

CAPÍTULO I  
**Âmbito e vigência**

Cláusula 1ª  
**Âmbito pessoal**

1. O presente Acordo de Empresa (A.E.) obriga, por um lado, a PORTUGÁLIA - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S.A. (adiante **PGA, empresa ou companhia**), e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, quer contratados sem termo quer contratados a termo, representados pelo **SINTAC** - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil (adiante **SINTAC**).
2. A PGA integra o Sector de actividade de Transportes Aéreos de Passageiros (CAE 51100).
3. O A.E. abrange, para além da **PGA**, todos os trabalhadores filiados no **SINTAC**.

Cláusula 2ª  
**Âmbito territorial**

1. Este A.E. é aplicável em todo o território nacional.
2. São abrangidos por este A.E. os trabalhadores da **PGA** que se desloquem temporariamente em serviço ao estrangeiro.

Cláusula 3ª  
**Publicação e entrada em vigor**

1. O presente A.E. entrará em vigor 5 (cinco) dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), sem prejuízo do disposto no nº 2 quanto à produção de efeitos.
2. As remunerações constantes do Anexo I e o clausulado de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Abril de 2009.

Cláusula 4ª  
**Vigência e revisão**

1. O período de vigência deste A.E. é de 3 (três) anos, sendo que, durante esse período, a tabela salarial será actualizada anualmente, no dia 1 de Abril, de acordo com a variação média anual do índice de preços no consumidor sem habitação, verificada nos 12 meses anteriores, acrescida de 0,25%.
2. A denúncia do A.E. pode ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, nos termos da lei. A denúncia deve ser acompanhada de proposta escrita. O prazo para apresentação de contraproposta é de 45 (quarenta e cinco) dias contados da data de recepção da proposta.
3. O presente A.E. mantém-se em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
4. O presente A.E. prevalece sobre toda a regulamentação interna da **PGA** em vigor à data de início da produção de efeitos deste A.E. que com o mesmo se encontre em contradição

CAPÍTULO II  
**Admissões, carreiras e categorias profissionais**

SECÇÃO I  
**Admissões**

Cláusula 5ª  
**Idade mínima de admissão**

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

Cláusula 6ª  
**Habilitações mínimas**

1. A admissão de trabalhadores é da competência da **PGA**.
2. Na admissão, a **PGA** atenderá, entre outros factores que considere relevantes, às habilitações escolares, aos conhecimentos técnicos e à formação profissional dos trabalhadores a admitir, bem como à sua experiência profissional comprovada.
3. Sempre que o exercício de determinada actividade seja condicionado por lei à obtenção de um título académico, de carteira ou de licença profissional ou aeronáutica, a falta destes importa a nulidade do contrato de trabalho.

Cláusula 7ª  
**Período experimental**

1. O período experimental dos contratos sem termo corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:
  - a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
  - b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
  - c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.
2. Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental é de 30 (trinta) dias, salvo se o contrato a termo certo tiver duração inferior a 6 meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, casos em que é reduzido a 15 (quinze) dias.
3. Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 8ª  
**Enquadramento inicial na tabela salarial**

1. Os trabalhadores já vinculados à **PGA**, que mudem de categoria profissional serão enquadrados de acordo com o disposto na cláusula 23ª deste A.E..
2. Os trabalhadores a admitir pela **PGA**, por recrutamento externo, serão enquadrados no escalão inicial da categoria profissional a que se candidatarem.

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

#### Cláusula 9ª

#### **Admissão de pessoal estrangeiro**

Na admissão de trabalhadores estrangeiros deverá ser observada a igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que, na empresa, tenham categoria e funções idênticas, salvo situações excepcionais em que haja necessidade de se atribuírem condições económicas mais favoráveis.

