em cada anexo específico.
10. A apreciação e a avaliação da situação do trabalhador serão sempre especificadas e fundamentadas, devendo ser comunicada, por escrito, ao trabalhador.
11. O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de Recursos Humanos, bem como um representante do Sindicato de que o trabalhador seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.
12. Em caso de incumprimento pela Empresa dos prazos fixados nos n.º s 6, 7 e 10, terá lugar a evolução prevista na carreira.
13. Nos casos em que haja lugar a evolução, esta produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.
14. Se o resultado da avaliação for negativo, só terá que ter lugar nova avaliação decorridos dois anos.
15. O disposto no nº 6 desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores com as categoriais profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior.

Cláusula 13ª - (Nomeação na linha hierárquica)

1. É da competência da Empresa a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica.
2. A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita de acordo com o referido no Anexo V para cada categoria profissional.
3. A substituição temporária no desempenho de funções na linha hierárquica deverá ser assegurada por trabalhador da mesma categoria profissional, e só poderá ter lugar mediante designação por escrito. De igual forma, determinará o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para as funções exercidas em substituição, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição e o adicional pagos desde o primeiro dia; o adicional de chefia será devido desde que a substituição seja igual ou superior a 5 dias úteis e pago igualmente desde o primeiro dia.
4. O impedimento que originar a substituição temporária, previsto no número anterior, não poderá ultrapassar os 90 dias, findos os quais a Empresa procederá à nomeação para o desempenho efectivo de funções da linha hierárquica, salvo se aquele impedimento for devido a licença de maternidade, paternidade ou adopção, a doença prolongada, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

Cláusula 14ª - (Local de trabalho. Transferência)

1. Por local de trabalho entende-se o conjunto das instalações da Empresa em cada cidade, incluindo os serviços do aeroporto que a servem.
2. A transferência do trabalhador para outro local de trabalho só poderá ter lugar nos casos e nas condições previstas na lei e será fundamentada, pela Empresa, sempre que tal seja solicitado.
3. Deverão ser facilitadas as transferências aos trabalhadores, sempre que:
 - a) Se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira, desde que aquela não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse da Empresa;
 - b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados.
4. De acordo com o disposto na lei, os dirigentes sindicais, os delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores só poderão ser transferidos de local de trabalho com o seu acordo.

Cláusula 15ª - (Efeitos da transferência)

1. Da transferência de local de trabalho não pode resultar diminuição ou eliminação de direitos, nos termos do presente A.E.
2. Do mesmo modo, da transferência não pode resultar, salvo se houver acordo do trabalhador:

- a) Atribuição definitiva de actividade não compreendida na categoria profissional do transferido;
- b) Diminuição de retribuição.

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

4. A Empresa custeará as despesas do trabalhador decorrentes da transferência, quando esta transferência for da iniciativa da Empresa.

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

- a) Concessão de 5 dias úteis de dispensa imediatamente anteriores à partida e igual período à chegada;
- b) Transporte do trabalhador, seu agregado familiar e haveres julgados indispensáveis para o novo local de trabalho.

Cláusula 16ª - (Actividade dos trabalhadores)

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

2. O trabalhador deve transmitir a outros trabalhadores, quando para tal for solicitado pela Empresa, os conhecimentos de que é detentor, inerentes à categoria profissional possuída, sem prejuízo do disposto na cláusula 75ª.

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

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

Cláusula 17ª - (Regulamentos Internos)

1. A Empresa promoverá, até 31 de Dezembro de 2012, a elaboração de regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste A.E. e na lei.

2. Até definição de nova regulamentação interna, mantêm-se em vigor os regulamentos actualmente estabelecidos e aplicáveis, referidos no Anexo I.

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

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

Cláusula 18ª - (Uniformes e equipamento de trabalho)

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

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

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

4. Para cumprimento do disposto no número anterior, a Empresa garantirá as condições de organização de trabalho e de segurança adequado.

Cláusula 19ª - (Transportes em serviço)

1. A Empresa garantirá transporte ou atribuirá um subsídio para transporte aos trabalhadores que:

a) Iniciem ou concluem a prestação de trabalho em períodos em que não existam ou sejam insuficientes os meios de transporte público colectivo;

b) Sejam convocados para a prestação de trabalho suplementar sem ligação, em continuidade, com o período normal de trabalho do respectivo horário de trabalho;

c) Sejam convocados para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal, em dia de descanso complementar ou em dia feriado em que, por horário, não haja lugar a essa prestação de trabalho;

d) Se desloquem para fora do seu local de trabalho em serviço ou para a participação em acções de formação profissional exigida pela Empresa.

2. Os períodos referidos na alínea a) do n.º 1 serão em cada momento definidos pela Empresa, após consulta aos Sindicatos, e constarão de regulamento interno.

3. Sempre que possível e de acordo com as disponibilidades da Empresa, o transporte em serviço será fornecido pela Empresa em espécie, através de meios de transporte da Empresa ou outros.

Cláusula 20ª - (Agregado familiar)

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

Cláusula 21ª - (Obtenção de documentos)

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

Cláusula 22ª - (Protecção em casos de pirataria e sabotagem)

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

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

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

Cláusula 23ª - (Trabalho fora da base)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 24ª - (Duração do trabalho normal / Flexibilidade)

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

a) Período normal de trabalho é 7h30m / 37h30m semanais. Pode ser aumentado o período normal de trabalho até 2h30m dia / 50h semanais, desde que a média seja 37h30m /semanal na aferição dos rácios de 6 em 6 meses. (1 Fevereiro a 31 Julho – 1 Agosto a 31 Janeiro)

b) No período de ajustamento dos rácios horários, cada trabalhador laborará no mínimo 5h dia e/ou 25h semanais, com garantia efectiva do pagamento integral do subsídio de refeição.

c) Os horários com amplitude superior ao período normal de trabalho (7h30/dia e/ou 37h30/semanal) só podem ser aplicados nas entradas entre as 07h00 e as 16h00, ambas inclusive.

d) Aos casais, trabalhadores, com filhos em idade escolar, nos termos da Lei, não será observada a amplitude superior ao período normal de trabalho (7h30/dia e/ou 37h30/semanal), em simultâneo, desde que solicitado pelos próprios.

Cláusula 25ª - (Definições)

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

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

3. Descanso semanal - É o constituído por:

a) Domingo, nos horários regulares;

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

c) Descanso complementar - É o constituído por:

d) Sábado ou 2.ª feira, nos horários regulares;

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

4. Turno - É constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, entre os descansos semanais respectivos.

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

6. Considera-se observado o dia completo de calendário quando ao descanso semanal ou ao descanso complementar não se sobreponha o dia de trabalho em mais de 3 horas.

Cláusula 26ª - (Intervalos de refeição e de descanso)

1. O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a 1h, nem superior a duas horas, para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar; de trinta minutos, quando se destine a pequeno-almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.
2. As interrupções para descanso e tomada de refeição serão estabelecidas de forma que não sejam efectivamente prestadas mais de 6 horas consecutivas de trabalho. O intervalo para descanso e tomada de almoço e jantar só será inferior a sessenta minutos nos casos em que razões de funcionamento dos serviços e de adequada ocupação dos trabalhadores o imponham.
3. O descanso mínimo a observar entre a hora fixada em horário para a saída de serviço e a fixada para entrada no dia imediato será de 11 horas.
4. As interrupções para descanso e tomada de refeição serão estabelecidas de forma que não sejam efectivamente prestadas mais de 6 horas consecutivas de trabalho.
5. Quando exista trabalho suplementar em prolongamento, o trabalhador só deverá retomar o serviço decorrido que seja um descanso mínimo de 11 horas, contado a partir do momento em que cessou o trabalho.
6. Quando o trabalho suplementar se situe para além das 00h00 o trabalhador só retomar o serviço após um descanso mínimo de 11 horas, contado a partir do momento em que cessou o trabalho; a retoma do serviço far-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo do repouso mínimo.
7. O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior.

Cláusula 27ª - (Horários de turnos)

1. Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, serão organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos.
2. Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.
3. No horário de trabalho, os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após um dia de descanso.
4. Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal, desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência.
5. São permitidas trocas de horários, por acordo, desde que solicitada com quarenta e oito horas de antecedência, e seja respeitado o período mínimo de descanso de 11 horas entre dois dias consecutivos de trabalho e o trabalhador não preste mais do que 5 dias de trabalho consecutivos.

Cláusula 28ª - (Trabalho suplementar)

1. Atingidas que sejam 20 horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando os períodos de refeição inferiores a 60 minutos a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho.
2. Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.
3. Não estão sujeitas à obrigação de prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:
 - a) Deficientes;
 - b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.
4. A antecipação na entrada ou o atraso na saída para além de 15 minutos em relação às horas previstas no horário de trabalho, quando autorizadas pela Empresa, determinarão o pagamento de:
 - a) 1/2 hora de trabalho suplementar, se o trabalho prestado se situar entre os 16 e os 40 minutos.
 - b) 1 hora de trabalho suplementar, se o trabalho tiver duração compreendida entre os 41 e os 60 minutos.

Cláusula 29ª - (Trabalho nocturno)

Nos termos deste A.E., considera-se “trabalho nocturno” o prestado entre as 22h00 de um dia e as 05h00 do dia seguinte.

Cláusula 30ª - (Trabalho em feriados)

1. A prestação de trabalho em dias feriados só poderá ter lugar na medida do estritamente necessário à manutenção do funcionamento dos serviços conforme determinação da Empresa.
2. Os trabalhadores chamados a prestar trabalho em dias feriados serão, por norma, designados entre os que, por horário e com continuidade de prestação efectiva de trabalho, se achem incluídos nos períodos de trabalho coincidentes com esses dias feriados.
3. Até 15 dias antes da ocorrência de um feriado, a Empresa publicará a lista dos trabalhadores, integrados em áreas de laboração contínua, que serão chamados a prestar trabalho nesse dia.
4. Por razões decorrentes de alteração das cargas de trabalho, a lista de trabalhadores referida no número anterior poderá ser alterada até 72 horas antes da ocorrência do feriado.
5. Sempre que adequado serão estabelecidas escalas de rotação dos trabalhadores que devem prestar trabalho nos feriados.

Cláusula 31ª - (Dia de descanso complementar)

Sempre que tal seja compatível com as exigências de funcionamento dos serviços e com a adequação dos recursos disponíveis o dia de descanso complementar será fixado imediatamente antes ou após o dia de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 32ª - (Horários de trabalho)

1. A definição de horários de trabalho é da exclusiva competência da Empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos Sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos.

2. Salvo impossibilidade, por urgência da elaboração dos horários, a Empresa consultará as organizações representativas dos trabalhadores interessados previamente à elaboração dos horários, expondo as razões justificativas desses horários, e ponderará as observações que sejam expressas por essas organizações.

3. Tendo lugar a consulta prevista no número anterior, o prazo de 15 dias estabelecidos na lei para a resposta à consulta subsequente, prevista no n.º 1, não será superior a 8 dias.

4. Uma vez elaborados os horários de trabalho, se em resposta à consulta referida no n.º 1 for recebido parecer negativo, fundamentado e escrito, a Empresa analisará esse parecer com as organizações representativas dos trabalhadores interessados, só efectivando a aplicação dos horários, de acordo com o que for concluído, após essa última diligência de esclarecimento e de consenso.

5. Sem prejuízo dos prazos estabelecidos na lei e neste acordo, se por motivo de inadiabilidade da aplicação dos horários não for possível efectivar a diligência prevista no número anterior, ela deverá ter lugar logo que possível, podendo, se for caso disso, proceder-se à alteração dos horários estabelecidos, sem necessidade de qualquer outro procedimento.

Cláusula 33ª - (Mapas de horário de trabalho)

1. Os mapas de horário de trabalho devem ser afixados em todos os locais de trabalho, de forma bem visível, e deles devem constar obrigatoriamente:

- a) Nome dos trabalhadores abrangidos;
- b) Horas de início e termo do trabalho;
- c) Intervalo para descanso e tomada de refeição, de acordo com o regime definido na cláusula 34ª;
- d) Dias de descanso semanal e de descanso complementar, identificados;
- e) Escala de rotação, quando se trate de horários de turnos;
- f) Outras indicações pertinentes sobre o regime de duração do trabalho e de organização do tempo de trabalho, que sejam aplicáveis, previstas na lei ou no presente A.E.

2. Qualquer alteração dos dados constantes do mapa de horário de trabalho e referidos no número anterior constitui alteração do horário de trabalho e obriga à observância dos procedimentos consagrados nesta cláusula e na cláusula 32ª.

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

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

Cláusula 34ª - (Horas de refeição)

1. Os períodos dentro dos quais deverão ser tomadas as refeições e que constarão dos horários de trabalho, poderão ter as amplitudes seguintes:

- a) Pequeno-almoço - entre as 6h30m e as 9h30m;
- b) Almoço - entre as 11 e as 15 horas;
- c) Jantar - entre as 18 horas e 30 minutos e as 22 horas;
- d) Ceia - entre as 0 e as 5 horas.

2. Dos horários de trabalho deverá constar, em relação a cada trabalhador ou conjunto de trabalhadores, o intervalo de descanso em que devem ter lugar o repouso e a tomada de refeição.

3. Por necessidades de serviço, o intervalo fixado nos termos do número anterior pode ser alterado pela Empresa, desde que o descanso intercalar e a tomada de refeição tenham lugar dentro dos limites fixados no n.º 1, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da Cláusula 26ª.

Cláusula 35ª - (Flexibilidade e tolerância)

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

Cláusula 36ª - (Cursos de formação profissional)

1. A Empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional com vista à melhoria e à actualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente no âmbito das carreiras específicas da actualização e reconversão profissionais e da higiene e segurança no local de trabalho.

2. A selecção para a frequência dos cursos deverá ter lugar por critérios objectivos que assegurem as necessidades da Empresa e respeitem o princípio da igualdade de oportunidades.

3. O tempo despendido nos cursos de formação profissional cuja frequência seja imposta pela Empresa será considerado como de trabalho.
4. O tempo despendido na frequência de cursos de formação previstos no número anterior não deverá exceder 6 horas diárias e 30 horas semanais, devendo a Empresa, no estabelecimento dos horários dos cursos, atender à sua natureza, complexidade e duração.
5. O tempo considerado como de trabalho nos termos do n.º 3 será sempre equiparado a tempo de trabalho normal.
6. Desde que o interesse da Empresa e o aproveitamento da formação o aconselhe, poderá ser mudado o horário habitualmente praticado por cada trabalhador enquanto durar o curso.
7. Se da mudança de horário resultar alteração dos dias de descanso, o trabalhador tem direito a gozar dias de descanso compensatórios.
8. É permitida a prestação de trabalho, correspondente ao posto de trabalho normal, em concomitância com acções de formação; a prestação de trabalho que, somada ao tempo de formação, ultrapassar os limites de duração normal do trabalho, será remunerada como trabalho suplementar.
9. Quando, devido à frequência de acções de formação, nos termos do n.º 8, ocorram alterações do horário de turnos, deve ser contabilizado o trabalho nocturno que o trabalhador deixe de prestar por causa dessa alteração.
10. Antes e após um período de formação profissional a tempo inteiro, deve ser garantido e observado um repouso mínimo de, pelo menos, 11 horas. A retoma ao serviço far-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo deste repouso mínimo.

Cláusula 37ª - (Refeitório)

1. A Empresa proporcionará no Aeroporto da Portela, em Lisboa, e onde lhe for possível e conveniente, um serviço de refeitório, em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores em serviço, directamente ou por intermédio de uma concessionária.
2. Os trabalhadores pagarão no refeitório, 2,50€ por refeição. No caso de aumento do valor a pagar pelo trabalhador, o valor do subsídio de refeição aumentará na mesma proporção.
3. Nos locais onde não existir refeitório, os trabalhadores receberão um complemento de 2,20€.

Cláusula 38ª - (Dias de descanso)

1. Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso, sendo um de descanso complementar e outro de descanso semanal.
2. Para os trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior, o dia de descanso obrigatório é o Domingo e o dia de descanso complementar é o Sábado, podendo no

entanto, a Empresa e o trabalhador acordar quanto à fixação de dia de descanso complementar em dia diferente do Sábado.

Cláusula 39ª - (Feriados)

São feriados obrigatórios os previstos na lei, e ainda os seguintes:

- a) Terça-Feira de Carnaval;
- b) Feriado municipal do local habitual de trabalho;
- c) Os que, na legislação regional aplicável, sejam observados nas Regiões Autónomas como feriados próprios.

Cláusula 40ª - (Períodos de férias)

1. Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração de 26 (vinte e seis) úteis, não considerando os dias de descanso nem os feriados, condicionado pela assiduidade nos termos do número seguinte. O período anual de férias terá a duração mínima de 23 (vinte e três) dias úteis.
2. A duração do período de 26 dias de férias será reduzida, em função da falta de assiduidade do trabalhador, no ano a que as férias se reportam, na seguinte medida:
 - a) Redução de 1 (um) dia de férias, se tiver registado 13 (12+1) faltas justificadas;
 - b) Redução de 2 (dois) dias de férias, se tiver registado 14 (12+2) faltas justificadas;
 - c) Redução de 3 (três) dias de férias, se tiver registado 15 (12+3 ou mais) ou mais faltas justificadas.
 - d) Qualquer falta injustificada determinará a perda de três dias de férias.
3. As férias poderão ser gozadas interpoladamente, em mais do que um período, de acordo com a lei.

Cláusula 41ª - (Processamento de marcação de férias)

1. A época de férias e a interpolação serão fixadas por acordo entre a Empresa e o trabalhador com observância do disposto nos números seguintes.
2. A fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorizados como segue:

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

* no período da Páscoa, uma semana, a pontuação a atribuir será de 8 pontos

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

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

b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará, por grupos, equipas, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;

c) Os trabalhadores que ingressarem na Empresa adquirirão uma pontuação inicial igual à do trabalhador da sua especialidade que tiver pontuação mais alta;

d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado, na nova escala de pessoal, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente inferior;

e) Uma vez que o trabalhador escolha determinado mês por força do disposto nesta cláusula, acumulará a pontuação de pior benefício sempre que, por razões não imputáveis à Empresa, tenha de alterar ou peça alteração ou troca de época de férias;

f) Todos os pedidos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos com um mínimo de uma semana de antecedência, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;

g) Anualmente, e antes de 1 de Dezembro, a Empresa publicará a lista de pontuação e ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano;

h) As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão da competência da Comissão Paritária.

4. Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será, sempre que possível, facultado o gozo simultâneo de férias, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

5. Na falta de acordo, a Empresa fixará o período de férias, nos termos da lei, entre 1 de Maio e 31 de Outubro e ouvindo as organizações representativas dos trabalhadores.

6. Para efeitos de planeamento das férias, nos casos em que o dia de descanso semanal e o dia de descanso complementar não sejam fixos, serão contados como dias úteis os dias de 2.^a a 6.^a feira, com exclusão dos feriados; não são considerados dias úteis o sábado, o domingo e os feriados.

7. Se entre o momento da marcação das férias e o do respectivo gozo se verificar mudança de horário do trabalhador, o início do gozo das férias será ajustado ao início de um turno.

8. Uma vez fixado o período de férias, com data de início e data de fim, durante o qual o trabalhador estará de férias será feita a contagem definitiva dos dias úteis, sendo apenas considerados úteis os dias em que pelo horário aplicável o trabalhador estaria ao serviço.

9. Quando houver lugar a acerto de dias de férias, estes serão gozados até 31 de Março do ano seguinte.

Cláusula 42^a - (Componentes da retribuição ilíquida mensal)

1. Para os efeitos previstos neste acordo, a retribuição ilíquida mensal compreende:

- a) As remunerações constantes das tabelas salariais;
- b) As anuidades;
- c) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;
- d) O subsídio de turno;
- e) A remuneração especial referida no nº 1 da cláusula 51^a;
- f) O subsídio por condições especiais de trabalho;
- g) O diferencial por desempenho de funções hierárquicas;
- h) Os adicionais temporários no exercício de funções de coordenação.

2. As prestações complementares mencionadas nas alíneas c) e seguintes do número anterior apenas integram a retribuição ilíquida mensal se e enquanto se verificar a efectividade de prestação de trabalho nas situações que determinam o seu pagamento, bem como quando essa integração seja determinada pela lei e nos casos e termos previstos nos nºs 3, 4 e 5 da cláusula 47^a.

Cláusula 43^a - (Abonos diversos)

1. Não se consideram retribuição os subsídios atribuídos pela Empresa aos trabalhadores para refeição nem as participações no preço ou o seu pagamento integral, quando for caso disso.

2. Também não se consideram retribuição as importâncias pagas a título de:

- a) Ajudas de custo;
- b) Abono para falhas;
- c) Despesas de transporte;
- d) Subsídio para educação especial;
- e) Subsídio de refeição;
- f) Participação nas despesas de infantário;
- g) Complemento de abono de família;
- h) Subsídio para material escolar;
- i) Quaisquer outras atribuídas aos trabalhadores deslocados por período superior a 90 dias,

designadamente eventuais abonos de viagem, subsídios de deslocação, abonos de instalação e subsídios de habitação.

Cláusula 44ª - (Anuidades)

1. É atribuída a todos os trabalhadores uma anuidade por cada ano completo de antiguidade na Empresa.
2. Para os efeitos do número anterior, a antiguidade dos trabalhadores contratados a termo é contada pelos períodos de prestação consecutiva ou interpolada de trabalho, salvo se a interpolação tiver duração superior a 12 meses ou for devida a recusa do trabalhador, caso em que não é considerado todo o tempo de prestação de trabalho anterior à interpolação.
3. Cada anuidade vence-se no dia 01 do mês em que é completado cada ano de antiguidade na Empresa.
4. Para efeitos do regime de anuidades não contam os períodos de licença sem retribuição.
5. O valor de cada anuidade para todos os trabalhadores é de 15,46€.
6. Para os efeitos do disposto nesta cláusula não contam os períodos de licença sem retribuição.

Cláusula 45ª - (Retribuição do trabalho nocturno)

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

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

2. Não têm direito ao pagamento do acréscimo por trabalho nocturno os trabalhadores que auferam subsídio de turnos salvo o disposto nos números seguintes.
3. Aos trabalhadores que recebam subsídio de turnos, o trabalho nocturno normal prestado entre as 22H00 e as 05H00, na medida em que exceda 20 horas mensais, será pago com o acréscimo de 100% sobre o valor/hora resultante da tabela salarial acrescido das anuidades.
4. Para o limite das 20 horas mensais referido no número anterior contam as horas de trabalho extraordinário nocturno prestado, em prolongamento, entre as 00H00 e as 05H00.
5. Os trabalhadores que estejam integrados em horário que inclua a prestação de trabalho nocturno e que sejam dispensados da prestação de tal trabalho por conveniência de serviço, terão direito à contabilização e pagamento, nos termos do disposto no n.º 3, de todas as horas nocturnas que, por horário, deveriam prestar.

Cláusula 46ª - (Remuneração do trabalho suplementar)

1. O trabalho suplementar prestado em dias úteis de trabalho confere direito a remuneração especial, nos seguintes termos:

- a) 50% (coef. 1,5) da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75% (coef. 1,75) da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

2. O trabalho prestado em dias de descanso semanal, em dias de descanso complementar e em dias feriados será remunerado com o acréscimo de 100% (coef. 2.).

3. Todo o trabalho suplementar prestado em dia normal mas em prolongamento de dias de descanso semanal ou complementar, ou de dias feriados será sempre remunerado com o acréscimo de 100% (coef. 2.).

4. Quando a utilização do trabalho suplementar ultrapassar o limite máximo anual fixado na lei, o trabalhador pode recusar-se legitimamente à respectiva prestação.

Cláusula 47ª - (Subsídio de turnos)

1. Os montantes dos subsídios de turnos serão os correspondentes, aos a seguir indicados, consoante a amplitude e a frequência de prestação de trabalho em período nocturno:

a) Horários com amplitude de 24 horas e compreendendo a prestação de trabalho entre as 00h00 e as 08h00, de quatro em quatro semanas ou com maior frequência, terá um valor de 206€.

b) Outros horários com amplitude de 24 horas e horários com amplitude de 16 horas compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 06h00, de três em três semanas ou com maior frequência, terá um valor de 155€.

c) Horários com amplitude superior a 16 horas e inferior a 24 horas e compreendendo a prestação de trabalho nocturno nos termos e com a frequência mínima previstas na alínea anterior, terá um valor hora de 6,50€.

d) Horários não previstos nas alíneas anteriores com prestação de trabalho, de forma rotativa, aos sábados e domingos, terá um valor de 84€.

2. Para efeitos da aplicação do disposto na alínea a) do n.º 1, considera-se toda e qualquer prestação de trabalho normal entre as 00h00 e as 08h00.

3. Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante, pelo menos, 12 ou 17 anos consecutivos em horário por turnos de amplitude de 24 ou 16 e mais horas, respectivamente, e que por iniciativa da Empresa contra o interesse do trabalhador ou por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos (conforme parecer dos Serviços de Saúde da Empresa), deixem de prestar serviço naquelas condições, manterão o seu montante não actualizado e verão o montante do subsídio de turno diminuído progressivamente em 3 anos, até ao limite de 50% do valor apurado aquando deixarem de prestar serviço naquelas condições.

4. Nos casos previstos no número anterior, se a idade dos trabalhadores somada aos anos de trabalho em turnos for igual ou superior a 67 anos e, independentemente da verificação deste requisito, se o impedimento for devido a acidente de trabalho ou doença profissional, o subsídio de turnos auferido será mantido integralmente, mas o seu montante não será actualizado.

5. Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante pelo menos 17 ou 23 anos, em horários por turnos de amplitude de 24 horas ou 16 e mais horas, respectivamente, e por qualquer motivo deixem de trabalhar naquelas condições, manterão o seu montante não actualizado e verão o montante do subsídio de turno diminuído progressivamente em 3 anos, até ao limite de 50% do valor apurado aquando deixarem de prestar serviço naquelas condições.

Cláusula 48ª - (Retribuição e subsídio de férias)

1. A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2. Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição, mas nunca superior ao montante da retribuição mensal a que se refere o nº 1 da cláusula 42ª.

3. O subsídio de férias será pago de uma só vez, antes do início do maior período de férias, com o vencimento do mês anterior ao do respectivo gozo.

Cláusula 49ª - (Subsídio de Natal)

1. Todos os trabalhadores ao serviço têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal, de montante igual ao da sua retribuição, mas nunca superior ao montante da retribuição mensal a que se refere o nº 1 da cláusula 42ª, a pagar até 15 de Dezembro.

2. Aos trabalhadores na situação de doença por ocasião do pagamento do subsídio de Natal, a Empresa complementarà o mesmo nos termos e condições estabelecidos no nº 1 da cláusula 58ª.

3. No ano de admissão e no ano de cessação do contrato de trabalho, este subsídio será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 50ª - (Abono para falhas)

1. Os trabalhadores que no desempenho das suas funções, tenham à sua responsabilidade a gestão de fundos, manuseiem dinheiro, exerçam cobranças, transacção de valores ou outros relacionados têm direito a um abono diário pelo risco de falhas no montante de 3€.

Cláusula 51ª - (Retribuição por prestação temporária de serviço como instrutor de formação)

1. Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como instrutores em cursos ministrados pela Empresa terão direito a uma remuneração especial por hora de instrução correspondente a 1/160 dos valores referidos nas alíneas a) e b) do nº 1 da cláusula 42ª.
2. Sempre que os trabalhadores forem solicitados a ministrar cursos sobre matérias a que corresponda uma remuneração especial de montante superior, será esta a devida, mediante determinação expressa e casuística pela Empresa.
3. Não terão direito à remuneração definida no número anterior os trabalhadores que desempenhem funções que envolvam entre as suas obrigações a de dar instrução.

Cláusula 52ª - (Subsídio por condições especiais de trabalho)

1. O subsídio por condições especiais de trabalho é devido nos termos da regulamentação interna da Empresa em cada momento em vigor, aos trabalhadores que exerçam, com carácter de predominância, funções que revistam penosidade em termos de esforço físico, condições ambientais e riscos aleatórios.
2. O subsídio previsto no número anterior é de 27,43 €.
3. São mantidos nos termos e condições previstas na anterior regulamentação os montantes (€ 18,95) já atribuídos a título de subsídio de intempérie, revogado.

Cláusula 53ª - (Subsídio de refeição)

1. O subsídio de refeição que será pago a todos os trabalhadores é de 5,80€.

Cláusula 54ª - (Prémio de distribuição de lucros)

1. É instituído um **Prémio de Distribuição de Lucros (PDL)**, regulado nos termos dos números seguintes.
2. O PDL é anual e será devido sempre que, no ano civil imediatamente anterior, o valor dos **Resultados de Exploração Antes de Prémio e Impostos (REAPI)** seja superior a € 3.000.000,00 (três milhões de euro).
3. O montante global total do PDL é de 20% do valor dos REAPI que exceda €3.000.000,00 (REAPI-3.000.000,00).
4. São beneficiários do prémio todos os trabalhadores da empresa que, no ano a que o mesmo se reporta (ano imediatamente anterior ao da sua atribuição):
 - a) Tenham prestado um mínimo de quatro meses de trabalho efectivo real, seguidos ou interpolados;
 - b) Tenham merecido avaliação de desempenho e potencial igual ou superior a **Suficiente**
 - c) Não tenham registado mais do que três dias de faltas injustificadas;

- d) Não tenham sido punidos com sanção disciplinar de gravidade superior a repreensão registada.
5. O prémio é constituído pelas três prestações cumulativas seguintes:
- Prestação Global de Contribuição;**
 - Prestação Equitativa de Contribuição;**
 - Prestação de mérito.**
6. A **Prestação Global de Contribuição** é de montante global total de 4% do valor dos REAPI que exceda €3.000.000,00 (REAPI-3.000.000,00) e será atribuído a todos os trabalhadores beneficiários, em função das horas trabalhadas por cada um no ano a que se refere o prémio.
7. A **Prestação Equitativa de Contribuição** é de montante global total de 4% do valor dos REAPI que exceda €3.000.000,00 (REAPI-3.000.000,00) e será atribuída a todos os trabalhadores beneficiários, em função das horas trabalhadas por cada um e da respectiva remuneração fixa média, no ano a que se refere o prémio.
8. A **Prestação de Mérito** é de montante global total de 12% do valor dos REAPI que exceda €3.000.000,00 (REAPI-3.000.000,00) e será atribuída a todos os trabalhadores beneficiários com Avaliação de Desempenho de **Bom** ou **Muito Bom**, no ano a que se refere o prémio, nas seguintes medidas:
- Trabalhadores com Avaliação de Desempenho de **Bom** – distribuição de 4% do valor dos REAPI que exceda €3.000.000,00 (REAPI-3.000.000,00), em função do número de horas trabalhadas em relação ao total de horas trabalhadas por todos os trabalhadores beneficiários da **Prestação de Mérito**;
 - Trabalhadores com Avaliação de Desempenho de **Muito Bom** – distribuição de 8% do valor dos REAPI que exceda €3.000.000,00 (REAPI-3.000.000,00), em função do número de horas trabalhadas em relação ao total de horas trabalhadas pelos trabalhadores com Avaliação de Desempenho de **Muito Bom**.
9. Os trabalhadores que, no ano de atribuição do prémio, suspendam ou cessem o seu contrato de trabalho, por efeito de passagem à situação de pré-reforma ou de reforma, respectivamente, terão direito ao prémio, desde que reúnam os requisitos estabelecidos no número 4., sendo por isso beneficiários.
10. Em cada ano, a decisão de atribuição do PDL e a determinação do respectivo montante global total terão lugar na Assembleia Geral da Aprovação de Contas.
11. Quando seja devido, o prémio será pago, conjuntamente com a remuneração mensal, no segundo mês imediatamente seguinte ao da decisão da sua atribuição.
12. A aplicação do presente Acordo terá início no ano de 2016, por referência aos REAPI de 2015.

Cláusula 55ª - (Medicina do Trabalho)

- A Empresa assegurará serviços de saúde ocupacional, que garantirão as actividades de medicina do trabalho de acordo com as disposições legais aplicáveis.
- Os serviços médicos têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho, são essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3. A Empresa assegurará, permanentemente, em condições de actuação imediata, a existência de uma ambulância, devidamente equipada, nas suas instalações, do Aeroporto de Lisboa, bem como a prestação imediata dos primeiros socorros por pessoal devidamente habilitado para o efeito.

A Empresa assegurará, permanentemente, em condições de actuação imediata, a existência de uma ambulância, devidamente equipada, nas suas instalações, do Aeroporto de Lisboa, bem como a prestação imediata dos primeiros socorros por pessoal devidamente habilitado para o efeito.

Cláusula 56ª - (Competência dos médicos de trabalho)

1. Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

(a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os trabalhadores expostos a riscos específicos e os que trabalhem em regime de turnos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos, devendo ser sempre participado ao examinado o resultado;

(b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissional, quando for caso disso;

(c) Aconselhar os responsáveis pelos serviços e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;

(d) Velar e inspeccionar periodicamente as condições de higiene dos locais de trabalho e instalações anexas;

(e) Prestar assistência urgente às vítimas de acidentes de trabalho ou doença súbita ocorridos no local de trabalho, quando solicitada pelo pessoal de enfermagem de serviço. Fora das horas normais de serviço dos médicos de medicina do trabalho, esta assistência pode ser prestada por qualquer médico designado pela empresa;

(f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando conselhos, sempre que necessários ou solicitados pelos trabalhadores, bem como promovendo a realização de cursos regulares de primeiros socorros e higiene no trabalho;

(g) Colaborar com os competentes órgãos representativos dos trabalhadores e com quaisquer serviços da empresa que solicitem tal colaboração, sem prejuízo das actividades essenciais do serviço de medicina do trabalho;

(h) Tornar efectiva a protecção de todo o pessoal da empresa contra as doenças infecto-contagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas, no condicionalismo nacional e internacional, de acordo com as instruções da Direcção-Geral dos Cuidados de Saúde Primários.

2. Em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 1 serão realizados anualmente exames médicos aos trabalhadores com idade superior a 45 anos e de dois em dois anos aos demais trabalhadores.

3. Sempre que necessário, conforme avaliação dos serviços médicos, os exames periódicos especiais previstos na alínea a) do n.º 1 serão realizados mensalmente.

4. Os exames médicos periódicos têm por fim, especificamente, verificar a repercussão do trabalho e das suas condições no trabalhador e vigiar a sua saúde.

5. O médico do trabalho, sempre que a saúde do trabalhador o justifique, poderá encurtar a periodicidade do exame.

Cláusula 57ª - (Exclusão de competência dos médicos do trabalho)

No âmbito das suas actividades na empresa, os médicos do trabalho não intervirão:

(a) Na fiscalização das ausências dos trabalhadores, independentemente do motivo que as determinou;

(b) Como peritos ou testemunhas da empresa em processos judiciais dos casos susceptíveis de determinar indemnização aos trabalhadores, bem como naqueles que ponham em confronto os interesses da empresa e dos trabalhadores.

Cláusula 58ª - (Higiene e Segurança no Trabalho)

1. Serão definidas as normas e outras medidas sobre prevenção dos riscos profissionais e sobre a higiene e segurança nos estabelecimentos da empresa, no quadro da legislação nacional e comunitária sobre a matéria.

2. Para assegurar a cooperação entre a empresa e os trabalhadores no estabelecimento das normas e medidas previstas no número anterior e para acompanhar a respectiva execução e cumprimento é criada uma comissão de higiene, segurança e condições de trabalho, integrada por representantes da empresa e das associações representativas dos trabalhadores.

3. Até que seja alterado, por acordo, mantém-se em vigor o actual regimento de funcionamento da comissão prevista no número anterior em vigor.

Cláusula 59ª – (Protecção na doença e acidentes)

1. Nas situações de doença que impossibilitem a prestação de trabalho, a Empresa assegurará, após os três primeiros dias e até ao termo do período máximo de pagamento de subsídio pela segurança social, o pagamento do montante líquido da retribuição inerente às prestações referidas no número seguinte, suportando exclusivamente o encargo correspondente à diferença entre esse montante e o montante do subsídio de doença atribuído pela segurança social ou pelo que seria atribuído se houver razões que justifiquem a não atribuição.

2. A retribuição prevista no número anterior abrange exclusivamente:

- a remuneração constante das tabelas salariais consagradas no A.E., com as actualizações em cada momento em vigor;
- as anuidades;
- o diferencial por desempenho de funções hierárquicas;
- o diferencial de remuneração devido por mudança de categoria profissional;

- o subsídio de turnos;
- o subsídio de intempérie e o subsídio por condições especiais de trabalho.

3. A Empresa tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente quando em deslocação em serviço até 90 dias, desde que, ou na medida em que não exista cobertura da Segurança Social.

4. No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, ocorrido ou contraída ao serviço da Empresa, a Empresa pagará, durante o período previsto no n.º 1, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição líquida do trabalhador.

5. Quando devido, o complemento do subsídio de doença previsto no n.º 1 será pago, por estimativa, no mês em que se verificarem as situações de ausência, havendo lugar à necessária regularização após pagamento pela Segurança Social do subsídio de doença complementado.

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

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

Cláusula 60ª - (Protecção na invalidez)

1. Se o trabalhador ficar afectado de incapacidade permanente parcial que o impeça de continuar a exercer as funções inerentes à sua categoria, poderá optar, no prazo de 60 dias a contar da data da alta, por ocupação em actividade que a Empresa considere compatível com as suas habilitações e com a lesão de que esteja afectado.

2. O contrato de trabalho caduca quando for concedida a reforma por invalidez, sendo retroagimos os seus efeitos à data do respectivo requerimento.

3. Na hipótese de a incapacidade a que se refere o n.º 1 resultar de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da Empresa, esta colocá-lo-á no ponto da tabela salarial correspondente ao seu vencimento base ou no imediatamente superior, na falta de correspondência, mantendo-se o valor das anuidades vencidas.

4. Na hipótese de a incapacidade não resultar de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da Empresa, o trabalhador, para efeitos de evolução futura, considerar-se-á como incluído na posição inicial da nova categoria profissional.

Cláusula 61ª - (Infantário)

1. A Empresa deverá proporcionar, em Lisboa, um infantário destinado prioritariamente aos filhos das suas trabalhadoras no concelho de Lisboa com idades compreendidas entre os 2 meses e as da escolaridade obrigatória.

2. As condições de utilização do infantário e o regime do seu funcionamento, serão fixados pela Empresa, precedendo consulta à Comissão de Trabalhadores.

3. Os trabalhadores compartilharão nas despesas do Infantário nos termos seguintes, os quais poderão ser agravados, por determinação da Empresa, desde que em concomitância, na mesma taxa e com a mesma eficácia de uma actualização salarial:

7% sobre a retribuição ilíquida mensal por um filho;

11% sobre a retribuição ilíquida mensal por dois filhos;

13% sobre a retribuição ilíquida mensal por três ou mais filhos.

4. Na utilização do infantário terão prioridade as crianças que já o frequentaram, as crianças cujas mães trabalhem em regime de turnos e as crianças de menor idade.

5. Não tendo o infantário capacidade para absorção de todos os filhos dos trabalhadores nas condições atrás referidas, as que completarem 5 anos até 7 de Outubro do ano lectivo que incluir este mês não serão nele recebidas, podendo as mães colocá-las em infantário do exterior, cuja escolha será da sua exclusiva responsabilidade. Nesta situação, terão prioridade as mães que não trabalhem na área do aeroporto.

6. Quando se verifique a hipótese prevista no número anterior, ou não exista infantário da EMPRESA, a Empresa compartilhará nas despesas, mediante apresentação de recibo, e essa participação será igual à diferença entre o montante da participação da mãe e a mensalidade do infantário frequentado, estabelecendo-se como limite máximo para o total das duas mencionadas participações será 157,62€.