#### SUBSECÇÃO I

#### **Contrato de trabalho a termo. Trabalho temporário**

#### Cláusula 10ª

#### **Forma e conteúdo do contrato a termo**

1. O contrato de trabalho a termo certo ou incerto está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes, e conterá as seguintes indicações:
  - a) denominação e sede da **PGA**, bem como o nome e residência do trabalhador;
  - b) categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
  - c) local e horário de trabalho;
  - d) data de início do trabalho;
  - e) prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contrato a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
  - f) datas de celebração e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.
2. Na falta da referência exigida pela alínea d) do número anterior considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.
3. Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea e) do nº 1 desta cláusula ou, simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.
4. No caso previsto no número anterior a antiguidade é contada desde o início da prestação de trabalho.

#### Cláusula 11ª

#### **Admissibilidade do contrato de trabalho a termo**

1. A celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida nos seguintes casos:
  - a) substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da ilicitude do despedimento;
  - b) acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
  - c) actividades sazonais;
  - d) execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

- e) lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de um estabelecimento;
  - f) execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
  - g) desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
  - h) contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.
2. A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação do termo.

#### Cláusula 12ª

#### **Conversão do contrato. Antiguidade**

1. O contrato a termo certo converte-se em contrato sem termo:
  - a) se, estando sujeito a renovação, esta for efectuada para além de duas vezes ou a duração do contrato exceder o limite de 3 (três) anos consecutivos;
  - b) se a respectiva renovação exceder 2 (dois) anos, nos casos de celebração de contrato por motivo estabelecido na alínea e) do ponto 1 da clausula 11ª.
2. O contrato a termo incerto converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo de aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 (quinze) dias sobre a conclusão da actividade, tarefa ou obra para que haja sido celebrado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.
3. Quando haja conversão do contrato, nos termos dos números anteriores, a antiguidade do trabalhador contar-se-á desde o início da prestação de trabalho.

#### Cláusula 13ª

#### **Caducidade. Compensação**

1. O contrato a termo certo caduca no final do prazo estipulado desde que a **PGA** ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respectivamente, 15 (quinze) ou 8 (oito) dias antes de o prazo expirar.
2. A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial salvo o disposto no nº 1 da cláusula anterior.
3. A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base por cada mês completo de duração, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses, calculada segundo a fórmula:

$$Rm_{hg} = \frac{Rm_{mg} \times 12 \text{ (meses)}}{52 \text{ (semanas)} \times n}$$

em que **Rm<sub>hg</sub>** significa remuneração mínima horária garantida, **Rm<sub>mg</sub>** remuneração mínima mensal garantida e **n** o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador está sujeito.

4. A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a termo que tenha durado mais de 12 (doze) meses, impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

#### Cláusula 14ª

##### **Contrato de trabalho a termo incerto**

1. É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), c), f) e g) do nº 1 da cláusula 11ª deste A.E..
2. O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração, até ao limite máxima de 6 (seis) anos.
3. O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do facto referido no número anterior, a **PGA** comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.
4. Tratando-se de situações previstas nas alíneas c), f) e g) do nº 1 da cláusula 11ª deste A.E., que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.
5. A inobservância de pré-aviso a que se refere o nº 3 desta cláusula implica para a **PGA** o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.
6. A cessação de contrato de trabalho a termo incerto confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do nº 3 da cláusula 13ª deste A.E..

#### Cláusula 15ª

##### **Preferência na admissão como contratado sem termo**

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

#### Cláusula 16ª

##### **Trabalho temporário**

A **PGA** não recorrerá à utilização dos serviços de empresas de trabalho temporário, excepto em situações de carácter pontual, de que são exemplo as situações de ausência não prolongada.