7. Relativamente às trabalhadoras que exerçam a sua actividade fora da área do concelho de Lisboa, a EMPRESA compartilhará, mediante a apresentação do recibo da mensalidade paga, nas despesas que elas fizerem com a colocação em infantário dos filhos dos 2 meses à escolaridade obrigatória, fazendo-se o cômputo da participação da Empresa como se indica no número anterior.

8. Das disposições contidas nesta cláusula não beneficiam as crianças que frequentem o ensino primário, mesmo a título facultativo.

Cláusula 62ª - (Subsídio para educação especial)

1. A Empresa concederá aos filhos de todos os seus trabalhadores que comprovadamente careçam de educação especial um complemento do subsídio mensal atribuído pela Segurança Social ou outro Organismo Oficial, o qual, porém, nunca excederá 118,21€.

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

Cláusula 63ª - (Subsídio para material escolar)

1. Será atribuído a todos os trabalhadores, por cada filho em idade escolar que confira direito a abono de família, um subsídio de valor de 78,81€, pagável de uma só vez, conjuntamente com a retribuição do mês de Setembro, e destinado a participar despesas com material escolar.

2. Este subsídio substitui o complemento de abono de família que vinha sendo concedido pela Empresa.

3. Não obstante o disposto no número anterior, a Empresa continuará a pagar aos trabalhadores admitidos antes de 5 de Dezembro de 1987, por cada filho, e até que seja atingida a idade de escolaridade obrigatória, o complemento de abono de família, no valor de 2,5 €.

Cláusula 64ª - (Pré-reforma)

1. Os trabalhadores na situação de pré-reforma mantêm-se abrangidos pelos seguros previstos na cláusula 65ª até perfazerem a idade legal de reforma por velhice.

Cláusula 65ª - (Complemento de Reforma)

1. A todos os trabalhadores admitidos até 31 de Maio de 1993 no quadro permanente, que requeiram a passagem à situação de reforma por velhice ou por invalidez até 60 dias após terem atingido a idade mínima legal em que, como trabalhador Empresa, o possam fazer, ou após ocorrência de qualquer situação que comprovadamente justifique a reforma por invalidez, a Empresa atribuirá um complemento da pensão de reforma concedida pela Segurança Social.

2. O complemento Empresa de reforma integra a pensão total de reforma, que será sempre constituída pelas verbas correspondentes à pensão de reforma da Segurança Social e por aquele complemento Empresa de reforma.

3. O montante da pensão de reforma da Segurança Social a considerar para efeitos de cálculo do complemento Empresa será sempre a pensão de reforma unificada, nos casos em que esta possa ser pedida pelo beneficiário, independentemente de este efectivar ou não esse pedido.

4. O montante do complemento Empresa de reforma será o resultante da regulamentação que em cada momento vigorar sobre a matéria.

5. A todos os ex-trabalhadores que tenham prestado à Empresa um mínimo de 5 (cinco) anos completos de serviço é atribuído um adicional ao complemento Empresa de reforma se e na medida necessária para que o montante da respectiva pensão total de reforma seja igual ao do salário mínimo nacional em cada momento em vigor para a indústria e serviços.

a) Este adicional será atribuído aos ex-trabalhadores que expressamente o solicitem e desde que façam prova de não possuírem qualquer outro rendimento.

b) Os adicionais atribuídos não integram o valor do complemento Empresa de reforma, podendo ser reduzidos ou anulados logo que a pensão total de reforma seja igual ou superior ao salário mínimo nacional em cada momento em vigor para a indústria e serviços.

6. O valor do complemento Empresa de reforma será actualizado sempre que e na mesma medida em que sejam actualizadas as remunerações base mínimas dos trabalhadores no activo, sendo aplicável a percentagem de aumento global dessas remunerações.

7. O valor da pensão total de reforma garantido nunca será superior ao valor da remuneração base líquida no activo.

Cláusula 66ª - (Seguros)

1. A Empresa manterá, em benefício dos seus trabalhadores, incluindo os deslocados por períodos superiores a 90 dias, os seguintes seguros, actualmente existentes, ou outros que os substituam sem diminuição da protecção por aqueles garantida e sem agravamento de encargos:

- a) Seguro de saúde grupo;
- b) Seguro de vida.

2. As condições actualmente existentes dos seguros referidos no número anterior são as constantes dos Anexos II e III.

3. A Empresa, através do contrato de prestação de serviço com entidade competente, garantirá a prestação de serviços de assistência médica urgente (incluindo assistência ambulatoria e domiciliária, medicação de emergência e transporte para estabelecimento hospitalar) aos trabalhadores do quadro permanente e respectivos agregados familiares durante os períodos de não funcionamento dos Serviços de Saúde da Empresa.

4. A Empresa garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de 50.000 €, que cobrirá os riscos de viagem e de estada, em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

5. Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a Empresa atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de 90.000 €.

6. O disposto nos anteriores nºs 4 e 5 não abrange as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior, aplicando-se-lhes o disposto sobre a mesma matéria no Anexo V, nº VII e VIII.

Cláusula 67ª - (Sanções disciplinares)

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

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

2. A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 60 dias.

3. De acordo com o disposto na lei, sempre que seja declarado ilícito o despedimento de um trabalhador.

Cláusula 68ª - (Retribuição em caso de morte do trabalhador)

A cessação do contrato por caducidade em virtude da morte do trabalhador não dispensa a Empresa do pagamento integral da retribuição do mês em que ocorra o falecimento, bem como todas as demais importâncias de que o mesmo fosse credor.

Cláusula 69ª - (Transmissão de estabelecimento e extinção de serviços)

1. Nos termos e sem prejuízo do disposto na lei geral aplicável, em caso de transmissão de estabelecimento da Empresa para outra entidade, os respectivos trabalhadores mantêm os direitos adquiridos na Empresa, nomeadamente antiguidade.

2. Em caso de encerramento definitivo de serviços, a Empresa desenvolverá todos os esforços no sentido da colocação dos respectivos trabalhadores em outros serviços.

Cláusula 70ª - (Regimes específicos da carreira e de condições de trabalho)

Os regimes específicos das carreiras profissionais estabelecidos no Anexo V constituem parte integrante do presente A.E. e prevalecem, em relação aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais por eles abrangidas e nas matérias neles previstas, sobre as disposições das cláusulas deste Acordo.

Cláusula 71ª - (Comissão Paritária)

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

Cláusula 72ª – (Avaliação de Desempenho e Potencial)

1. Até 31 de Dezembro de 2014 será revista, com uniformização para todos os trabalhadores de todas as profissões abrangidas pelo AE, a regulamentação da Avaliação de Desempenho e Potencial.
2. Os níveis de avaliação a estabelecer na nova regulamentação serão, para todos os trabalhadores:
 - Insuficiente;
 - Suficiente;
 - Bom;
 - Muito Bom.

Cláusula 73ª – (Regime transitório)

1. No período de vigência fixado no nº 2 da Cláusula 3ª (até 31 de Dezembro de 2014) não terá lugar qualquer alteração salarial ou de prestações ou benefícios pecuniários.
2. Durante o período de vigência fixado no nº 2 da Cláusula 3ª (até 31 de Dezembro de 2014) fica suspensa a aplicação de todas as normas do presente A.E. e dos Anexos que constituem sua parte integrante, relativas a evolução nas carreiras.
3. Por efeito do disposto no número anterior, durante o período de suspensão da aplicação das normas nele referidas é suspensa a contagem do tempo de permanência em cada Grau das carreiras, devendo essa contagem ser retomada e prosseguida em 1 de Janeiro de 2015, a partir do tempo de permanência registado na data da entrada em vigor do presente A.E.

4. Durante o regime transitório, ficam excluídos em todas as carreiras profissionais os Graus de Iniciado/ Iniciação/Adaptação, da aplicação do ponto três.

5. Durante o período de vigência fixado no nº2, da Cláusula 3ª, compromete-se a não efectuar qualquer processo de despedimento colectivo.

Cláusula 74ª - (Revogação da regulamentação colectiva anterior)

1. Com a entrada em vigor deste A.E. revoga-se toda a regulamentação colectiva de trabalho, relativamente às Partes Outorgantes e aos trabalhadores abrangidos, que com este A.E. esteja em contradição, nomeadamente:

a) O A.E. celebrado entre a SPdH, S.A. e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins (SIMA) e outros, publicado no BTE, 1.ª Série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007;

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

Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins (SIMA)

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil (SINTAC)

Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos (SITAVA)

Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial (SQAC)

Serviços Portugueses de Handling, S.A. (SPdH)

Lisboa, 20 de Janeiro de 2012

TÉCNICO DE TRÁFEGO DE ASSISTÊNCIA EM ESCALA – TTAE

A) CARACTERIZAÇÃO FUNCIONAL

CI.ª 1ª - Caracterização da Profissão

O Técnico de Tráfego de Assistência em Escala (TTAE) é o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela Empresa, prepara o voo desde a aceitação até ao plano de carregamento de aviões, executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, em terra, aos passageiros e respectiva bagagem, assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento coordena e desenvolve as actividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de carregamento, assistência e descarregamento das aeronaves; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de placa; desenvolve as actividades de aceitação e remessa de carga e correio; envia, recebe e trata a informação e documentação de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados.

CI.ª 2ª - Condições de Ingresso na Profissão

1. A idade mínima de admissão para a profissão de TTAE é de 18 anos.
2. As habilitações mínimas exigidas para o ingresso na profissão de TTAE terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação e experiência profissional, bem como os requisitos legais que venham a ser estabelecidos.
3. Os candidatos deverão possuir o 12º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de experiência profissional comprovada e reconhecidas pela Empresa, domínio das línguas portuguesa, falada e escrita, inglesa e francesa ou inglesa e alemã e carta de condução. Deverão ter conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente de informática na óptica do utilizador.
4. A admissão de TTAE faz-se para a categoria de TTAE iniciado salvo se o candidato for detentor de experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.
5. O Regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura.

CI.ª 3ª - Enquadramentos Profissionais

1. Os Técnicos de Tráfego de Assistência em Escala enquadram-se de acordo com a natureza das funções que desempenham, na Linha Funcional Técnica ou na Linha Hierárquica.

2. Integram a Linha Funcional Técnica os seguintes Estádios de Desenvolvimento:

- a) Iniciado
- b) Aquisição de Conhecimentos – Graus 0, 0.1, 0.2
- c) Capacitação – Graus I, II e III
- d) Consolidação de Conhecimentos/Aptidão – Graus IV e V
- e) Especialização – Graus VI, VII
- f) Senioridade – VIII, IX

3. Integram a Linha Hierárquica as seguintes Funções:

- a) TTAE – Supervisor – Grau VIII
- b) TTAE – Chefe de Escala Operacional Adjunto – Grau IX
- c) TTAE – Chefe de Escala Operacional – X

Cl.ª 4ª - Caracterização de Funções na Linha Técnica

1. Iniciado

a) Caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade.

2. Aquisição de Conhecimentos – Graus 0, 0.1, 0.2

a) Caracteriza-se pela aquisição de competências técnicas, numa ou mais áreas operacionais, que executa sob coordenação de técnicos com capacitação profissional superior, de acordo com a formação adquirida e regulamentação exigida.

3. Capacitação – Graus I, II e III

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

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

a) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas e comportamentais, pelo alargamento de novas competências com vista ao domínio da função nas suas várias vertentes, pela autonomia, pela aquisição de formação mais abrangente, quer ministrada pela Empresa, quer adquirida autonomamente, podendo ministrar formação no âmbito da sua competência, desde que para tal esteja certificado.

5. Especialização – Grau VI, VII

a) Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos, autonomia e responsabilidade; tomada de decisões, pela capacidade de otimizar recursos humanos e equipamentos, pela ampla formação técnica e comportamental, podendo ministrar formação no âmbito da sua competência, desde que para tal esteja certificado.

b) Pode ser nomeado para o exercício de funções de chefia.

6. **Senioridade** – Grau VIII, IX

- a) Caracteriza-se pela total competência técnica, autonomia e responsabilidade; pode ministrar formação com base na aquisição das necessárias competências técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.
- b) Pode ser nomeado para o exercício de funções de chefia.

Cl.ª 5ª - Caracterização de Funções na Linha Hierárquica

1) Supervisor

- a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;
- b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;
- c) Orienta, coordena e supervisiona com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área para a qual está designado;
- d) Toma decisões de acordo com as tarefas que desempenha e define prioridades no serviço;
- e) Só em situações excepcionais é que reporta a situação para o superior hierárquico;
- f) Capacidade de otimizar os recursos humanos e equipamentos;
- g) Deve cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela Empresa;
- h) Deve garantir o cumprimento das normas de Segurança, Higiene e Saúde no trabalho.

2) Chefe de Escala Operacional Adjunto

- a) Esta função só será desempenhada de acordo com as características de cada UH.
- b) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;
- c) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;
- d) Elo de ligação entre supervisor, Chefe de Escala Operacional e companhias clientes;
- e) Responde, perante o Chefe de Escala Operacional pelos resultados e ocorrências diárias da operação;
- f) Promove a execução, através dos supervisores, de todas as tarefas relacionadas com pessoal e equipamento;
- g) Resolve todas as situações de irregularidade levadas ao seu conhecimento;

- h) Efectua a análise das irregularidades surgidas diariamente, no âmbito das diferentes Áreas Operacionais, bem como das reclamações apresentadas, propondo medidas correctivas;
- i) Pode substituir o Chefe de Escala Operacional no seu impedimento.

3) Chefe de Escala Operacional

- a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;
- b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;
- c) Controla e coordena operacionalmente a interligação das diferentes Áreas Operacionais da UH PAX/PLA/CGO;
- d) Garante a interligação operacional entre a Unidade de Handling e com os representantes das Companhias Assistidas;
- e) Garante a eficácia da operação, de acordo com os padrões de qualidade estabelecidos;
- f) Garante o cumprimento das normas de “security” e segurança;
- g) Toma decisões sobre ocorrências operacionais invulgares não regulamentadas;
- h) Efectua os contactos com as Autoridades Aeroportuárias inerentes à operação;
- i) Representa o Chefe da Unidade de Handling na Operação.

Cl.ª 6ª - Desempenho de funções

1. Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e/ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.
2. Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os TTAE assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na Carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.
3. Os TTAE de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissionais devidamente qualificados do grau superior em causa.
4. A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação, quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

Cl.ª 7ª - Evolução na Carreira

1) Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na Profissão e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na Carreira Profissional processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) O ingresso na Carreira Profissional de TTAE é feito para o estágio de iniciação (TTAE – **iniciado**), que terá a duração de 6 meses.

b) Concluído o estágio de **iniciado** (6 meses) com avaliação do desempenho e potencial suficiente, o TTAE evoluirá para o Grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

c) Após 12 meses de permanência no Grau **0**, com avaliação do desempenho e potencial suficiente, o TTAE evoluirá para o Grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

d) Após 12 meses de permanência no Grau **0.1**, com avaliação do desempenho e potencial suficiente, o TTAE evoluirá para o Grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

e) Após 12 meses de permanência no Grau **0.2**, com avaliação do desempenho e potencial suficiente, o TTAE evoluirá para o Grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

f) Após 24 meses de permanência no Grau **I**, com avaliação do desempenho e potencial suficiente, o TTAE evoluirá para o Grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

g) Após 24 meses de permanência no Grau **II**, com avaliação do desempenho e potencial suficiente, o TTAE evoluirá para o Grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

h) Após 24 meses de permanência no Grau **III**, com avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Bom, após apreciação do Currículo Técnico, o TTAE evoluirá para o Grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

i) Após 36 meses de permanência no Grau **IV**, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do Currículo Técnico, o TTAE evoluirá para o Grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

j) Após 36 meses de permanência no Grau **V**, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do Currículo Técnico, o TTAE evoluirá para o Grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

l) Após 36 meses de permanência no Grau **VI**, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do Currículo Técnico, o TTAE evoluirá para o Grau **VII**, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

m) O acesso aos Grau **VIII** e **IX** estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial, igual a Muito Bom, à apreciação do Currículo Técnico e às necessidades definidas pela Empresa.

Cl.ª 8ª - Nomeação na linha hierárquica

- 1) É da competência da Empresa a nomeação por escrito dos titulares das funções na Linha Hierárquica, (TTAE Supervisor, TTAE Chefe de Escala Operacional Adjunto e TTAE Chefe de Escala Operacional).
- 2) O exercício de funções na Linha Hierárquica é temporário, por períodos de dois anos, renováveis.
- 3) A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita após a aprovação em concurso interno para o efeito, após aceitação por escrito do trabalhador. Nas Escalas em que exista a função de Chefe de Escala Operacional Adjunto, a nomeação para a função de Chefe de Escala Operacional será feita de entre os trabalhadores que desempenhem aquela função.
- 4) Os termos do concurso interno referido no ponto anterior deverão observar os seguintes requisitos:
 - a) **TTAE Supervisor** – estar integrado no Grau VI ou superior e ter experiência mínima de 7 anos na Profissão;
 - b) **TTAE Chefe de Escala Operacional Adjunto** - estar integrado no Grau VII ou superior e ter experiência mínima de 5 anos em funções de Supervisão;
 - c) **TTAE Chefe de Escala Operacional** - estar integrado no Grau VII ou superior e ter experiência mínima de 5 anos como Supervisor e/ou Chefe de Escala Operacional Adjunto.

Cl.ª 9ª - Regime Remuneratório nas Linhas Hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela Salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12%.

Cl.ª 10ª - Exoneração na Linha Hierárquica

1. Os titulares de cargos na Linha Hierárquica poderão ser exonerados quando:
 - a) For extinto o posto de trabalho ou o órgão que integravam;
 - b) As funções efectivamente exercidas não revistam natureza de chefia hierárquica;
 - c) Ocorram razões devidamente justificadas a comunicar por escrito ao TTAE.
2. Nos casos previstos no número anterior os trabalhadores serão reclassificados com o enquadramento equivalente (Linha Funcional Técnica), sem prejuízo da remuneração de base auferida.
3. Sempre que se verificar a cessação das funções, o exonerado terá direito a receber por uma só vez a importância correspondente aos adicionais vincendos até ao fim do período que faltar para perfazer os 2

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

Cl.ª 11ª - Cursos de Formação Profissional

1. A Empresa obriga-se a dar formação profissional, de modo a que todos os TTAE estejam cobertos pela regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor, aplicável às suas funções, e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da Empresa e à actividade aeronáutica.
2. A Empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.
3. A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional da área onde o trabalhador desempenha as suas funções.
4. A progressão dos trabalhadores na carreira, pressupõe a frequência, com aproveitamento, de cursos técnicos e outros que a Empresa se obriga a ministrar para o adequado desempenho da função.
5. A Empresa obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação em cada momento em vigor no que diz respeito à Formação e Qualificação do TTAE e do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TTAE, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cl.ª 12ª - Currículo Técnico

1. Cada TTAE será possuidor de um “Currículo Técnico” no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respectiva evolução na Carreira Profissional, nomeadamente:
 - a) Formação Profissional relevante, adquirida por iniciativa da Empresa e/ou do TTAE;
 - b) Percurso Profissional;
 - c) Resultados da “Avaliação de Desempenho e Potencial”;
 - d) Desempenho de funções de chefia;
 - e) Contributos relevantes nos domínios técnicos, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela Empresa;
 - f) Acções não conformes com as normas estabelecidas;
2. No caso de “acções não conformes com as normas estabelecidas” o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação detalhada e comunicada ao trabalhador por escrito no prazo de 10

dias. Em caso de desacordo, poderá o trabalhador apresentar reclamação escrita, devidamente fundamentada, que deverá ser apreciada pela Empresa.

3. Sempre que o trabalhador entender que foi prejudicado na apreciação pela Empresa dos factos referidos no ponto anterior, poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri, que integrará um representante do sindicato a que pertence o trabalhador, que se pronunciará no prazo de 30 dias.

4. O “Currículo Técnico” deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou pelo sindicato que o representa, devidamente autorizado pelo trabalhador em causa.

Cl.ª 13ª - Avaliação de Desempenho e Potencial

1. A Avaliação de Desempenho e Potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na Empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

- Insuficiente;
- Suficiente;
- Bom;
- Muito Bom.

2. O SADP actualmente em vigor é o que consta do Anexo.

3. As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4. No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na Linha Técnica.

B) ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Cl.ª 14ª - Turno. Definição

O turno é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, podendo a hora de entrada variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas nos horários com entradas entre as 06h00 e as 16h30, não podendo, porém, a amplitude entre quaisquer dos dias do turno exceder 8 horas. Exceptua-se o caso dos horários do Funchal em que as antecipações poderão ser feitas para as 04h30, e da Escala do Porto Santo que não fica sujeita a limites de amplitude. Outros casos pontuais de imperiosa necessidade de serviço serão previamente submetidos a parecer do sindicato.

Cl.ª 15ª - Organização do trabalho por turnos

1. Nos horários de trabalho com amplitude de 24 horas, a prestação de trabalho no período que compreendido entre as 00h00 e as 07h00, desde que superior a 1 hora (turno noturno), não pode ultrapassar quatro dias consecutivos, a que se seguirá um descanso de dois dias completos de calendário, e deve ter frequência reduzida.
2. Nos casos de turnos noturnos constituídos por três dias consecutivos, o descanso semanal de um dia completo de calendário terá duração mínima de 54 horas.
3. Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório, em situações excepcionais e desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência.
4. São permitidas as trocas de horário, por acordo, desde que sejam respeitados os descansos mínimos.
5. A elaboração dos horários deverá obedecer aos seguintes princípios:
 - a) O número máximo de dias consecutivos de trabalho será de 5 dias;
 - b) A uma semana de quatro ou de cinco dias de trabalho consecutivos, seguir-se-á sempre um descanso mínimo de dois dias completos de calendário;
 - c) Quando o descanso semanal for constituído por um só dia de descanso, este terá de corresponder a um dia completo de calendário e terá uma duração mínima de 32 horas;
 - d) Poderão ser constituídos turnos de dias de trabalho com uma duração de 6 horas consecutivas, em que o período de refeição terá lugar antes do início ou após o final do dia de trabalho, podendo situar-se fora dos períodos normais estabelecidos no A.E. para a tomada de refeições.
 - e) Na elaboração de horários de turnos irregulares, a média de dias de trabalho, por cada dois dias de descanso, deverá compreender-se entre 4,2 e 4,98 devendo aplicar-se a média mais baixa sempre que o serviço o permita.
 - f) Nos horários com entradas até às 07h00, exclusive, os TTAE têm direito a 30 minutos para o pequeno-almoço, entre as 06h30 e as 09h30, de acordo com a conveniência do serviço, não contados como tempo de serviço; quando se revele impossível, por exigência da operação, a observância da pausa aqui prevista, haverá lugar a pagamento extraordinário;
 - g) Quando em prolongamento, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, logo que se completarem 06h30 de trabalho consecutivo, considerando-se o tempo de trabalho complementar adicionado ao tempo de trabalho normal;
 - h) Quando em antecipação e desde que a prestação do trabalho suplementar cubra todo o período fixado no A.E. para a tomada de refeição, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, contando-se o intervalo como tempo de serviço.

5. Nos casos em que, nos períodos de refeição previstos na alínea d) do número anterior, os trabalhadores não possam utilizar o Refeitório da Empresa, são aplicáveis os seguintes regimes alternativos:

- a) Fornecimento pela Empresa de refeição em espécie;
- b) Oferta pela Empresa da utilização de outros refeitórios ou locais apropriados para fornecimento e tomada de refeição, nas mesmas condições de utilização do Refeitório da Empresa;
- c) Comparticipação da Empresa no custo da refeição, será de 8.00€.

Cl.ª 16ª - Intervalos de refeição e de descanso

1. O período de trabalho diário deverá ser interrompido por uma a duas horas para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar, de trinta minutos, quando se destine a pequeno almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.

2. Quando por conveniência do serviço, for fixado no horário de trabalho um intervalo para pequeno almoço, embora este possa ser tomado entre as 06h30 e as 09h30, considera-se que o referido intervalo se situa entre as 09h00 e as 09h30.

C) TABELA SALARIAL

| TTAE – TÉCNICO DE TRÁFEGO DE ASSISTÊNCIA EM ESCALA | | | |
|-----------------------------------------------------------|----------|------------|------------|
| | € | Tempo | ADP |
| TTAE/Grau X | 2.163,00 | | |
| TTAE/Grau IX | 1.957,00 | | Muito Bom |
| TTAE/Grau VIII | 1.824,00 | | Muito Bom |
| TTAE/Grau VII | 1.674,00 | | Bom |
| TTAE/Grau VI | 1.530,00 | 36 - Meses | Bom |
| TTAE/Grau V | 1.422,00 | 36 - Meses | Bom |
| TTAE/Grau IV | 1.247,00 | 36 - Meses | Bom |
| TTAE/Grau III | 1.133,00 | 24 - Meses | Bom |
| TTAE/Grau II | 994,00 | 24 - Meses | Suficiente |
| TTAE/Grau I | 855,00 | 24 - Meses | Suficiente |
| TTAE/Grau 0.2 | 780,00 | 12 - Meses | Suficiente |
| TTAE/Grau 0.1 | 730,00 | 12 - Meses | Suficiente |
| TTAE/Grau 0 | 680,00 | 12 - Meses | Suficiente |
| TTAE/Iniciado | 650,00 | 6 - meses | |

OPERADOR DE ASSISTÊNCIA EM ESCALA – OAE

A) CARACTERIZAÇÃO PROFISSIONAL

CI.ª 1ª - Caracterização da Profissão

O Operador de Assistência em Escala (OAE) é o profissional que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas, desempenha, nomeadamente, as seguintes tarefas: Procede ao carregamento e descarregamento das aeronaves; presta assistência nos terminais de bagagem, de carga e assistência na placa, controlando, encaminhando e acondicionando as bagagens carga e correio; conduz e opera equipamentos de assistência ao avião; pode conduzir veículos dentro do perímetro do aeroporto, nomeadamente, transporte de passageiros e procede ao reboque de aviões.

CI.ª 2ª - Condições de Ingresso na Profissão

1. A idade mínima de admissão para a profissão de OAE é de 18 anos.
2. As habilitações mínimas exigidas para o ingresso na profissão de OAE terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação e experiência profissional, bem como os requisitos legais que venham a ser estabelecidos.
3. Os candidatos deverão possuir o 9º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de experiência profissional comprovados e reconhecidas pela Empresa, domínio das línguas portuguesa, e conhecimentos da língua inglesa e carta de condução. Deverão ter conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente de informática na óptica do utilizador.
4. A admissão de OAE faz-se para a categoria de OAE iniciado salvo se o candidato for detentor de experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.
5. O Regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura.

CI.ª 3ª - Enquadramentos Profissionais

1. Os Operadores de Assistência em Escala enquadram-se de acordo com a natureza das funções que desempenham, na Linha Funcional Técnica ou na Linha Hierárquica.
2. Integram a Linha Funcional Técnica os seguintes Estádios de Desenvolvimento:

- a) Iniciado
- b) Aquisição de Conhecimentos – Graus 0, 0.1, 0.2
- c) Capacitação – Graus I, II e III
- d) Consolidação de Conhecimentos/Aptidão – Graus IV e V
- e) Especialização – Graus VI, VII
- f) Senioridade – VIII, IX

3. Integram a Linha Hierárquica as seguintes Funções:

- a) **OAE – Chefe de Equipa** – Grau VIII

Cl.ª 4ª - Caracterização de Funções na Linha Técnica

1. Iniciado

- a) Caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade.

2. Aquisição de Conhecimentos – Graus 0, 0.1, 0.2

- a) Caracteriza-se pela aquisição de competências técnicas, numa ou mais áreas operacionais, que executa sob coordenação de técnicos com capacitação profissional superior, de acordo com a formação adquirida e regulamentação exigida.

3. Capacitação – Graus I, II e III

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

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

- a) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas; pelo grau crescente de autonomia e responsabilidade, pela aquisição de formação mais abrangente quer ministrada pela Empresa, quer adquirida autonomamente; pela componente comportamental, domínio das várias vertentes funcionais, pode ser designado para coordenar e ministrar formação no âmbito da sua competência, desde que para tal esteja certificado.

5. Especialização – Grau VI, VII

- a) Caracteriza-se pela total competência técnica, responsabilidade e autonomia; pela ampla formação comportamental e técnica, desde que para tal esteja certificado.

- b) Pode ser nomeado para o exercício de funções de chefia.

6. Senioridade – Grau VIII, IX

a) Caracteriza-se pela total competência técnica, autonomia e responsabilidade; pode ministrar formação com base na aquisição das necessárias competências técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Cl. 5ª Caracterização de Funções na Linha Hierárquica

1. Chefe de Equipa

- a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;
- b) Orienta, coordena e supervisiona com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área para a qual está designado;
- c) Toma decisões de acordo com as tarefas que desempenha e define prioridades no serviço;
- d) Só em situações excepcionais é que reporta a situação para o superior hierárquico;
- e) Capacidade de otimizar os recursos humanos e equipamentos;
- f) Deve garantir o cumprimento das normas de Segurança, Higiene e Saúde no trabalho.

Cl.ª 6ª - Desempenho de funções

1. Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e/ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2. Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os OAE assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na Carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3. Os OAE de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissionais devidamente qualificados do grau superior em causa.

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

Cl.ª 7ª - Evolução na Carreira

1. Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na Profissão e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) O ingresso na Carreira Profissional de OAE é feito para o estágio de iniciação (OAE – **iniciado**), que terá a duração de 6 meses.

b) Concluído o estágio de **iniciado** (6 meses) com avaliação do desempenho e potencial suficiente, o OAE evoluirá para o Grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

c) Após 12 meses de permanência no Grau **0**, com avaliação do desempenho e potencial suficiente, o OAE evoluirá para o Grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

d) Após 12 meses de permanência no Grau **0.1**, com avaliação do desempenho e potencial suficiente, o OAE evoluirá para o Grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

e) Após 12 meses de permanência no Grau **0.2**, com avaliação do desempenho e potencial suficiente, o OAE evoluirá para o Grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

f) Após 24 meses de permanência no Grau **I**, com avaliação do desempenho e potencial suficiente, o OAE evoluirá para o Grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

g) Após 24 meses de permanência no Grau **II**, com avaliação do desempenho e potencial suficiente, o OAE evoluirá para o Grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

h) Após 24 meses de permanência no Grau **III**, com avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Bom, após apreciação do Currículo Técnico, o OAE evoluirá para o Grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

i) Após 36 meses de permanência no Grau **IV**, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do Currículo Técnico, o OAE evoluirá para o Grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

j) Após 36 meses de permanência no Grau **V**, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do Currículo Técnico, o OAE evoluirá para o Grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

l) Após 36 meses de permanência no Grau **VI**, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do Currículo Técnico, o OAE evoluirá para o Grau **VII**, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

m) O acesso aos Grau **VIII** e **IX** estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial, igual a Muito Bom, à apreciação do Currículo Técnico e às necessidades definidas pela Empresa.

Cl.ª 8ª - Nomeação na Linha Hierárquica

1. É da competência da Empresa a nomeação por escrito dos titulares das funções na Linha Hierárquica, (OAE Chefe de Equipa).

2. O exercício de funções na Linha Hierárquica é temporário, por períodos de dois anos, renováveis.
3. A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita, a integração no Grau VIII, após a aprovação em concurso interno para o efeito, após aceitação por escrito do trabalhador.
4. Os termos do concurso interno referido no ponto anterior deverão observar os seguintes requisitos:
 - a) OAE Chefe de Equipa – estar integrado no Grau VI e experiência mínima de 7 anos na Profissão.

Cl.ª 9ª - Regime Remuneratório nas Linhas Hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela Salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12%.

Cl.ª 10ª - Exoneração na Linha Hierárquica

1. Os titulares de cargos na linha hierárquica poderão ser exonerados quando:
 - a) For extinto o posto de trabalho ou o órgão que integravam;
 - b) As funções efectivamente exercidas não revistam natureza de chefia hierárquica;
 - c) Ocorram razões devidamente justificadas a comunicar por escrito ao OAE.
2. Nos casos previstos no número anterior os trabalhadores serão reclassificados com o enquadramento equivalente (Linha Funcional Técnica), sem prejuízo da remuneração de base auferida.
3. Sempre que se verificar a cessação das funções, o exonerado terá direito a receber por uma só vez a importância correspondente aos adicionais vincendos até ao fim do período que faltar para perfazer os 2 anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.

Cl.ª 11ª - Cursos de Formação Profissional

1. A Empresa obriga-se a dar formação profissional, de modo a que todos os OAE estejam cobertos pela regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor, aplicável às suas funções, e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da Empresa e à actividade aeronáutica.
2. A Empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.

3. A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das área onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4. A progressão dos trabalhadores na carreira, pressupõe a frequência, com aproveitamento, de cursos técnicos e outros que a Empresa se obriga a ministrar para o adequado desempenho da função.

5. A Empresa obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação em cada momento em vigor no que diz respeito à Formação e Qualificação do OAE e do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o OAE, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cl.ª 12ª - Currículo Técnico

1. Cada OAE será possuidor de um “Currículo Técnico” no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respectiva evolução na Carreira Profissional, nomeadamente:

a) Formação Profissional relevante, adquirida por iniciativa da Empresa e/ou do OAE;

b) Percurso Profissional;

c) Resultados da “Avaliação de Desempenho e Potencial”;

d) Desempenho de funções de chefia;

e) Contributos relevantes nos domínios técnicos, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela Empresa;

f) Acções não conformem com as normas estabelecidas;

2. No caso de “acções não conformes com as normas estabelecidas” o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação detalhada e comunicada ao trabalhador por escrito no prazo de 10 dias. Em caso de desacordo, poderá o trabalhador apresentar reclamação escrita, devidamente fundamentada, que deverá ser apreciada pela Empresa.

3. Sempre que o trabalhador entender que foi prejudicado na apreciação pela Empresa dos factos referidos no ponto anterior, poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri, que integrará um representante do sindicato a que pertence o trabalhador, que se pronunciará no prazo de 30 dias.

4. O “Currículo Técnico” deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou pelo sindicato que o representa, devidamente autorizado pelo trabalhador em causa.

Cl.ª 13ª - Avaliação de Desempenho e Potencial

1. A Avaliação de Desempenho e Potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na Empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

- Insuficiente;

- Suficiente;
- Bom;
- Muito Bom.

2. O SADP actualmente em vigor é o que consta do Anexo.

3. As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4. No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na Linha Técnica.

B) ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Cl.ª 14ª - Turno. Definição

O turno é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, podendo a hora de entrada variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas nos horários com entradas entre as 06h00 e as 16h30, não podendo, porém, a amplitude entre quaisquer dos dias do turno exceder 8 horas. Exceptua-se o caso dos horários do Funchal em que as antecipações poderão ser feitas para as 04h30, e da Escala do Porto Santo que não fica sujeita a limites de amplitude. Outros casos pontuais de imperiosa necessidade de serviço serão previamente submetidos a parecer do sindicato.

Cl.ª 15ª - Organização do trabalho por turnos

1. Nos horários de trabalho com amplitude de 24 horas, a prestação de trabalho no período que compreendido entre as 00h00 e as 07h00, desde que superior a 1 hora (turno nocturno), não pode ultrapassar quatro dias consecutivos, a que se seguirá um descanso de dois dias completos de calendário, e deve ter frequência reduzida.

2. Nos casos de turnos nocturnos constituídos por três dias consecutivos, o descanso semanal de um dia completo de calendário terá duração mínima de 54 horas.

3. Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório, em situações excepcionais e desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência.

4. São permitidas as trocas de horário, por acordo, desde que sejam respeitados os descansos mínimos.

5. A elaboração dos horários deverá obedecer aos seguintes princípios:

a) O número máximo de dias consecutivos de trabalho será de 5 dias;

b) A uma semana de quatro ou de cinco dias de trabalho consecutivos, seguir-se-á sempre um descanso mínimo de dois dias completos de calendário;

c) Quando o descanso semanal for constituído por um só dia de descanso, este terá de corresponder a um dia completo de calendário e terá uma duração mínima de 32 horas;

d) Poderão ser constituídos turnos de dias de trabalho com uma duração de 5 horas consecutivas, em que o período de refeição terá lugar antes do início ou após o final do dia de trabalho, podendo situar-se fora dos períodos normais estabelecidos no A.E. para a tomada de refeições.

e) Na elaboração de horários de turnos irregulares, a média de dias de trabalho, por cada dois dias de descanso, deverá compreender-se entre 4,2 e 4,98, devendo aplicar-se a média mais baixa sempre que o serviço o permita.

f) Nos horários com entradas até às 07h00, exclusive, os OAE têm direito a 30 minutos para o pequeno-almoço, entre as 06h30 e as 09h30, de acordo com a conveniência do serviço, não contados como tempo de serviço; quando se revele impossível, por exigência da operação, a observância da pausa aqui prevista, haverá lugar a pagamento extraordinário;

g) Quando em prolongamento, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, logo que se completarem 06h30 de trabalho consecutivo, considerando-se o tempo de trabalho complementar adicionado ao tempo de trabalho normal;

h) Quando em antecipação e desde que a prestação do trabalho suplementar cubra todo o período fixado no A.E. para a tomada de refeição, o trabalho deverá ser interrompido para descanso e refeição, contando-se o intervalo como tempo de serviço.

6. Nos casos em que, nos períodos de refeição previstos na alínea d) do número anterior, os trabalhadores não possam utilizar o Refeitório da Empresa, são aplicáveis os seguintes regimes alternativos:

a) Fornecimento pela Empresa de refeição em espécie;

b) Oferta pela Empresa da utilização de outros refeitórios ou locais apropriados para fornecimento e tomada de refeição, nas mesmas condições de utilização do Refeitório da Empresa;

c) Comparticipação da Empresa no custo da refeição, será de 8.00€.

Cl.ª 16ª - Intervalos de refeição e de descanso

1. O período de trabalho diário deverá ser interrompido por uma hora para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar, de trinta minutos, quando se destine a pequeno-almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.

2. Quando por conveniência do serviço, for fixado no horário de trabalho um intervalo para pequeno-almoço, embora este possa ser tomado entre as 06h00 e as 09h30, considera-se que o referido intervalo se situa entre as 09h00 e as 09h30.

C) TABELA SALARIAL

| OAE- OPERADOR DE ASSISTÊNCIA EM ESCALA | | | |
|-----------------------------------------------|----------|------------|------------|
| | € | Tempo | ADP |
| OAE/Grau IX | 1.597,00 | | |
| OAE/Grau VIII | 1.463,00 | | Muito Bom |
| OAE/Grau VII | 1.298,00 | | Muito Bom |
| OAE/Grau VI | 1.195,00 | 36 - Meses | Bom |
| OAE/Grau V | 1.092,00 | 36 - Meses | Bom |
| OAE/Grau IV | 1.010,00 | 36 - Meses | Bom |
| OAE/Grau III | 938,00 | 24 - Meses | Bom |
| OAE/Grau II | 835,00 | 24 - Meses | Suficiente |
| OAE/Grau I | 747,00 | 24 - Meses | Suficiente |
| OAE/Grau 0.2 | 680,00 | 12 - Meses | Suficiente |
| OAE/Grau 0.1 | 630,00 | 12 - Meses | Suficiente |
| OAE/Grau 0 | 580,00 | 12 - Meses | Suficiente |
| OAE/Grau/ Iniciado | 550,00 | 06 - Meses | |

TÉCNICO DE MANUTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE ASSISTÊNCIA A AVIÃO – TMEAA

A) CARACTERIZAÇÃO PROFISSIONAL

Cl.ª 1ª - Caracterização da Profissão

1. O Técnico de Manutenção de Equipamento de Assistência a Avião (TMEAA) é o profissional que executa trabalhos de ensaio operacional e funcional dos equipamentos, com vista à confirmação de avarias e detecção de anomalias e sua recuperação, bem como a preparação de trabalho de actividades e de matérias da área em que se encontra inserido.