SUBSECÇÃO II  
**Recrutamento e selecção**

Cláusula 17ª

**Preenchimento de postos de trabalho**

1. Os postos de trabalho vagos serão preenchidos preferencialmente e em igualdade de condições, através de recrutamento interno aberto a todos os trabalhadores do quadro permanente de pessoal da empresa que reúnam os pré-requisitos para o(s) posto(s) de trabalho a preencher, de harmonia com o estabelecido na carreira profissional respectiva, caso exista.
2. Na falta de candidatos nas condições previstas no número anterior, será dada preferência aos trabalhadores com contrato a termo.
3. O provimento dos postos de trabalho vagos será feito mediante concurso sujeito a condições definidas previamente pela **PGA** e aplicáveis caso a caso.
4. Para efeito do disposto nos números anteriores, a **PGA** divulgará através de Comunicação Interna a existência do posto ou postos de trabalho vagos e, ainda, dos seguintes elementos:
  - a) designação da categoria profissional e seu conteúdo funcional;
  - b) data de abertura do concurso;
  - c) remuneração mínima, local e horário de trabalho;
  - d) pré-requisitos e condições mínimas a satisfazer pelos candidatos;
  - e) data limite de apresentação de candidaturas;
  - f) critérios de selecção;
  - g) fases do concurso e tipo de provas a efectuar;
  - h) prazo de validade do concurso.
5. A **PGA** dará conhecimento ao **SINTAC** de todos os concursos a efectuar, enviando-lhe cópia da Comunicação Interna referida no número anterior.
6. Durante as acções de formação relacionadas com o recrutamento interno referido no número 1 desta cláusula, os trabalhadores manterão:
  - a) todos os direitos previstos neste A.E. e na lei que não colidam com a acção de formação sendo-lhes devida a retribuição que não esteja dependente da efectiva prestação de trabalho, sendo-lhes todavia devida a retribuição estabelecida para os candidatos externos se esta for superior;
  - b) a antiguidade na **PGA**.
7. Na hipótese de não obterem aprovação nas acções de formação ou provas de um determinado concurso, os trabalhadores manterão a categoria profissional, as funções anteriores e a respectiva antiguidade.
8. Quando o número de candidatos internos for insuficiente para o preenchimento do número de vagas ou quando os candidatos não reúnam as condições de candidatura ou não obtiverem classificação suficiente no final da acção de formação, a **PGA** pode recorrer ao recrutamento de candidatos externos.
9. O disposto na presente cláusula poderá não ser aplicável, porém, sempre que estiver em causa recrutamento para postos de chefia, confiança, elevada complexidade técnica ou de direcção.

#### Cláusula 18ª

### **Admissão a concurso e prestação de provas**

1. A elaboração dos programas de selecção é da competência da **PGA**.
2. A admissão de candidatos far-se-á segundo a ordem de classificação resultante do processo de selecção.
3. Sempre que o processo de selecção não permita a classificação ordenada dos candidatos, dará a **PGA** aos interessados não seleccionados que o solicitem, informação sobre os motivos da sua exclusão.

#### Cláusula 19ª

### **Preferência na selecção dos candidatos**

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

## SECÇÃO II

### **Definições, carreiras, categorias e enquadramentos**

#### Cláusula 20ª

### **Definições**

Para efeitos do disposto neste A.E., entende-se por:

- a) **Esquema de carreiras profissionais:** sistema que, assentando fundamentalmente nas categorias profissionais, define as linhas orientadoras da evolução profissional do trabalhador;
- b) **Categoria profissional:** conjunto de funções que concorrem para o mesmo objectivo e cujo exercício exige capacidades e conhecimentos de base adequados, independentemente da complexidade crescente das mesmas;
- c) **Função:** conjunto de actividades convergentes à consecução de determinado resultado;
- d) **Tarefa:** acção integrada numa função, que requer um esforço físico e/ou intelectual com vista a atingir um fim determinado;
- e) **Nível de enquadramento:** posição relativa de cada categoria profissional;
- f) **Classe ou grau:** situação relativa na categoria profissional e que indica o nível de enquadramento.

#### Cláusula 21ª

### **Substituição temporária**

1. A substituição temporária no desempenho efectivo de funções da linha hierárquica ou de categoria superior por um trabalhador hierarquicamente, ou de enquadramento salarial, inferior será feita por comunicação escrita a este com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis relativamente ao início do período de substituição e determinará a atribuição ao substituto do tratamento que corresponde aos serviços temporariamente desempenhados.
2. Nos casos a que se refere o número anterior, o substituto adquirirá o direito a ser reclassificado, quando exercer as respectivas funções por mais de 180 (cento e oitenta) dias seguidos ou 270 (duzentos e setenta) interpolados de serviço efectivo, no período de 2 (dois) anos a contar da data de início de funções.