2. ACTIVIDADES:

Desempenha funções no âmbito da manutenção dos equipamentos de assistência ao avião, seguindo processos tecnológicos, para os quais está qualificado, nomeadamente, as seguintes tarefas:

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

3. COMPETÊNCIAS ABRANGIDAS:

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

e). **Pintura** – executa trabalhos de preparação e pintura na estrutura e acessórios de equipamentos de assistência a avião.

f). **Preparação/Planeamento** – Executa tarefas inerentes aos processos de aquisição de equipamento, material, produtos e serviços; à preparação e gestão de materiais e ferramentas, aos métodos e preparação do trabalho e ao planeamento e controlo dos trabalhos de manutenção de assistência a avião.

g). **Torneiro Mecânico** – Opera com tornos mecânicos de acordo com especificações requeridas para execução de trabalhos de precisão na manufatura, recuperação e modificação ferramentas, componentes em equipamentos de assistência a avião.

Cl.ª 2ª - Condições de Ingresso na Profissão

1. A idade mínima de admissão para a profissão de TMEAA é de 18 anos.
2. As habilitações mínimas exigidas para o ingresso na profissão de TMEAA terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, e formação e experiência profissional, bem como os requisitos legais que venham a ser estabelecidos.
3. Os candidatos deverão possuir a escolaridade obrigatória e formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela Empresa ou o 12º ano em áreas curriculares com conteúdo ajustado à função, domínio da língua portuguesa, e conhecimentos da língua inglesa e carta de condução. Deverão ter conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente de informática na óptica do utilizador.
4. A admissão de TMEAA faz-se para a categoria de TMEAA iniciado salvo se o candidato for detentor de experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.
5. O Regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura.

Cl.ª 3ª - Enquadramentos Profissionais

1. Os Técnicos de Manutenção de Equipamento de Assistência a Avião enquadram-se de acordo com a natureza das funções que desempenham, na Linha Funcional Técnica ou na Linha Hierárquica.
2. Integram a Linha Funcional Técnica os seguintes Estádios de Desenvolvimento:
 - a) **Iniciado**
 - b) **Aquisição de Conhecimentos** – Graus 0, 0.1, 0.2
 - c) **Capacitação** – Grau I, II e III
 - d) **Consolidação de Conhecimentos/Aptidão** – Grau IV e V
 - e) **Especialização** – Grau VI, VII
 - f) **Senioridade** – VIII, IX
3. Integram a Linha Hierárquica as seguintes Funções:

- a) **TMEAA – Mestre – Grau VII**
- b) **TMEAA – Chefe de Secção – Grau VIII**

Cl.ª 4ª - Caracterização de Funções na Linha Técnica

1. Iniciado

a) Caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade.

2. Aquisição de Conhecimentos – Grau 0, 0.1, 0.2

a) Caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação a tarefas que exigem menor complexidade, que executa sob coordenação de técnicos com capacitação profissional superior, faz consulta de literatura técnica necessária.

b) Recebe formação de introdução à Empresa e à sua actividade, bem como a necessária para o desempenho das suas funções.

3. Capacitação – Grau I, II e III

a) Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento da sua competência técnica específica e de aquisição de experiência profissional.

b) Executa, sob orientação de profissional de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, cumprindo as recomendações técnicas e de trabalho pré-definidas.

c) Pode ser submetido a formação adequada ao desempenho das suas funções.

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

a) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas; pelo grau crescente de autonomia e responsabilidade.

b) Interpreta normas, instruções e procedimentos de carácter técnico. Pode ser submetido a formação adequada ao desempenho da função, quer ministrada pela Empresa, quer adquirida autonomamente, podendo ministrar formação no âmbito da sua competência desde que para tal esteja certificado.

5. Especialização – Grau VI, VII

a) Caracteriza-se pela experiência profissional e conhecimentos técnicos alargados que executa com grande autonomia e iniciativa, tarefas de complexidade adequadas à sua qualificação e experiência, pode ser submetido a formação adequada ao desempenho das suas funções.

b) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

c) Recebe formação de âmbito técnico e adequado ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

d) Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

6. Senioridade – Grau VIII, IX

a) Caracteriza-se pela elevada competência técnica, autonomia e responsabilidade.

b) Executa com grande autonomia e iniciativa, tarefas de complexidade adequada à sua qualificação e experiência, pode ser submetido a formação adequada ao desempenho das suas funções.

c) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

d) Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

Cl.ª 5ª - Caracterização de Funções na Linha Hierárquica

1. Mestre

a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;

b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;

c) Orienta, coordena e supervisiona com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área para a qual está designado;

d) Toma decisões de acordo com as tarefas que desempenha e define prioridades no serviço;

e) Só em situações excepcionais é que reporta a situação para o superior hierárquico;

f) Capacidade de otimizar os recursos humanos e equipamentos;

g) Deve cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela Empresa;

h) Deve garantir o cumprimento das normas de Segurança, Higiene e Saúde no trabalho.

2. Chefe de Secção

a) Demonstra larga experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;

b) Tem responsabilidades organizativas e hierárquicas;

c) Elo de ligação entre o Mestre e os superiores hierárquicos;

- d) Responde, perante superiores hierárquicos pelos resultados e ocorrências;
- e) Promove a execução, através dos mestres, de todas as tarefas relacionadas com pessoal e equipamento;
- f) Resolve todas as situações de irregularidade levadas ao seu conhecimento;
- g) Efectua a análise das irregularidades surgidas no âmbito das diferentes Áreas, bem como das reclamações apresentadas, propondo medidas correctivas;
- h) Pode substituir o superior hierárquico no seu impedimento.

Cl.ª 6ª - Desempenho de funções

1. Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e/ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.
2. Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os TMEAA assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na Carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.
3. Os TMEAA de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissionais devidamente qualificados do grau superior em causa.
4. A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação, quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

Cl. 7ª Evolução na Carreira

1. Reunidos os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:
 - a) O ingresso na Carreira Profissional de TMEAA é feito para o estágio de iniciação (TMEAA – **iniciado**), que terá a duração de 6 meses.
 - b) Concluído o estágio de **iniciado** (6 meses) com avaliação do desempenho e potencial suficiente, o TMEAA evoluirá para o Grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
 - c) Após 12 meses de permanência no Grau **0**, com avaliação do desempenho e potencial suficiente, o TMEAA evoluirá para o Grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
 - d) Após 12 meses de permanência no Grau **0.1**, com avaliação do desempenho e potencial suficiente, o TMEAA evoluirá para o Grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

- e) Após 12 meses de permanência no Grau **0.2**, com avaliação do desempenho e potencial suficiente, o TMEAA evoluirá para o Grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
- f) Após 24 meses de permanência no Grau **I**, com avaliação do desempenho e potencial suficiente, o TMEAA evoluirá para o Grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
- g) Após 24 meses de permanência no Grau **II**, com avaliação do desempenho e potencial igual a suficiente, após apreciação do Currículo Técnico, o TMEAA evoluirá para o Grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
- h) Após 24 meses de permanência no Grau **III**, com avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Bom, após apreciação do Currículo Técnico, o TMEAA evoluirá para o Grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
- i) Após 36 meses de permanência no Grau **IV**, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do Currículo Técnico, o TMEAA evoluirá para o Grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
- j) Após 36 meses de permanência no Grau **V**, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do Currículo Técnico, o TMEAA evoluirá para o Grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
- l) Após 36 meses de permanência no Grau **VI**, com avaliação do desempenho e potencial igual a Bom, após apreciação do Currículo Técnico, o TMEAA evoluirá para o Grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
- m) O acesso aos Grau **VIII** e **IX** estará condicionado à avaliação do desempenho e potencial, igual a Muito Bom, à apreciação do Currículo Técnico e às necessidades definidas pela Empresa.

Cl.ª 8ª - Nomeação na Linha Hierárquica

1. É da competência da Empresa a nomeação por escrito do cargo de chefia (TMEAA Mestre e TMEAA Chefe de Secção).
2. O exercício de funções na Linha Hierárquica é temporário, por períodos de dois anos, renováveis.
3. A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita após a aprovação em concurso interno para o efeito, após aceitação do trabalhador.
4. Os termos do concurso interno referido no ponto anterior deverão observar os seguintes requisitos:
 - a) TMEAA - Mestre - integração no Grau VI e experiência mínima de 7 anos na Profissão.
 - b) TMEAA – Chefe de Secção – integração no grau VIII e experiência mínima de 5 anos como Mestre.

Cl.ª 9ª – Regime Remuneratório nas Linhas Hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela Salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12%.

Cl.ª 10ª - Exoneração na Linha Hierárquica

1. Os titulares de cargos na linha hierárquica poderão ser exonerados quando:
 - a) For extinto o posto de trabalho ou o órgão que integravam;
 - b) As funções efectivamente exercidas não revistam natureza de chefia hierárquica;
 - c) Ocorram razões devidamente justificadas a comunicar por escrito ao TMEAA.
2. Nos casos previstos no número anterior os trabalhadores serão reclassificados com o enquadramento equivalente (Linha Funcional Técnica), sem prejuízo da remuneração de base auferida.
3. Sempre que se verificar a cessação das funções, o exonerado terá direito a receber por uma só vez a importância correspondente aos adicionais vincendos até ao fim do período que faltar para perfazer os 2 anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.

Cl.ª 11ª - Cursos de Formação Profissional

1. A Empresa obriga-se a dar formação profissional, de modo a que todos os TTAE estejam cobertos pela regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor, aplicável às suas funções, e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da Empresa e à actividade aeronáutica.
2. A Empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.
3. A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das área onde o trabalhador desempenha as suas funções.
4. A progressão dos trabalhadores na carreira, pressupõe a frequência, com aproveitamento, de cursos técnicos e outros que a Empresa se obriga a ministrar para o adequado desempenho da função.
5. A Empresa obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação em cada momento em vigor no que diz respeito à Formação e Qualificação dos TTAE e do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TTAE, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cl.ª 12ª - Currículo Técnico

1. Cada TMEAA será possuidor de um “Currículo Técnico” no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respectiva evolução na Carreira Profissional, nomeadamente:

- a) Formação Profissional relevante, adquirida por iniciativa da Empresa e/ou do TMEAA;
- b) Percurso Profissional;
- c) Resultados da “Avaliação de Desempenho e Potencial”;
- d) Desempenho de funções de chefia;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnicos, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela Empresa;
- f) Acções não conformem com as normas estabelecidas;

2. No caso de “acções não conformes com as normas estabelecidas” o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação detalhada e comunicada ao trabalhador por escrito no prazo de 10 dias. Em caso de desacordo, poderá o trabalhador apresentar reclamação escrita, devidamente fundamentada, que deverá ser apreciada pela Empresa.

3. Sempre que o trabalhador entender que foi prejudicado na apreciação pela Empresa dos factos referidos no ponto anterior, poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri, que integrará um representante do sindicato a que pertence o trabalhador, que se pronunciará no prazo de 30 dias.

4. O “Currículo Técnico” deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio ou pelo sindicato que o representa, devidamente autorizado pelo trabalhador em causa.

Cl.ª 13ª - Avaliação de Desempenho e Potencial

1. A Avaliação de Desempenho e Potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na Empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

- Insuficiente;
- Suficiente;
- Bom;
- Muito Bom.

2. O SADP actualmente em vigor é o que consta do Anexo.

3. As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4. No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na Linha Técnica.

B) TABELA SALARIAL

| TMEAA - Técnico de Manutenção de Equipamento de Assistência a Avião | | | |
|----------------------------------------------------------------------------|----------|-----------------|------------|
| | | Evolução | |
| | € | Tempo | ADP |
| TMEAA/Grau IX | 1.751,00 | | |
| TMEAA/Grau VIII | 1.596,50 | | Muito Bom |
| TMEAA/Grau VII | 1.432,00 | | Muito Bom |
| TMEAA/Grau VI | 1.282,50 | 36 M | Bom |
| TMEAA/Grau V | 1.112,50 | 36 M | Bom |
| TMEAA/Grau IV | 1.020,00 | 36 M | Bom |
| TMEAA/Grau III | 906,50 | 24 M | Bom |
| TMEAA/Grau II | 814,00 | 24 M | Suficiente |
| TMEAA/Grau I | 721,00 | 24 M | Suficiente |
| TMEAA/Grau 0.2 | 670,00 | 12 M | Suficiente |
| TMEAA/Grau 0.1 | 620,00 | 12 M | Suficiente |
| TMEAA/Grau 0 | 570,00 | 12 M | Suficiente |
| TMEAA/Iniciado | 540,00 | 6 M | |

TÉCNICO DE ORGANIZAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO – TOA

A) CARACTERIZAÇÃO PROFISSIONAL

Cl.^a 1^a - Caracterização da Profissão

1. O Técnico de Organização e Administração (TOA) executa trabalhos de natureza organizativa e administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes; nomeadamente de registo, planeamento, tratamento e comunicação da informação relativos à Empresa, aos serviços de atendimento e de secretariado;
2. Executa operações de caixa;
3. Ordena e trata dados contabilísticos, estatísticos e financeiros;
4. Assegura serviços de biblioteca;
5. Assegura o serviço de controle da prevenção e segurança de pessoas e instalações, e de higiene industrial;
6. Assegura o desenvolvimento e actuação no âmbito da gestão técnica de recursos humanos;
7. No exercício da sua actividade utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado à execução e desenvolvimento dos processos em que intervém.

Cl.^a 2^a - Competências abrangidas:

1) Administração

- a) Desempenha as funções de natureza administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, nomeadamente no âmbito da administração de pessoal, secretariado e atendimento público, apoio administrativo, tradução e retroversão;
- b) Poderá desempenhar as funções de Técnico Auxiliar Administrativo relacionadas com ou exigidas pelas suas próprias funções.

2) Comunicação

- a) Desenvolve acções planificadas de comunicação com vista a manter o conhecimento e compreensão entre a Empresa e o público /entidades;
- b) Elabora estudos e relatórios com vista à solução de problemas inerentes à sua área de actuação;
- c) Exerce funções de análise de reclamações de clientes e entidades exteriores à Empresa;

- d) Contacta entidades externas e os meios de comunicação social tendo em vista assegurar em cada momento uma adequada imagem da Empresa;
- e) Organiza e acompanha visitas guiadas no interior da Empresa;
- f) Assegura a divulgação sistemática e atempada de informação relativa à actividade da Empresa;
- g) Selecciona, controla e trata a informação proveniente dos diversos canais.

3) **Contabilidade**

- a) Desempenha as funções de natureza contabilística, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes;
- b) Prepara, regista, confere e/ou processa elementos diversos do âmbito da contabilidade, controla dinheiro e valores, e efectua pagamentos e recebimentos.

4) **Prevenção e segurança**

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

5) **Recursos humanos**

- a) Desenvolve estudos e acções no âmbito do desenvolvimento organizacional e funcional e da gestão técnica de recursos humanos;
- b) Exerce funções de recrutamento e selecção, avaliação de desempenho e potencial, estudo das necessidades de formação e desenvolvimento, estudos no âmbito do desenvolvimento da cultura Empresarial, análise e qualificação de funções e carreiras profissionais e qualificação das condições de desempenho profissional.

Cl.ª 3ª - Condições de desempenho

1) **Linha Técnica**

Iniciação

Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à Empresa e às tarefas do seu âmbito de actuação;

Aquisição de conhecimentos – Grau 0, 0.1 e 0.2

Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado;

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função;

Recebe formação de iniciação à actividade desenvolvida e à organização da Empresa.

Capacitação - Grau I, Grau II, Grau III,

Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.

Executa sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, de acordo com a sua especialização.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Consolidação de conhecimentos – Grau IV e V

Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas, e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Especialização - Grau VI

Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua actividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Senioridade - Grau VII, Grau VIII

Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida e pela procura constante de actualização.

Executa com total autonomia análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional.

Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica que pode desempenhar.

Apresenta propostas acerca das matérias da sua especialidade.

Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades de diversos grupos.

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

2) Linha de Chefia

Supervisor

É o TOA com elevada competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela Empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente, em conjunto com o TOA Chefe de Secção, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do Currículo Técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela Empresa.

Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento.

Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, e utensílios de trabalho.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Colabora com o TOA Chefe de Secção podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos.

Chefe de Secção

É o TOA com elevada competência técnica e com acrescidas responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela Empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela Empresa.

Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade.

É responsável pela chefia e articulação dos vários grupos, e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos definidos.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

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

Cl.ª 4ª - Currículo Técnico

1) Cada TOA será titular de um Currículo Técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a respectiva evolução na carreira profissional, designadamente:

- a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
- b) Aproveitamento na formação profissional;
- c) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
- d) Acções profissionais dignas de destaque;
- e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico;
- f) Acções não conformes com as normas estabelecidas;
- g) Resultados da Avaliação de Desempenho e Potencial.

2) O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no Currículo Técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.

3) Dos registos e anotações referidos nos parágrafos anteriores será dado conhecimento imediato ao trabalhador o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4) No caso das “acções não conformes com as normas estabelecidas”, o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do Sindicato de que seja filiado e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5) O currículo técnico deverá ser facultado para consulta, sempre que solicitado pelo próprio ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato que o represente.

Cl.ª 5ª - Cursos de Formação Profissional

1. A Empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TOA possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor aplicável às suas funções e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação e introdução à organização da Empresa e à respectiva actividade.

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

3. A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4. A Empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a Formação e Qualificação do TOA; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TOA, nomeadamente na evolução da sua carreira.

5. O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação que lhe são proporcionadas.

Cl.ª 6ª - Condições de admissão e ingresso na C/P de TOA

1) As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TOA terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2) Os candidatos deverão possuir o 12º ano de escolaridade ou equivalente, salvo se forem detentores de formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela Empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3) O recrutamento e selecção do TOA compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

4) O ingresso na profissão de TOA faz-se para a posição de TOA Grau Iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

5) A idade mínima de admissão para a profissão de TOA é de 18 anos.

Cl.ª 7ª - Enquadramentos profissionais

1) Os Técnicos de Organização e Administração enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha técnica ou na linha de chefia.

2) A nenhum trabalhador pode ser solicitada ou exigida a prestação de trabalho que envolva exercício de actividade profissional ou funções complementares diferentes das requeridas no momento da admissão, ou que não tenham sido entretanto adquiridas através de formação profissional proporcionada pela Empresa, ou de qualquer outra forma adquirida pelo trabalhador, e que não tenham afinidade com o conteúdo funcional da competência profissional abrangida.