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

#### Cláusula 22ª

##### **Acesso a postos de trabalho da linha hierárquica Subsídio de chefia**

1. É da competência da **PGA** a nomeação e a exoneração dos postos de trabalho da linha hierárquica e de coordenação.
2. É atribuído um subsídio correspondente a uma percentagem da remuneração de base respectiva aos trabalhadores que efectivamente exerçam, e só enquanto exercerem, funções da linha hierárquica ou de coordenação, nos termos seguintes:
  - a) Chefe de Serviço / Subdirector - 18 a 20%;
  - b) Supervisor / Chefe de Produção / Chefe de Divisão / Chefe de Departamento - 10 a 18%;
  - c) Chefe de Secção - 6 a 14%;
3. O subsídio mencionado na presente cláusula apenas será devido pelo período de tempo em que o trabalhador desempenhar efectivamente funções de chefia ou de coordenação.

#### Cláusula 23ª

##### **Categorias profissionais**

1. Todo o trabalhador da **PGA** enquadrar-se-á numa das categorias profissionais constantes do Anexo II deste A.E., de acordo com a função ou conjunto de funções efectivamente desempenhadas, sendo vedado à empresa atribuir-lhe outras diferentes das previstas naquele Anexo, sem prejuízo do previsto na Cláusula 21ª do presente A.E. e da progressão que eventualmente venha a ter.
2. As categorias profissionais distribuem-se nos termos do disposto no Anexo II.
3. Por acordo das entidades outorgantes, poderão ser criadas novas categorias profissionais, que se considerarão parte integrante deste A.E. 5 (cinco) dias após a sua publicação no BTE, data a partir da qual se produzirão os respectivos efeitos.
4. O disposto na parte final do número anterior é aplicável ao respectivo enquadramento salarial e profissional, bem como à respectiva definição de funções.

#### SECÇÃO III

##### **Formação**

#### Cláusula 24ª

##### **Formação profissional**

1. A **PGA** promoverá acções de formação profissional nos termos da lei tendo em vista:
  - a) proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação dos trabalhadores aos postos de trabalho;



- b) executar acções de formação requeridas por aquela adaptação e pela evolução da tecnologia, da organização e gestão da própria empresa e das aptidões dos trabalhadores;
  - c) garantir a valorização contínua dos recursos humanos de forma a obter níveis de rendimento e produtividade de trabalho tidos por desejáveis e a favorecer a progressão profissional dos trabalhadores;
  - d) assegurar o direito à informação e à consulta dos trabalhadores, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pela empresa.
2. É dever de todos os trabalhadores frequentar com assiduidade e empenhamento as acções de formação para que tenham sido seleccionados pela empresa.
  3. Relativamente a cada curso ou acção de formação que leve a efeito e independentemente da designação que lhe for atribuída e da existência, ou não, de reconhecimento oficial, a **PGA** emitirá o correspondente certificado de formação profissional.

#### Cláusula 25ª

#### **Acções de formação profissional**

1. O tempo destinado pela **PGA** para acções de formação profissional será considerado como de trabalho normal.
2. Sempre que a formação depender, única e exclusivamente da **PGA**, o respectivo período não deverá exceder as 6 (seis) horas diárias; nos casos de aulas práticas o período poderá estender-se até às 8 (oito) horas diárias.
3. Desde que o aproveitamento da formação assim o aconselhe, poderá ser alterado o horário ou mudado o tipo de horário habitualmente praticado por cada trabalhador, enquanto durar o curso.
4. Se da mudança do tipo de horário vier a resultar diminuição do descanso semanal, o trabalhador beneficiará de um período de descanso exactamente igual à diminuição sofrida em resultado da acção de formação profissional, a acrescentar ao seu próximo período de descanso fixado no horário de trabalho, salvo acordo diferente a estabelecer com a empresa.
5. Os trabalhadores que praticam horários por turnos gozarão de um descanso mínimo de 11 (onze) horas antes do início do curso e após o final do mesmo.
6. Durante a frequência dos cursos, os formandos manterão todos os direitos e regalias previstos neste A.E. e na lei.
7. Para todos os efeitos previstos nesta cláusula considera-se igualmente como de trabalho normal o tempo dispendido para frequência, decidida pela **PGA** ou por entidade com competência para o efeito, de cursos ou provas de exame, com vista à passagem de certificados de formação profissional ou de habilitação profissional necessários ao exercício da actividade prosseguida pelo próprio trabalhador.
8. Todas as despesas extraordinárias em que o trabalhador participe por indicação da empresa, resultantes das acções de formação profissional, são da responsabilidade da **PGA**.