3) A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

Iniciado - 6 meses

Aquisição de conhecimentos

TOA Grau 0 – 12 meses + ADP Suficiente

TOA Grau 0.1 – 12 meses + ADP Suficiente

TOA Grau 0.2 – 12 meses + ADP Suficiente

Capacitação

TOA Grau I - 18 meses + ADP Suficiente

TOA Grau II - 24 meses + ADP Suficiente

TOA Grau III - 24 meses + ADP Bom

TOA Grau IV - 30 meses + ADP Bom

Consolidação

TOA Grau V - 48 meses + ADP Bom

Especialização

TOA Grau VI - ADP Muito Bom

Senioridade

TOA Grau VII - ADP Muito Bom

TOA Grau VIII

4) Integram a linha de chefia as seguintes posições:

TOA Supervisor – Grau VII

TOA Chefe de Secção - Grau VIII

Cl.ª 8ª - Progressão na Linha Técnica

1) Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) Ingresso na Carreira é feito para o estágio de iniciação (TOA - **Iniciado**), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando o período experimental.

b) Concluído o período de **iniciação**, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TOA evoluirá para o Grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

c) Após 12 meses de exercício de funções no Grau **0**, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TOA evoluirão para o Grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

d) Após 12 meses de exercício de funções no Grau **0.1**, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TOA evoluirão para o Grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

e) Após 12 meses de exercício de funções no Grau **0.2**, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TOA evoluirão para o Grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

f) Após 18 meses de exercício de funções no Grau **I**, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TOA evoluirá para o Grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

e) Após 24 meses de exercício de funções no Grau **II**, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TOA evoluirão para o Grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

f) Após 24 meses de exercício de funções no Grau **III**, com avaliação de desempenho igual ou superior a Bom, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TOA evoluirão para o Grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

g) Após 30 meses de exercício de funções no Grau **IV**, com avaliação de desempenho de Bom e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TOA evoluirão para o Grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

h) Após 48 meses de exercício de funções no Grau **V**, com avaliação de desempenho Bom, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TOA evoluirão para o Grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

i) No Grau **VI**, avaliado o Currículo Técnico, com ADP de Muito Bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TOA evoluirá para o Grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

j) No Grau **VII**, avaliado o Currículo Técnico, com ADP de Muito Bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TOA evoluirá para o Grau VIII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

Cl.ª 9ª – Regime Remuneratório nas Linhas Hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela Salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12%.

Cl.ª 10ª - Nomeação na linha hierárquica

A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita, por escrito e com audição prévia e o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao currículo técnico.

Cl.ª 11ª - Nomeação e exoneração de chefias

1) A nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

a) **TOA/Supervisor** – TOA dos Graus VI e VII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.

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

2) Cessadas as funções de chefia inerentes às categorias profissionais/cargos de chefia referidas, o trabalhador é enquadrado nas seguintes posições:

a) **TOA/Supervisor** – TOA Grau VII;

b) **TOA/Chefe de Secção** – TOA Grau VIII.

3) Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente, o adicional de chefia).

Cl.ª 12ª - Avaliação de Desempenho e Potencial

1. A Avaliação de Desempenho e Potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na Empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

- Insuficiente;

- Suficiente;

- Bom;

- Muito Bom.

2. O SADP actualmente em vigor é o que consta do Anexo.

3. As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4. No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na Linha Técnica.

B) TABELA SALARIAL

| TOA - Técnico de Organização e Administração | | | | |
|-----------------------------------------------------|---------------------|----------|-----------------|------------|
| | | | Evolução | |
| Linha Técnica | Linha Chefia | € | Tempo | ADP |
| TOA/Grau VIII | Ch. Secção (*) | 1.751,00 | | |
| TOA/Grau VII | Supervisor (*) | 1.648,00 | | M. BOM |
| TOA/Grau VI | | 1.390,50 | | M. BOM |
| TOA/Grau V | | 1.287,50 | 48 M | BOM |
| TOA/Grau IV | | 1.184,50 | 30 M | BOM |
| TOA/Grau III | | 1.030,00 | 24 M | BOM |
| TOA/Grau II | | 917,00 | 24 M | SUF |
| TOA/Grau I | | 803,50 | 18 M | SUF |
| TOA/Grau 0.2 | | 721,00 | 12 M | SUF |
| TOA/Grau 0.1 | | 700,00 | 12 M | SUF |
| TOA/Grau 0 | | 680,00 | 12 M | SUF |
| TOA/Iniciado | | 630,00 | 6 M | |

TÉCNICO COMERCIAL - TC

A) CARACTERIZAÇÃO PROFISSIONAL

Cl.ª 1ª - Caracterização da Profissão

1. O Técnico Comercial (TC) executa funções do âmbito da actividade comercial, nomeadamente estudos, planeamento, promoção, negociação, gestão, venda e aplicação de preços, pagamentos e recebimentos diversos, bem como do âmbito do apuramento, facturação e controlo de valores da receita vendida e voada conducentes a optimização e rentabilidade do espaço aéreo, no respeitante ao transporte aéreo de passageiros, carga e correio.

2. Acompanha a operação de forma a garantir a regularidade e qualidade dos serviços.

Cl.ª 2ª - Condições de desempenho

1. Linha Técnica

a) Iniciação

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

ii) Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado.

iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função.

iv) Recebe formação de iniciação à actividade desenvolvida e à organização da Empresa.

b) Capacitação - Grau 0, 0.1, 0.2, I, Grau II, Grau III, Grau IV

i) Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.

ii) Executa sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência de acordo com a sua especialização.

iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções. Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

c) **Consolidação de conhecimentos** - Grau V

i) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas, e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

ii) Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência estando ainda sob orientação. Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

iii) Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes a função.

d) **Especialização** - Grau VI

i) Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

ii) Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua actividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado.

iii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

iv) Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes a função.

v) Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

e) **Senioridade** - Grau VII, Grau VIII

i) Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida, e pela procura constante de actualização.

ii) Executa, com total autonomia, análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional.

iii) Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação que pode desempenhar.

iv) Apresenta propostas acerca da sua especialidade.

v) Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades de diversos grupos.

vi) Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

vii) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

viii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

ix) Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança, adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função. Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

2. Linha de Chefia

a) **TC Supervisor**

- i) É o TC com elevada competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas.
- ii) Tem a formação técnica e de gestão definida pela Empresa como necessária ao desempenho das suas funções.
- iii) Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente, em conjunto com o TC Chefe de Secção no que respeita a avaliação, acompanhamento e preenchimento do Currículo Técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela Empresa.
- iv) Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento.
- v) Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas e utensílios de trabalho.
- vi) É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.
- vii) Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.
- viii) Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.
- ix) Colabora com o TC Chefe de Secção podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos.

b) **TC Chefe de Secção**

- i) É o TC com elevada competência técnica e com acrescidas responsabilidades organizativas e hierárquicas.
- ii) Tem a formação técnica e de gestão definida pela Empresa como necessária ao desempenho das suas funções.
- iii) Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela Empresa.
- iv) Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade.
- v) É responsável pela chefia e articulação dos vários grupos, e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos definidos.

- vi) É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.
- vii) Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.
- viii) Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.
- ix) Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

Cl.ª 3ª - Currículo Técnico

1. Cada TC será titular de um Currículo Técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a respectiva evolução na carreira profissional, designadamente:

- a) alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
- b) aproveitamento na formação profissional;
- c) formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
- d) acções profissionais dignas de destaque;
- e) contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico;
- f) acções não conformes com as normas estabelecidas;
- g) resultados da Avaliação do Desempenho e Potencial.

2. O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no Currículo Técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.

3. Dos registos e anotações referidos nos parágrafos anteriores será dado conhecimento imediato ao trabalhador o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4. No caso das “acções não conformes com as normas estabelecidas”, o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do Sindicato de que seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5. O currículo técnico deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio, ou com a sua autorização escrita, pelo Sindicato que o represente.

Cl.ª 4ª - Condições de admissão e ingresso na C/P de TC

1. As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TC terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.
2. Os candidatos deverão possuir o 12º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela Empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.
3. O recrutamento e selecção do TC compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.
4. O ingresso na profissão de TC faz-se para a posição de TC Grau Iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.
5. A idade mínima de admissão para a profissão de TC é de 18 anos.

Cl.ª 5ª - Enquadramentos profissionais

1. Os Técnicos Comerciais enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha técnica ou na linha de chefia.
2. A nenhum trabalhador pode ser solicitada ou exigida a prestação de trabalho que envolva exercício de actividade profissional ou funções complementares diferentes das requeridas no momento da admissão, ou que não tenham sido entretanto adquiridas através de formação profissional proporcionada pela Empresa, ou de qualquer outra forma adquirida pelo trabalhador, e que não tenham afinidade com o conteúdo funcional da competência profissional abrangida.
3. A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

Iniciado – 6 meses

Aquisição de conhecimentos

TC Grau 0 – 12 meses + ADP Suficiente

TC Grau 0.1 – 12 meses + ADP Suficiente

TC Grau 0.2 – 12 meses + ADP Suficiente

Capacitação

TC Grau I - 18 meses + ADP Suficiente

TC Grau II - 24 meses + ADP Suficiente

TC Grau III - 24 meses + ADP Bom

TC Grau IV - 30 meses + ADP Bom

Consolidação

TC Grau V - 48 meses + ADP Bom

Especialização

TC Grau VI - ADP Muito Bom

Senioridade

TC Grau VII - ADP Muito Bom

TC Grau VIII

4. Integram a linha de chefia as seguintes posições:

a) **TC Supervisor** - Grau VII

b) **TC Chefe de Secção** - Grau VIII

Cl.ª 6ª - Progressão na Linha Técnica

1) Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) Ingresso na Carreira é feito para o estágio de iniciação (TC - **Iniciado**), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando o período experimental.

b) Concluído o período de **iniciação**, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TC evoluirá para o Grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

c) Após 12 meses de exercício de funções no Grau **0**, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TC evoluirão para o Grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

d) Após 12 meses de exercício de funções no Grau **0.1**, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TC evoluirão para o Grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

e) Após 12 meses de exercício de funções no Grau **0.2**, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TC evoluirão para o Grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

f) Após 18 meses de exercício de funções no Grau **I**, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TC evoluirá para o Grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

e) Após 24 meses de exercício de funções no Grau **II**, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TC evoluirão para o Grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

f) Após 24 meses de exercício de funções no Grau **III**, com avaliação de desempenho igual ou superior a Bom, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TC evoluirão para o Grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

g) Após 30 meses de exercício de funções no Grau **IV**, com avaliação de desempenho de Bom e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TC evoluirão para o Grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

h) Após 48 meses de exercício de funções no Grau **V**, com avaliação de desempenho Bom, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TC evoluirão para o Grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

i) No Grau **VI**, avaliado o Currículo Técnico, com ADP de Muito Bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TC evoluirá para o Grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

j) No Grau **VII**, avaliado o Currículo Técnico, com ADP de Muito Bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TC evoluirá para o Grau VIII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

Cl.ª 7ª - Nomeação na Linha Hierárquica

A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita, por escrito com audição prévia e com o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao currículo técnico.

Cl.ª 8ª – Regime Remuneratório nas Linhas Hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela Salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12%.

Cl.ª 9ª - Nomeação e exoneração de Chefias

1. A nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

a) TC/Supervisor - TC dos Graus V e VI, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.

b) TC/Chefe de Secção - IC/Supervisor e IC dos Graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.

2. Cessadas as funções de chefia inerentes as categorias profissionais/cargos de chefia referidos, o trabalhador é enquadrado nas seguintes posições:

a) **TC/Supervisor** - Grau VII,

b) **TC/Chefe de Secção** - Grau VIII.

3. Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente, o adicional de chefia).

Cl.ª 10ª - Avaliação de Desempenho e Potencial

1. A Avaliação de Desempenho e Potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na Empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

- Insuficiente;

- Suficiente;

- Bom;

- Muito Bom.

2. O SADP actualmente em vigor é o que consta do Anexo.

3. As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4. No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na Linha Técnica.

B) TABELA SALARIAL

| TC - Técnico Comercial | | | | |
|-------------------------------|---------------------|----------|-----------------|------------|
| | | | Evolução | |
| Linha Técnica | Linha Chefia | € | Tempo | ADP |
| TC/GR. VIII | Ch. Secção | 1.802,50 | | |
| TC/GR. VII | Supervisor | 1.699,50 | | M. BOM |
| TC/GR. VI | | 1.442,00 | | M. BOM |
| TC/GR. V | | 1.380,50 | 48 M | BOM |
| TC/GR. IV | | 1.277,50 | 30 M | BOM |
| TC/GR. III | | 1.102,50 | 24 M | BOM |
| TC/GR. II | | 948,00 | 24 M | SUF |
| TC/GR. I | | 803,50 | 18 M | SUF |
| TC/GR. 0.2 | | 721,00 | 12 M | SUF |
| TC/GR. 0.1 | | 680,00 | 12 M | SUF |
| TC/GR. 0 | | 650,00 | 12 M | SUF |
| TC/Iniciado | | 600,00 | 6 M | |

TÉCNICO AUXILIAR – TAUX

A) CARACTERIZAÇÃO PROFISSIONAL

CI.ª 1ª - Caracterização da Profissão

- 1) Desempenha, dependendo de profissionais mais qualificados, tarefas de apoio global à área funcional em que está integrado;
- 2) Assegura o tratamento e reprodução de documentação, pedidos, notas de encomenda, registos e informação diversa;
- 3) Assegura o transporte de pessoas, o transporte, carga e descarga de correio, bagagem e outros materiais; conduzindo diversos tipos de veículos e equipamentos motorizados desde que habilitado para o efeito, zelando pela sua operacionalidade e conservação;
- 4) Efectua serviço de recepção e entregas e cobranças no exterior;
- 5) Assegura a carga/descarga de materiais transportados;
- 6) Executa de forma autónoma, tarefas de alguma complexidade tecnológica, quando para tal esteja devidamente qualificado;
- 7) Recebe formação necessária ao desempenho da sua função;
- 8) No exercício da sua actividade profissional, o TAux. respeita os princípios, normas e procedimentos definidos pelas Autoridades Aeronáuticas e pela Empresa.
- 9) Pode coordenar outros trabalhadores.

CI.ª 2ª - Competências abrangidas

1) Administração

- a) Selecciona, compila e trata elementos relativos à gestão administrativa do pessoal;
- b) Colige e prepara informações necessárias à organização do processo individual do trabalhador;

- c) Actualiza-o, registando os respectivos elementos de identificação, nomeadamente, promoções, prémios, sanções e informações;
- d) Opera um ou vários tipos de máquinas de reprodução de desenhos e outros documentos e controla a sua utilização;
- e) Corta, em guilhotina própria, cópia de desenhos e efectua o arquivo dos originais;
- f) Efectua a manutenção corrente dos equipamentos;
- g) Ocupa-se do expediente do sector e mantém o arquivo da documentação actualizado;
- h) Controla a permanência de pessoas estranhas aos serviços;
- i) Presta informações, encaminha os visitantes para as secções ou pessoas pretendidas e anuncia-os; entrega e recebe correspondência e outros documentos em locais diversos na Empresa;
- j) Recebe e transmite informações diversas e executa recados que lhe sejam solicitados;
- k) Auxilia os serviços de reprodução e arquivo de documentos.
- l) Distribui mensagens, encomendas, documentos e outro tipo de correspondência pelos destinatários respectivos: ordena a correspondência segundo a sua localização, urgência ou outros factores; distribui a correspondência pelos diversos destinatários e providencia pelo preenchimento de documentos comprovativos.
- m) Pode executar as tarefas acima descritas utilizando um sistema de transmissão e recepção de mensagens via rádio e ser designado em conformidade.

2) Serviço externo

- a) Providencia a expedição e recepção de mercadorias, assegura o seu transporte e faz os registos necessários: estuda as características da mercadoria a expedir, as datas, os horários e as tarifas dos diversos meios de transporte e decide ou aconselha qual o mais indicado;
- b) Providencia a documentação e assegura os procedimentos necessários à expedição ou levantamento da mercadoria;
- c) Ocupa-se de diversos assuntos relacionados com seguros, despachos de alfândega, contactos com bancos e Empresas de transportes;
- d) Verifica a concordância entre os desembarques e os respectivos conhecimentos de embarque, recibos e outros documentos;
- e) Anota os danos e perdas e toma as decisões necessárias para a entrega das mercadorias aos seus destinatários.
- f) Executa, fora da Empresa, cobranças, pagamentos e depósitos: cobra, no domicílio ou no estabelecimento dos devedores, as importâncias em dívida, entregando-lhes os respectivos recibos;
- g) Entrega avisos para posterior pagamento dos recibos;
- h) Faz pagamentos a credores que visita e recebe os respectivos recibos, letras ou outros documentos;

- i) Faz depósitos em bancos ou em outros estabelecimentos de crédito;
- j) Recebe e confere os recibos para cobranças; elabora folhas-resumo das cobranças efectuadas, apura o total dos recibos pagos e verifica a sua correspondência com o numerário e valores recebidos;
- k) Entrega aos serviços competentes as importâncias recebidas, os recibos não cobrados e os talões dos depósitos efectuados.

Cl.ª 3ª - Condições de desempenho

1) Linha Técnica

a) Iniciação

Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à Empresa e às tarefas do seu âmbito de actuação.

b) Aquisição de Conhecimentos – Grau 0, 0.1, 0.2

- i) Executa as tarefas sob orientação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado.
- ii) Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função.
- iii) Recebe formação para a actividade desenvolvida e à organização da Empresa.

b) Capacitação - Grau I, II, III

- i) Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.
- ii) Executa, sob orientação, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência.
- iii) Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

c) Consolidação de conhecimentos - Grau IV, V

- i) Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas, e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.
- ii) Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação.
- iii) Pode utilizar documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.
- iv) Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

d) Senioridade - Grau VI, VII

- i) Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos, executa com autonomia e responsabilidade crescente, funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.
- ii) Pode utilizar documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.
- iii) Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.
- iv) Pode orientar tecnicamente TAux de Graus inferiores.
- v) Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas desde que para tal esteja certificado.

2) Linha de Chefia

a) TAux - Supervisor

- i) É o TAux com competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas.
- ii) Tem a formação técnica e de gestão definida pela Empresa como necessária ao desempenho das suas funções.
- iii) Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente, em conjunto com o TAux Chefe de Secção, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do Currículo Técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela Empresa.
- iv) Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento.
- v) Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, e utensílios de trabalho.
- vi) É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.
- vii) Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.
- viii) Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

CI.ª 4ª - Currículo Técnico

1) Cada TAux será titular de um Currículo Técnico no qual se registrarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a evolução na carreira profissional, designadamente:

- a) alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
- b) aproveitamento na formação profissional;
- c) formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
- d) acções profissionais dignas de destaque;
- e) contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico;
- f) acções não conformes com as normas estabelecidas;
- g) resultados da Avaliação do Desempenho e Potencial.

2) O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no Currículo Técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.

3) Dos registos e anotações referidos nos parágrafos será dado conhecimento imediato ao trabalhador o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.

4) No caso das “acções não conformes com as normas estabelecidas”, o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do Sindicato de que seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5) O Currículo Técnico deverá ser facultado para consulta, sempre que solicitado pelo próprio ou, com sua autorização escrita, pelo Sindicato que o represente.

Cl.ª 5ª - Cursos de Formação Profissional

1. A Empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TAux possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor e aplicável às suas funções e ainda, com particular incidência na fase de iniciação. Formação de introdução à organização da Empresa e à respectiva actividade.

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

3. A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4. A Empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a Formação e Qualificação do TAux; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TAux, nomeadamente na evolução da sua carreira.

5. O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

Cl.ª 6ª - Condições de admissão e ingresso na C/P de TAux.

1) As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TAux terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2) Os candidatos deverão possuir o 9º ano de escolaridade ou equivalente, salvo se forem detentores de formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela Empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos básicos da língua inglesa falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3) O recrutamento e selecção do TAux compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

4) O ingresso na profissão de TAux faz-se para a posição de TAux Grau Iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.

5) A idade mínima de admissão para a profissão de TAux é de 18 anos.

Cl.ª 7ª - Enquadramentos profissionais

1) O Técnico Auxiliar de Administração enquadra-se, de acordo com a natureza das funções que desempenha na linha técnica.

2) A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

a) **Iniciado** - seis meses + ADP positivo/suficiente

b) Aquisição de conhecimentos

TAux Grau 0 – 12 meses + ADP Suficiente

TAux Grau 0.1 – 12 meses + ADP Suficiente

TAux Grau 0.2 – 12 meses + ADP Suficiente

c) Capacitação

i) Grau I - 18 meses + ADP positivo /suficiente

ii) Grau II - 24 meses + ADP positivo /suficiente

iii) Grau III - 24 meses + ADP positivo /Bom

d) Consolidação

i) Grau IV - 30 meses + ADP Bom

ii) Grau V - 36 meses + aval. Téc + ADP Bom + NE

e) Senioridade

i) Grau VI - aval. Téc. + ADP Mto. Bom + NE

ii) Grau VII

3) Integra a Linha de Chefia a seguinte posição:

a) **TAux /Supervisor** - Grau VI ou VII

Cl.ª 8ª - Progressão na Linha Técnica

1) Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:

a) Ingresso na C/P é feito para o estágio de iniciação (TAux - **Iniciado**), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando este o período experimental.

b) Concluído o período de **iniciação**, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TAux evoluirá para o Grau 0, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

c) Após 12 meses de exercício de funções no Grau **0**, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TAux evoluirão para o Grau 0.1, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

d) Após 12 meses de exercício de funções no Grau **0.1**, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TAux evoluirão para o Grau 0.2, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

e) Após 12 meses de exercício de funções no Grau **0.2**, com avaliação de desempenho Suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TAux evoluirão para o Grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

c) Após dezoito meses de exercício de funções no Grau **I**, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TAux evoluirá para o Grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

d) Após vinte e quatro meses de exercício de funções no Grau **II**, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TAux evoluirá para o Grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

e) Após vinte e quatro meses de exercício de funções no Grau **III**, com avaliação de desempenho igual ou superior a Bom, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TAux evoluirá para o Grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

f) Após trinta meses de exercício de funções no Grau **IV**, avaliado o Currículo Técnico, com ADP de Bom, o TAux evoluirá para o Grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

g) Após trinta e seis meses de exercício de funções no Grau **V**, avaliado o Currículo Técnico, com ADP de Bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TAux evoluirá para o Grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

h) No Grau **VI**, avaliado o Currículo Técnico, com ADP de Muito Bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TAux evoluirá para o Grau **VII**, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

Cl.ª 9ª - Nomeação na linha hierárquica

1) A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita, por escrito e com audição prévia e o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao currículo técnico.

2) A substituição temporária no desempenho efectivo de funções de chefia da linha hierárquica só poderá ter lugar mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para as funções exercidas em substituição, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição paga desde o primeiro dia; o adicional de chefia será devido desde que a substituição seja igual ou superior a 5 dias úteis e pago igualmente desde o primeiro dia.

3) O impedimento que originar a substituição temporária, previsto no número 3., não poderá ultrapassar os 90 dias, findos os quais a Empresa procederá à nomeação de chefia para o desempenho efectivo de funções da linha hierárquica, salvo se aquele impedimento for devido a doença prolongada com internamento hospitalar, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

Cl.ª 10ª – Regime Remuneratório nas Linhas Hierárquicas

Os titulares de funções de chefia têm direito à retribuição correspondente e constante da tabela Salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, de um adicional mensal de 12%.

Cl. 11ª Nomeação e exoneração de chefias

- 1) A nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica deve preferencialmente e em princípio recair sobre: TAux do grau VI com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.
- 2) Cessadas as funções de chefia inerentes à categoria profissional/cargo de chefia referida, o trabalhador é enquadrado na posição de TAux Grau VI ou superior se já anteriormente possuída.
- 3) Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente, o adicional de chefia).

Cl.ª 12ª - Avaliação de Desempenho e Potencial

- 1) A Avaliação de Desempenho e Potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na Empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:
 - a) Insuficiente
 - b) Suficiente
 - c) Bom
 - d) Muito Bom
- 2) O SADP actualmente em vigor é o que consta do Anexo.
- 3) As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.
- 4) No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tenha a avaliação exigida para a progressão na Linha Técnica.

B) TABELA SALARIAL

| TAUX - Técnico Auxiliar | | | | |
|--------------------------------|---------------------|----------|-----------------|------------|
| | | | Evolução | |
| Linha Técnica | Linha Chefia | € | Tempo | ADP |
| TAUX/ Grau VII | Supervisor | 1.236,00 | | |
| TAUX/Grau VI | | 1.030,00 | | M. BOM |
| TAUX/Grau V | | 927, 0 | 36 M | BOM |
| TAUX/Grau IV | | 845,00 | 30 M | BOM |
| TAUX/Grau III | | 783,00 | 24 M | BOM |
| TAUX/Grau II | | 721,00 | 24 M | SUF |
| TAUX/Grau I | | 669,50 | 18 M | SUF |
| TAUX/Grau 0.2 | | 640,00 | 12 M | SUF |
| TAUX/Grau 0.1 | | 610,00 | 12 M | SUF |
| TAUX/Grau 0 | | 580,00 | 12 M | SUF |
| TAUX/Iniciado | | 550,00 | 6 M | |

LICENCIADO - LIC / BACHAREL – BAC

A) Caracterização Profissional

Cl.ª 1ª - Caracterização da Profissão

- 1) É um profissional que possui formação académica superior - licenciatura ou bacharelato.
- 2) Com grau crescente de conhecimentos, de autonomia e de capacidade de decisão, organiza, coordena e executa actividades no âmbito da sua formação específica, realiza estudos e projectos (concepção, análise e investigação) que requerem elevada qualificação técnica, apresentando soluções e pareceres tecnicamente fundamentados, com vista a solução de problemas em matérias da sua especialidade.
- 3) Conhece e domina a regulamentação da Empresa, da Indústria e da actividade profissional, interpretando e aplicando as normas, os procedimentos e as instruções de carácter técnico.
- 4) Programa e coordena as suas actividades ou as de outros Quadros Superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.
- 5) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade, desde que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela Empresa.
- 6) Apoia os serviços em assuntos de natureza técnica e organizacional e assegura as funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da Empresa.

Cl.ª 2ª - Estádios de desenvolvimento

1) Iniciação

- a) Fase de integração e de adaptação na Empresa e na área funcional para que é recrutado.
- b) É caracterizada pela aprendizagem da missão da Empresa e pela adaptação dos conhecimentos académicos técnico-científicos adquiridos à área funcional para a qual é recrutado, pela familiarização

com os procedimentos e envolventes técnicas exigidas para a função, bem como com os padrões de qualidade definidos.

c) Comporta a formação de introdução à actividade aeronáutica, à organização da Empresa e formação técnica específica.

d) Nesta fase, realiza trabalhos, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível superior e participa em projectos com a aplicação directa dos conhecimentos técnico-científicos previamente adquiridos, familiarizando-se com o nível técnico exigido à obtenção de resultados e contribuindo para a melhoria dos trabalhos realizados.

2) Desenvolvimento

a) Fase de desenvolvimento de conhecimentos e conseqüente crescimento técnico, com aquisição das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com nível adequado de qualidade, podendo para isso receber formação técnica específica.

b) Nesta fase, realiza, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível igual ou superior, trabalhos com alguma complexidade e participa em projectos mais especializados, com alguma responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando soluções conducentes à melhoria dos trabalhos realizados, otimizando o nível técnico exigido.

c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade, podendo apresentar pareceres técnicos no âmbito da sua área de formação.

d) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros Quadros Superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

e) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela Empresa.

f) Pode representar a Empresa, em acções internas ou externas.

3) Especialização

a) Fase de consolidação das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com visão alargada e multidisciplinar da Empresa, podendo para isso receber formação técnica específica e de actualização.

b) Nesta fase, realiza, com autonomia técnica, individualmente ou em equipa, estudos e projectos com grau de complexidade elevada e responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando pareceres tecnicamente fundamentados conducentes à melhoria dos projectos realizados, otimizando o nível técnico exigido.

c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade.

- d) Pode coordenar tecnicamente equipas multi-disciplinares.
- e) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros Quadros Superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.
- f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela Empresa.
- g) Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da Empresa.
- h) Pode representar a Empresa, em acções internas ou externas.

4) Senioridade

- a) Fase de pleno domínio da profissão com total autonomia de decisão técnica e responsabilização pelos resultados alcançados com competências organizativas nesse âmbito, possuindo uma visão alargada e multi-disciplinar da realidade Empresarial e um reconhecido conhecimento da organização, da estrutura e do objecto social da Empresa.
- b) Comporta a formação técnica específica, de actualização e de gestão.
- c) Nesta fase, realiza estudos altamente especializados e grandes projectos, bem como trabalhos de investigação, de forma a assessorar tecnicamente a gestão da Empresa e conducentes à melhoria dos projectos realizados, melhorando o nível técnico exigido.
- d) Pode coordenar tecnicamente projectos e equipas multi-disciplinares.
- e) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros Quadros Superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.
- f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela Empresa.
- g) Pode desempenhar funções de coordenação organização e chefia (gestão e direcção) no âmbito da estrutura organizacional da Empresa.
- h) Pode representar a Empresa, em acções internas ou externas.

CI.ª 3ª - Condições de ingresso/Progressão na carreira

1) Este grupo profissional agrega as seguintes Categorias Profissionais:

a) Licenciado

b) Bacharel

2) Condições de ingresso

a) Licenciado

- i) Licenciatura em área exigida para o posto de trabalho.
- ii) Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita.
- iii) Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

b) Bacharel

- i) Bacharelato em área exigida para o posto de trabalho
- ii) Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita.
- iii) Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3) **Período experimental:** 240 dias

4) **Enquadramento de ingresso**

a) Licenciado e Bacharel, sem experiência profissional:

- i) Início da carreira, fase da iniciação.

b) Licenciado e Bacharel, com experiência profissional relevante:

- i) De acordo com o currículo profissional, sem prejuízo de uma fase obrigatória, que corresponde ao período experimental de 240 dias de "adaptação à Empresa".

5) Condições de progressão entre fases:

a) Fase de Iniciação para fase de Desenvolvimento;

- i) 18 meses de exercício profissional como Licenciado; ou 24 meses de exercício profissional como Bacharel ;
- ii) Avaliação de Desempenho e Potencial Suficiente;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

b) Fase de Desenvolvimento para fase de Especialização;

- i) 4 anos de exercício profissional como Licenciado; ou 5 anos de exercício profissional como Bacharel;
- ii) Avaliação de Desempenho e Potencial Bom;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

c) Fase de Especialização para fase de Senioridade,

- i) 7 anos de exercício profissional mínimo obrigatório;

- ii) Avaliação de Desempenho e Potencial com classificação de Muito Bom;
- iii) Frequência, com aproveitamento, de formação comportamental e em gestão, nas áreas em cada momento estabelecidas;
- iv) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da Empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional.

Avaliação Técnica formal;

- a) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- i) Definição pela Empresa das necessidades de provimento.

6) Condições de progressão na Carreira:

a) Iniciação / Adaptação

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

b) Grau 0

- i) 12 meses de exercício como Licenciado e 18 meses como Bacharel, no Grau Iniciado;
- ii) Avaliação de Desempenho e Potencial Suficiente;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

c) Grau 0.1

- i) 12 meses de exercício como Licenciado e 18 meses como Bacharel, no Grau 0.1;
- ii) Avaliação de Desempenho e Potencial Suficiente;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

d) Grau 0.2

- i) 12 meses de exercício como Licenciado e 18 meses como Bacharel, no Grau 0.2;
- ii) Avaliação de Desempenho e Potencial Suficiente;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

***** Início de Selectividade *****

e) Grau I

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

f) Grau II

- i) 2 anos de exercício como Licenciado e Bacharel, no Grau II;
- ii) Avaliação de Desempenho e Potencial com a classificação de Bom;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

e) Grau III

- i) 3 anos de exercício mínimo obrigatório; no Grau III;
- ii) Avaliação de Desempenho e Potencial com a classificação de Bom;
- iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da Empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

f) Grau IV

- i) 2 anos de exercício mínimo obrigatório; no Grau IV;
- ii) Avaliação de Desempenho e Potencial com a classificação de Bom;
- iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da Empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

g) Grau V

- i) 2 anos de exercício mínimo obrigatório; no Grau V
- ii) Avaliação de Desempenho e Potencial com a classificação de Muito Bom;
- iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da Empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

Prova Técnica formal

- i) Definição pela Empresa das necessidades de provimento;
- ii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

h) Grau VI / Grau VII

- i) Definição pela Empresa das necessidades de provimento;
- ii) Avaliação de Desempenho e Potencial com a classificação de Muito Bom;
- iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da Empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

Cl.ª 4ª - Avaliação de Desempenho e Potencial

1) A Avaliação de Desempenho e Potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na Empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

- a) Insuficiente
- b) Suficiente
- c) Bom
- d) Muito Bom

2. O SADP actualmente em vigor é o que consta do Anexo.

3. As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

4. No caso de não poder ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, esta deve ser considerada como positiva.

Cl.ª 5ª - Cargos de direcção

1. O exercício de funções nos cargos de direcção é temporário, por períodos renováveis, e não corresponde a uma categoria profissional.

2. A determinação dos cargos de direcção e a definição dos respectivos estatutos são da competência da Empresa.

Cl.ª 6ª - Isenção de Horário de Trabalho

Atenta a natureza das funções que lhe competem, bem como o modo do seu exercício, os Licenciados e Bacharéis terão expresso no respectivo contrato individual de trabalho o regime de isenção de horário de trabalho, reflectindo já as remunerações constantes das respectivas tabelas salariais, a ponderação desse regime de IHT.

Cl.ª 7ª - Trabalho fora da base

1. Em deslocações superiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.
2. Em deslocações inferiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal praticado na base, bem como observará os feriados aí em vigor. Caso não possa observar os descansos no local de trabalho temporário, o trabalhador terá direito a igual número de descansos após o regresso.
3. Nos casos em que o início ou o termo das deslocações em serviço tenham lugar em dias de descanso semanal ou complementar, no todo ou em parte, o trabalhador terá direito a igual número de dias de descanso a gozar após o regresso.

Cl.ª 8ª - Cursos de formação profissional

1. A Empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional, com vista à melhoria e à actualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente os exigidos pelo desenvolvimento da carreira e pela actualização de conhecimentos exigidos.
2. A selecção para a frequência dos cursos deverá ter lugar por critérios objectivos que assegurem as necessidades da Empresa e respeitem o princípio da igualdade de oportunidades.
3. Nos casos em que a formação profissional seja exigida e imposta pela Empresa, a sua frequência deve ter lugar, dentro dos períodos normais de trabalho.
4. Sempre que um trabalhador solicite à Empresa a dispensa para a frequência de cursos de curta duração, relacionados com as respectivas áreas de especialização, essa dispensa será concedida, até ao limite de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, em cada ano, e salvo impossibilidade ou inconveniente por razões de exigências de serviço, que serão expressamente apresentadas por escrito.

5. No quadro e de acordo com a sua política de formação profissional, a Empresa aceita analisar a frequência de acções de formação (cursos de Mestrado, de Doutoramento ou outros, relacionados com a área de especialização do trabalhador desde que:

- a) O interesse da formação seja reconhecido pela Empresa como relevante para a sua actividade e para as funções exercidas ou a exercer pelo trabalhador;
- b) A avaliação de desempenho e potencial do trabalhador o justifiquem;
- c) As exigências de funcionamento da Empresa o possibilitem.

6. A Empresa disponibiliza-se para analisar e acordar, com o trabalhador interessado, as condições de frequência/dispensa de serviço, de custeio e de garantia de benefício para a Empresa, inerentes à realização de cada acção de formação em causa.

Cl.ª 10ª – Seguros

1. A SPdH garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de 60.000 euros, que cobrirá os riscos de viagem e de estada, em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

2. Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a SPdH atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de 120.000 euros

B) TABELA SALARIAL

| Licenciado / Bacharel | | | | |
|-----------------------|----------|----------|-------|-------|
| | | Evolução | | |
| | | LIC. | BACH. | |
| | € | Tempo | | ADP |
| GRAU VII | 4.110,00 | | | |
| GRAU VI | 3.543,50 | | | M.BOM |
| GRAU V | 3.069,50 | 24 M | 24 M | M.BOM |
| GRAU IV | 2.657,50 | 24 M | 24 M | BOM |
| GRAU III | 2.348,50 | 36 M | 36 M | BOM |
| GRAU II | 2.060,00 | 24 M | 24 M | BOM |
| GRAU I | 1.792,50 | 24 M | 36 M | BOM |
| GRAU 0.2 | 1.576,00 | 12 M | | BOM |
| GRAU 0.2 | 1.417,00 | | 18 M | BOM |
| GRAU 0.1 | 1.288,00 | 12 M | | BOM |
| GRAU 0.1 | 1.180,00 | | 18 M | SUF |

| | | | | |
|----------|----------|------|------|-----|
| GRAU 0 | 1.050,00 | 12 M | 18 M | SUF |
| INICIADO | 900,00 | 8 M | 8 M | |

TÉCNICO SUPERIOR – TS

A) Caracterização Profissional

Cl.ª 1ª - Caracterização da Profissão

- 1) Com grau crescente de autonomia e capacidade de decisão, realiza estudos e projectos que requerem elevada qualificação técnica e experiência profissional, com vista a solução de problemas globais a nível de uma ou mais áreas de actividade da Empresa; desenvolve outras actividades que lhe sejam especialmente cometidas.
- 2) Programa e coordena as suas actividades ou de outros técnicos de nível igual ou inferior;
- 3) Conhece e domina a regulamentação da Empresa, da Indústria e da actividade profissional, interpretando e aplicando as normas, os procedimentos e as instruções de carácter técnico.
- 4) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade, desde que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela Empresa.
- 5) Apoia os serviços em assuntos de natureza técnica e organizacional e assegura as funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da Empresa.

Cl.ª 2ª - Estádios de desenvolvimento

1) Adaptação

- a) Fase de integração e de adaptação na Empresa e/ou na área funcional para que é recrutado.
- b) É caracterizada pela aprendizagem da missão da Empresa, quando caso disso, e pela adaptação dos conhecimentos académicos técnico-científicos adquiridos na área funcional para a qual é recrutado, pela familiarização com os procedimentos e envolventes técnicas exigidas para a função, bem como com os padrões de qualidade definidos.
- c) Comporta a formação de introdução à actividade aeronáutica, à organização da Empresa e formação técnica específica.

d) Nesta fase, realiza trabalhos, no âmbito da sua área de especialidade, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível superior e participa em projectos com a aplicação directa dos conhecimentos técnico-científicos previamente adquiridos, familiarizando-se com o nível técnico exigido à obtenção de resultados e contribuindo para a melhoria dos trabalhos realizados.

2) Desenvolvimento

a) Fase de desenvolvimento de conhecimentos e conseqüente crescimento técnico, com aquisição das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com nível adequado de qualidade, podendo para isso receber formação técnica específica.

b) Nesta fase, realiza, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível igual ou superior, trabalhos com alguma complexidade e participa em projectos mais especializados, com alguma responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando soluções conducentes à melhoria dos trabalhos realizados, otimizando o nível técnico exigido.

c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade, podendo apresentar pareceres técnicos no âmbito da sua área de especialidade.

d) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros Técnicos Superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

e) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela Empresa.

f) Pode representar a Empresa, em acções internas ou externas.

3) Especialização

a) Fase de consolidação das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com visão alargada e multidisciplinar da Empresa, podendo para isso receber formação técnica específica e de actualização.

b) Nesta fase, realiza, com autonomia técnica, individualmente ou em equipa, estudos e projectos com grau de complexidade elevada e responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando pareceres tecnicamente fundamentados conducentes à melhoria dos projectos realizados, otimizando o nível técnico exigido.

c) Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade.

d) Pode coordenar tecnicamente equipas multi-disciplinares.

e) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros Técnicos Superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela Empresa.

g) Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da Empresa.

h) Pode representar a Empresa, em acções internas ou externas.

4) Senioridade

a) Fase de pleno domínio da profissão com total autonomia de decisão técnica e responsabilização pelos resultados alcançados com competências organizativas nesse âmbito, possuindo uma visão alargada e multi-disciplinar da realidade Empresarial e um reconhecido conhecimento da organização, da estrutura e do objecto social da Empresa.

b) Comporta a formação técnica específica, de actualização e de gestão.

c) Nesta fase, realiza estudos altamente especializados e grandes projectos, bem como trabalhos de investigação, de forma a assessorar tecnicamente a gestão da Empresa e conducentes à melhoria dos projectos realizados, melhorando o nível técnico exigido.

d) Pode coordenar tecnicamente projectos e equipas multi-disciplinares.

e) Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros Técnicos Superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

f) Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela Empresa.

g) Pode desempenhar funções de coordenação organização e chefia (gestão e direcção) no âmbito da estrutura organizacional da Empresa.

h) Pode representar a Empresa, em acções internas ou externas.