SECÇÃO IV  
**Condições de prestação de trabalho**

Cláusula 26ª  
**Actividade dos trabalhadores**

1. O trabalhador exercerá, em princípio, uma actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.
2. Salvo estipulação em contrário, a **PGA** pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.
3. Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento, desde que tal prestação seja por um período consecutivo superior a 5 (cinco) dias.

Cláusula 27ª  
**Regulamentos internos**

1. Sempre que o entenda, a **PGA** promoverá a elaboração de regulamentos internos onde 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, que não estejam em contradição com o disposto no presente A.E..
3. Os regulamentos internos serão publicados e divulgados a todos os trabalhadores.

Cláusula 28ª  
**Mudança de local de trabalho**

1. Entende-se por local de trabalho o estabelecimento ou área geográfica onde o trabalhador presta o seu trabalho ou a que está adstrito.
1. A **PGA** só poderá mudar definitivamente o trabalhador do respectivo local de trabalho, nos termos da lei.
2. Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais do **SINTAC** não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo expresso por escrito e quanto aos segundos sem o prévio conhecimento da direcção do Sindicato.

CAPÍTULO III  
**Direitos, deveres e garantias**

Cláusula 29ª  
**Deveres da PGA**

São deveres da **PGA**:

- a) respeitar e tratar com urbanidade os trabalhadores;

- b) proporcionar aos seus trabalhadores boas condições de higiene, segurança e saúde no trabalho;
- c) não exigir dos trabalhadores trabalhos manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional, salvo nos termos previstos na lei e neste A.E.;
- d) contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- e) indemnizá-los dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da lei;
- f) não opor obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de actos de âmbito sindical que sejam definidos por lei e nos exactos termos desta;
- g) providenciar para que as suas relações com os trabalhadores se processem num clima de mútua confiança;
- h) passar aos trabalhadores em qualquer altura e no momento da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência, se expressa e justificadamente solicitada pelo interessado;
- i) facultar a consulta dos processos individuais e cópia dos documentos que os integrem, sempre que o respectivo trabalhador justificadamente o solicitar;
- j) exigir a maior correcção e urbanidade no tratamento entre trabalhadores;
- k) cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

#### Cláusula 30ª

#### **Deveres do trabalhador**

1. São deveres do trabalhador:
  - a) executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com a sua categoria profissional, sem prejuízo do disposto na lei e neste A.E.;
  - b) respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a **PGA**, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
  - c) comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
  - d) obedecer à **PGA** em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
  - e) guardar lealdade à **PGA**, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
  - f) velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela **PGA**;
  - g) promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
  - h) cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;
  - e) cumprir todas as demais obrigações decorrentes do Contrato de Trabalho e das normas que o regem.
2. O dever de obediência a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela **PGA** como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, no âmbito da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 31ª  
**Garantias dos trabalhadores**

1. É vedado à **PGA**:
  - a) opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos de acordo com a lei, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
  - b) exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
  - c) diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste A.E.;
  - d) baixar a categoria profissional do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste A.E.;
  - e) transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 28ª;
  - f) obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela **PGA**, ou por pessoa por ela indicada;
  - g) explorar com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
  - h) despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.
2. A prática, pela **PGA**, de qualquer acto em contravenção com o disposto no número anterior considera-se violação do contrato e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste A.E. ou na lei.
3. Constitui ainda violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no nº 1 desta cláusula.
4. O trabalhador pode, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legalidade e licitude.

Cláusula 32ª  
**Obtenção de documentos**

1. Os passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorizações de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação em serviço e cuja exigência seja determinada pela **PGA**, serão custeados pela **PGA**.
2. A **PGA** igualmente custeará a revalidação das licenças aeronáuticas e averbamentos de cursos de qualificação profissional necessários ao exercício normal da função.
3. Sempre que o trabalhador tenha necessidade de se ausentar do serviço para tratar exclusivamente da obtenção dos documentos acima referidos, o tempo necessário dispendido na referida deslocação será considerado como justificado sem perda de qualquer direito ou regalia, desde que o trabalhador apresente os respectivos comprovativos.
4. O disposto nesta cláusula só será aplicável no caso do trabalhador apresentar documento comprovativo de despesa emitido em nome da **PGA**.
5. O disposto no nº 1 desta cláusula é extensivo aos membros do agregado familiar que acompanhem, a título permanente, o trabalhador em caso de transferência de local de trabalho.

#### Cláusula 33ª

### **Quadros de pessoal e balanço social**

1. A **PGA** remeterá ao **SINTAC**, durante o mês de Novembro, cópia do mapa de pessoal.
2. Sempre que seja publicado novo A.E. que implique alteração nas condições prestadas no mapa referido no número anterior, a **PGA** remeterá ao **SINTAC** cópia dos novos mapas no terceiro mês subsequente à publicação no BTE.
3. A **PGA** enviará ao **SINTAC**, no prazo legal, cópia do balanço social.

#### Cláusula 34ª

### **Protecção em caso de terrorismo, pirataria, sabotagem e violência**

1. Qualquer trabalhador que, em serviço, seja vítima de acto de pirataria terá sempre direito à sua retribuição durante o eventual sequestro, devendo a companhia prestar toda a colaboração possível para a sua libertação, suportando as despesas inerentes ao repatriamento, bem como garantirá a extensão do seguro de acidentes de trabalho à situação aqui descrita.
2. Em caso de alerta da existência de engenho explosivo e/ou acção armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar serviço dentro da área de segurança, enquanto ali se mantiver o estado de alerta, devendo manter-se à disposição da **PGA** dentro do seu horário de trabalho até ordem em contrário.
3. A inactividade resultante da aplicação do número anterior não determina a perda da retribuição do trabalhador.

## CAPÍTULO IV

### **Prestação de trabalho**

#### SECÇÃO I

### **Modo de prestação de trabalho**

#### Cláusula 35ª

### **Uniformes e equipamentos de trabalho**

1. A **PGA** poderá exigir o uso de uniformes e equipamentos de trabalho quando o julgue conveniente e de acordo com as normas legais.
2. Os uniformes e equipamentos de trabalho fornecidos a qualquer trabalhador, quando impostos pela **PGA**, serão sempre a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas de uso pessoal utilizadas pelos trabalhadores durante o serviço.
3. Os trabalhadores da **PGA** comprometem-se a zelar e a cuidar, limpar e manter os seus uniformes em impecáveis condições, durante o tempo de utilização dos mesmos, bem como a cumprir todas as normas a propósito previstas em contrato ou regulamentação interna da empresa.