Cl.ª 3ª - Condições de ingresso e progressão na carreira

1) Condições de ingresso

a) Profundos conhecimentos específicos e vasta experiência adequada ao posto de trabalho para que é admitido, não enquadrável em outra categoria profissional existente.

b) Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita.

c) Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

2) Período experimental: 240 dias

3) Enquadramento de ingresso

a) De acordo com o currículo profissional, sem prejuízo de uma fase obrigatória, que corresponde ao período experimental de 240 dias de "adaptação à Empresa e ao posto de trabalho".

4) Condições de progressão entre fases:

a) Fase de Adaptação para fase de Desenvolvimento

i) 240 dias de exercício profissional como Técnico Superior;

ii) Avaliação de Desempenho e Potencial com classificação de Suficiente;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

b) Fase de Desenvolvimento para fase de Especialização

i) 6 anos de exercício profissional como Técnico Superior;

ii) Avaliação de Desempenho e Potencial com classificação de Bom;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

c) Fase de Especialização para fase de Senioridade:

i) 7 anos de exercício profissional mínimo obrigatório como Técnico Superior;

ii) Avaliação de Desempenho e Potencial com classificação de Muito Bom;

iii) Frequência, com aproveitamento, de formação comportamental e em gestão, nas áreas em cada momento estabelecidas;

iv) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da Empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

v) Definição pela Empresa das necessidades de provimento;

vi) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

5) Condições de progressão na Carreira

a) Grau Adaptação / Iniciação

i) 8 meses

ii) Avaliação de Desempenho e Potencial com a classificação de Suficiente;

iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

b) Grau 0

i) 18 meses

- ii) Avaliação de Desempenho e Potencial com a classificação de Suficiente;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

c) Grau 0.1

- i) 18 meses
- ii) Avaliação de Desempenho e Potencial com a classificação de Suficiente;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

d) Grau 0.2

- i) 18 meses
- ii) Avaliação de Desempenho e Potencial com a classificação de Suficiente;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

e) Grau I / Grau II

- i) 3 anos de exercício como Técnico Superior;
- ii) Avaliação de Desempenho e Potencial Suficiente;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

f) Grau II / Grau III

- i) 3 anos de exercício como Técnico Superior;
- ii) Avaliação de Desempenho e Potencial com a classificação de Bom;
- iii) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

g) Grau III / Grau IV

- i) 3 anos de exercício mínimo obrigatório no Grau III;
- ii) Avaliação de Desempenho e Potencial com a classificação de Bom;
- iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da Empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- v) Definição pela Empresa das necessidades de provimento.

h) Grau IV / Grau V

- i) 2 anos de exercício mínimo obrigatório no Grau IV;

- ii) Avaliação de Desempenho e Potencial com a classificação de Bom;
- iii) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da Empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- v) Definição pela Empresa das necessidades de provimento.

i) Grau V / Grau VI

- i) 2 anos de exercício mínimo obrigatório; no Grau V;
- ii) Avaliação de Desempenho e Potencial com a classificação de Muito Bom;
- iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da Empresa detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;

Prova Técnica formal

- i) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- ii) Definição pela Empresa das necessidades de provimento.

j) Grau VI / Grau VII

- i) Definição pela Empresa das necessidades de provimento;
- ii) Avaliação de Desempenho e Potencial com a classificação de Muito Bom;
- iii) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da Empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- iv) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

Cl.ª 4ª - Avaliação de Desempenho e Potencial

1) A Avaliação de Desempenho e Potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na Empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

- a) Insuficiente
- b) Suficiente
- c) Bom
- d) Muito Bom

- 2). O SADP actualmente em vigor é o que consta do Anexo.
- 3) As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.
- 4) No caso de não poder ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, esta deve ser considerada como positiva.

Cl.ª 5ª - Cargos de direcção

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

Cl.ª 6ª - Isenção de Horário de Trabalho

Atenta a natureza das funções que lhe competem, bem como o modo do seu exercício, os Licenciados e Bacharéis terão expresso no respectivo contrato individual de trabalho o regime de isenção de horário de trabalho, reflectindo já as remunerações constantes das respectivas tabelas salariais, a ponderação desse regime de IHT.

Cl.ª 7ª - Trabalho fora da base

1. Em deslocações superiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.
2. Em deslocações inferiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal praticado na base, bem como observará os feriados aí em vigor. Caso não possa observar os descansos no local de trabalho temporário, o trabalhador terá direito a igual número de descansos após o regresso.
3. Nos casos em que o início ou o termo das deslocações em serviço tenham lugar em dias de descanso semanal ou complementar, no todo ou em parte, o trabalhador terá direito a igual número de dias de descanso a gozar após o regresso.

Cl.ª 8ª - Cursos de formação profissional

1. A Empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional, com vista à melhoria e à actualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente os exigidos pelo desenvolvimento da carreira e pela actualização de conhecimentos exigidos.

2. A selecção para a frequência dos cursos deverá ter lugar por critérios objectivos que assegurem as necessidades da Empresa e respeitem o princípio da igualdade de oportunidades.
3. Nos casos em que a formação profissional seja exigida e imposta pela Empresa, a sua frequência deve ter lugar, dentro dos períodos normais de trabalho.
4. Sempre que um trabalhador solicite à Empresa a dispensa para a frequência de cursos de curta duração, relacionados com as respectivas áreas de especialização, essa dispensa será concedida, até ao limite de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, em cada ano, e salvo impossibilidade ou inconveniente por razões de exigências de serviço, que serão expressamente apresentadas por escrito.
5. No quadro e de acordo com a sua política de formação profissional, a Empresa aceita analisar a frequência de acções de formação (cursos de Mestrado, de Doutoramento ou outros, relacionados com a área de especialização do trabalhador desde que:
 - a) O interesse da formação seja reconhecido pela Empresa como relevante para a sua actividade e para as funções exercidas ou a exercer pelo trabalhador;
 - b) A avaliação de desempenho e potencial do trabalhador o justifiquem;
 - c) As exigências de funcionamento da Empresa o possibilitem.
6. A Empresa disponibiliza-se para analisar e acordar, com o trabalhador interessado, as condições de frequência/dispensa de serviço, de custeio e de garantia de benefício para a Empresa, inerentes à realização de cada acção de formação em causa.

Cl.ª 9ª – Seguros

1. A SPdH garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de 60.000 euros, que cobrirá os riscos de viagem e de estada, em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.
2. Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a SPdH atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de 120.000 euros.

B) TABELA SALARIAL

| Técnico Superior | | | |
|-------------------------|----------|-----------------|------------|
| | | Evolução | |
| | € | Tempo | ADP |
| GRAU VII | 4.110,00 | | |
| GRAU VI | 3.543,50 | | M.BOM |
| GRAU V | 3.069,50 | 24 M | BOM |
| GRAU IV | 2.657,50 | 24 M | BOM |
| GRAU III | 2.348,00 | 36 M | BOM |
| GRAU II | 2.060,00 | 36 M | BOM |
| GRAU I | 1.792,50 | 36 M | BOM |
| GRAU 0.2 | 1.576,00 | 18 M | SUF |
| GRAU 0.1 | 1.370,00 | 18 M | SUF |
| GRAU 0 | 1.200,00 | 18 M | SUF |
| ADAPTAÇÃO | 1.050,00 | 8 M | |

Regulamento de transportes

1. O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da SPdH na área do território nacional.

2. Os trabalhadores que iniciem ou concluem a prestação de trabalho no período compreendido entre as 00H45 e as 07H00 têm direito a um subsídio pecuniário para transporte.

3. Têm ainda direito ao subsídio para transporte os trabalhadores que:

a) Sejam convocados para a prestação de trabalho suplementar sem ligação, em continuidade, com o período normal de trabalho do respectivo horário de trabalho;

b) Sejam convocados para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal, em dia de descanso complementar ou em dia feriado em que, por horário, não haja lugar a essa prestação de trabalho.

4. Opção por transporte fornecido pela Empresa.

4.1 Os trabalhadores podem optar por transporte fornecido pela Empresa, caso em que não será devido o subsídio para transporte.

4.2 O direito ao transporte conferido aos trabalhadores nos termos do ponto anterior é consubstanciado através de meios de transporte da Empresa ou de táxi.

4.3 É da competência exclusiva da Empresa a determinação da modalidade de transporte a utilizar.

4.4 O transporte fornecido pela Empresa nunca abrangerá área superior às das zonas de transporte definidas no ponto 5.

5. As zonas de transporte são as seguintes:

Zona A

Em Lisboa - Concelho de Lisboa, acrescido da freguesia da Portela de Sacavém.

Outros locais - Área incluída numa circunferência com centro no aeroporto local e um raio de 7,5 km.

Zona B

Área limítrofe da Zona A e incluída numa circunferência com centro no aeroporto local e um raio de 12,5km.

Zona C

Área limítrofe da Zona B e incluída numa circunferência com centro no aeroporto local e um raio de 15 km.

6. Subsídio para transporte

6.1 É atribuído aos trabalhadores, nos termos previstos nos pontos 2. e 3., um subsídio para transporte, do seguinte valor:

a) Trabalhadores com residência oficial na Zona A - 15 (quinze) km x 1.4 x valor do km estabelecido para a função pública ¹⁾ ;

b) Trabalhadores com residência oficial na Zona B ou outra - 25 (vinte cinco) km x 1.3 x valor do km estabelecido para a função pública ¹⁾;

c) Trabalhadores com residência oficial na Zona C ou outra - 30 (trinta) km x 1.2 x valor do km estabelecido para a função pública ¹⁾.

6.2 Os subsídios para transporte serão pagos conjuntamente com a retribuição mensal do mês seguinte.

6.3 Entende-se por residência oficial a morada constante do Sistema Integrado de Informação de Pessoal (SIIP), a qual deve corresponder ao Bairro Fiscal pelo qual o trabalhador é tributado.

6.4 Para efeitos de determinação do subsídio para transporte, a alteração de residência oficial do trabalhador só produzirá efeitos no mês civil imediato ao da comunicação dessa mesma alteração.

7. Nos casos em que o trabalhador, dentro do seu horário de trabalho, se desloque em serviço para fora do seu local de trabalho ou para participação em acções de formação profissional que tenham lugar fora das instalações da Empresa, a SPdH fornecer-lhe-á ou pagar-lhe-á os respectivos transportes.

8. Aos trabalhadores que prestam serviço no Aeroporto de Lisboa, a Empresa assegura o transporte no percurso Aerogare-Edifícios-Hangares para o Refeitório e regresso, nos períodos de almoço, jantar e ceia, com uma frequência adequada às necessidades e em ligação com as horas de registo de ponto.

9. A Empresa fornecerá aos trabalhadores da área do Aeroporto de Lisboa, de manhã e de tarde, nas principais horas de entrada e saída de serviço, transporte entre a paragem da Carris junto do Aeroporto e as suas instalações.

10. A Empresa fornecerá aos trabalhadores da área do Aeroporto de Lisboa, que terminem o seu trabalho entre as 23H45 e as 00H45, transporte entre o Aeroporto e a Praça Francisco Sá Carneiro (Areeiro) e Entrecampos (com extensão à Praça de Espanha sempre que possível), entre o Aeroporto e a Estação de Benfica (CP) e entre o Aeroporto e Moscavide (junto ao campo de futebol).

11. No Porto, e Regiões Autónomas da Madeira, as Delegações e as Unidades de Handling estabelecerão, conjunta e coordenadamente, circuitos de transporte e respectivo regime horário, para utilização dos trabalhadores, nas horas em que não haja transportes públicos ou estes sejam considerados insuficientes.

11.1 Havendo transporte proporcionado pela Empresa, não será devido o subsídio previsto nos pontos 2., 3. e 6.

12. A utilização do transporte alternativo, nos termos deste Regulamento, é equiparada para todos os efeitos legais, nomeadamente de acidentes de trabalho, ao fornecimento de transporte pela Empresa.

13. É revogada toda a regulamentação anterior sobre esta matéria.

14. O presente regulamento entra em vigor no dia 1 de Fevereiro de 2012.

SIMA – Sindicato das Industrias Metalúrgicas e Afins

SINTAC – Sindicato dos Trabalhadores da Aviação Civil

SQAC – Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial

SITAVA – Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos

STHA – Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos

Nota; (1) - **0,36 € / Km, desde 01.Jan.2011**, conforme n.º 4 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 137/2010, de 28 de Dezembro.

Protocolo

Regularização dos descansos compensatórios acumulados, decorrentes da prestação de trabalho suplementar

1. Até 31 de Janeiro de 2012, a Empresa apresentará informação sobre o total de horas de descanso compensatório que constituem crédito de cada trabalhador, discriminando:
 - a) Horas de descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar;
 - b) Horas de descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil ou feriado.
2. Até 30 de Junho de 2013 será obrigatoriamente regularizada a efectivação dos descansos compensatórios adquiridos, nos termos dos números seguintes.
3. As horas de descanso compensatório por trabalho prestado em dias de descanso semanal complementar serão obrigatoriamente cumpridas através de descanso efectivo remunerado.
4. As horas de descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dias úteis ou feriados serão cumpridas:
 - a) Através de descanso efectivo;
 - b) Através de acréscimo de remuneração de 100%.
5. Compete à Empresa optar pelas modalidades de cumprimento previstas no número anterior, ouvido antecipadamente os interessados, devendo ser dada preferência ao cumprimento por concessão de descanso compensatório efectivo.
6. Em 30 de Junho de 2013, caso subsistam créditos de descanso compensatório não cumpridos, será devido o pagamento da correspondente remuneração com acréscimo de 100%.

7. A partir de 1 de Fevereiro de 2012, o cumprimento dos descansos compensatórios adquiridos por trabalho suplementar prestado a partir de 1 de Janeiro de 2012 terá obrigatoriamente que ter lugar nos prazos estabelecidos no Código do Trabalho.

7.1. No caso de esse cumprimento não ser assegurado através de gozo de descanso compensatório efectivo, será devida a remuneração com um acréscimo de 100%, salvo nos casos em que tal é proibido por lei.

SIMA - Sindicato das Industrias Metalúrgicas e Afins

SINTAC - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação Civil

SQAC - Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial

SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos

STHA - Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos

SPdH, S.A. - Serviços Portugueses de Handling

Lisboa, 20 de Janeiro de 2012

Protocolo

Regularização das Situações de evolução mínima garantida, na Progressão na Linha Técnica

1. O presente Acordo visa a regularização da efectivação dos contingentes mínimos, garantidos nos AE aplicáveis aos trabalhadores da SPdH, de evoluções nos graus superiores (VII e VIII) das carreiras regulamentadas no nesses AE.

2. Considera-se que a primeira integração nas carreiras das categorias profissionais prevista no A.E. teve lugar na data nele fixada.

3. O conjunto dos trabalhadores a considerar, para efeitos da determinação do número de trabalhadores que beneficiarão da garantia de evolução, é o decorrente da aplicação cumulativa e sucessiva dos seguintes critérios:

- Trabalhadores com tempo de permanência igual ou superior a 3 anos no Grau (VII ou VIII) em consideração em 31.12. 2010;

- Trabalhadores que foram integrados no Grau em consideração por efeito de nomeação para cargo/ posição de chefia e que mantenham o exercício das correspondentes funções, desde que sejam oriundos do Grau imediatamente anterior;

- Trabalhadores que foram integrados no Grau em consideração por efeito de nomeação para cargo/ posição de chefia e que tenham um período total de permanência na carreira igual ao exigido no AE para acesso até ao Grau possuído;

- Trabalhadores que reúnam os requisitos gerais e específicos estabelecidos no AE.

4. Para efeitos da regularização visada, a taxa de contingente mínimo garantido, por referência a todo o período de 2007-2010, é fixada em 60%.

5. A taxa determinante do número de trabalhadores abrangidos pela garantia mínima de evolução, fixada no ponto anterior, é aplicada ao conjunto constituído nos termos do ponto 3.

5.1. Os valores decimais iguais ou superiores a 0,5 serão arredondados para a unidade imediatamente superior, com um mínimo garantido de 1 unidade em cada Grau e carreira.

6. Se o número de evoluções efectivadas durante o período abrangido (2007-2010) for igual ou superior ao número decorrente do ponto anterior, consideram-se cumpridos os mínimos garantidos.

7. Se o número de evoluções efectivadas for inferior ao número decorrente do ponto 6., o cumprimento dos mínimos garantidos exige que seja efectivada a diferença.

7.1. A identificação dos trabalhadores que evoluirão é da competência da Empresa, de acordo com a média da avaliação de desempenho e potencial, obtida no referido período 2007/2010, se existente; na falta de avaliação por motivos imputados à Empresa, o Trabalhador será elegível para Evolução.

8. A efectivação das evoluções terá lugar nas seguintes datas com efeitos a partir das mesmas:

a) 31 de Março de 2012 para os trabalhadores que em 1 de Janeiro de 2007 reuniam as condições para a evolução;

b) 30 de Junho de 2012 para os trabalhadores que em 1 de Janeiro de 2008 reuniam as condições para a evolução;

c) 30 de Setembro de 2012 para os trabalhadores que em 1 de Janeiro de 2009 reuniam as condições para a evolução;

d) 31 de Dezembro de 2012 para os trabalhadores que em 31 de Dezembro de 2010 reuniam as condições para a evolução.

9. A conclusão do processo de regularização estabelecido no presente Acordo, que constitui parte integrante do AE nesta data celebrado com a SPdH, determina a revogação automática das disposições convencionais relativas a contingentes mínimos de evolução nos Graus superiores das carreiras profissionais.

SIMA - Sindicato das Industrias Metalúrgicas e Afins

SINTAC - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação Civil

SQAC - Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial

SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos

STHA - Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos

SPdH, S.A. - Serviços Portugueses de Handling

Lisboa, 20 de Janeiro de 2012

Protocolo

Considerando:

Que a SPdH, S.A. recorre excessivamente às Empresas de Trabalho Temporário e a Empresas prestadoras de Serviços, para contratar mão-de-obra intensiva de carácter temporário, para necessidades permanentes;

Que a qualidade de serviço está intrinsecamente ligada com o tipo de contratação, quer na forma, quer na substância;

Que urge introduzir no seio da Empresa, mecanismos que sejam geradores de equidade, justiça e motivação, no que concerne aos seus Recursos Humanos;

Que um dos pilares da negociação do Acordo de Empresa, é a eliminação do recurso àquele tipo de trabalho, de mão-de-obra intensiva de carácter temporário;

As medidas de combate ao Absentismo, nomeadamente no que concerne a férias e ao não pagamento dos três primeiros dias de baixa;

A criação de três (Grau 0, 0.1 e 0.2) novos Graus em todas as Carreiras Profissionais existentes na SPdH.

A implementação de um regime de Flexibilidade/Adaptabilidade;

A SPdH, S.A. e os Sindicatos, SIMA - SINTAC - SQAC - SITAVA - STHA, celebram o presente Protocolo, visando definir, no espaço, no tempo e quantitativamente, a forma como a SPdH vai reduzir o recurso a Empresas de Trabalho Temporário e Empresas prestadoras de serviços, de mão-de-obra intensiva de carácter temporário;

Assim:

1. A SPdH, S.A. compromete-se a reduzir drasticamente este tipo de contratação/recurso, para que, até ao termo do Verão IATA 2013, tal recurso, se apresente apenas como residual.
2. Na contratação com vínculo direto, segundo as formas previstas na Lei, a SPdH, S.A. recorrerá, preferencialmente, à contratação dos trabalhadores vinculados hoje a essas Empresas.

SIMA - Sindicato das Industrias Metalúrgicas e Afins

SINTAC - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação Civil

SQAC - Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial

SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos

STHA - Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos

SPdH, S.A. - Serviços Portugueses de Handling

Lisboa, 20 de Janeiro de 2012