SECCÃO II  
**Deslocação em serviço, ajudas de custo e seguros**

Cláusula 36<sup>a</sup>  
**Deslocação em serviço**

1. Considera-se deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho efectuada num raio de 80 km ou mais do local de trabalho onde o trabalhador presta habitualmente serviço (base).
2. No caso dos trabalhadores da área comercial é considerada deslocação de serviço a prestação temporária de trabalho fora dos limites da área metropolitana do respectivo local habitual de trabalho.
3. Caso não coincida com o horário de trabalho publicado, o tempo gasto nas deslocações para prestar trabalho fora da base é considerado como prestação efectiva de trabalho.
4. No local onde estejam deslocados, os trabalhadores gozarão do descanso semanal a que normalmente têm direito pelo horário aplicável ou terão direito a descansos compensatórios, conforme acordado entre as partes.
5. Quando as deslocações tenham tido uma duração superior a 30 (trinta) dias, os trabalhadores terão direito a dispensa de serviço no período normal de trabalho diário seguinte ao do regresso, salvo nos casos em que após o regresso o trabalhador entre no gozo do seu período de descanso semanal.
6. Quando uma deslocação o exigir, a empresa assegurará ou pagará, aos trabalhadores deslocados em serviço, alojamento, transportes, transfer para o hotel e do hotel para o local de partida e taxas de portagem ou de aeroporto.
7. A **PGA** tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar necessária em caso de doença ou acidente ocorrido quando em deslocação em serviço fora do local onde o trabalhador exerce habitualmente a sua função, desde que não exista cobertura da Segurança Social, bem como o transporte para a base, caso se torne necessário.

Cláusula 37<sup>a</sup>  
**Ajudas de custo**

1. A **PGA** manterá em regulamento interno um regime próprio de ajudas de custo do qual dará conhecimento ao **SINTAC**.
2. Quando se desloquem conjuntamente dois ou mais trabalhadores para o mesmo local e realização de missão idêntica, serão abonadas, a todos, as ajudas de custo idênticas às do trabalhador deslocado com o enquadramento salarial mais elevado.

Cláusula 38<sup>a</sup>  
**Seguro de viagem e estadia e de voos de ensaio**

1. A **PGA** garantirá, em cada momento, um seguro de viagem para os riscos de morte ou de invalidez permanente de montante igual a 50.000€ (cinquenta mil euros), que cobrirá a viagem e a estadia dos trabalhadores, em caso de deslocação em serviço ou serviço em voo.
2. A **PGA** garantirá um seguro com as coberturas de morte ou invalidez permanente para os trabalhadores de terra que integrem voos de ensaio no valor mínimo de 150.000 € (cento e cinquenta mil euros).

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

### SECÇÃO III **Duração do trabalho**

#### SUBSECÇÃO I **Disposições gerais**

##### Cláusula 39ª **Definições**

1. **Período normal de trabalho diário:** número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar por dia.
2. **Período normal de trabalho semanal:** número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar por semana.
3. **Descanso semanal** é constituído por:
  - a) Sábados e Domingos nos horários regulares, correspondendo o Sábado ao dia de descanso semanal complementar e o Domingo ao dia de descanso semanal obrigatório;
  - b) 2 (dois) dias consecutivos completos de calendário, fixados em cada caso, para os horários em regime por turnos e/ou horários irregulares.

##### Cláusula 40ª **Duração do trabalho normal**

Sem prejuízo dos períodos normais de trabalho mais favoráveis em vigor, o período normal de trabalho semanal não poderá exceder as 40 (quarenta) horas, e o período normal de trabalho diário não poderá exceder as 8 (oito) horas.

##### Cláusula 41ª **Agregado Familiar**

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

##### Cláusula 42ª **Descansos mínimos**

1. Entre a hora de saída de um dia e a hora de entrada do dia seguinte previstas por horário de trabalho, não podem mediar menos de 12 (doze) horas, salvo se houver prestação de trabalho suplementar, situação em que poderão mediar apenas 10 (dez) horas.
2. Se por motivos imperiosos de serviço, o descanso mínimo previsto no número anterior não for respeitado, o trabalhador só poderá retomar o trabalho decorrido o descanso mínimo de 10 (dez) horas.

3. Quando, entre o termo do trabalho suplementar e o início do dia de trabalho normal mediar um período de descanso inferior a 5 (cinco) horas, o trabalhador será dispensado pela **PGA** de prestar trabalho nesse dia.

## SUBSECÇÃO II **Organização dos horários**

### Cláusula 43ª **Tipos de horários**

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

- a) horários regulares;
- b) horários regulares flexíveis;
- c) horários em regime por turnos regulares;
- d) horários em regime por turnos irregulares;

### Cláusula 44ª **Horários regulares e horários regulares flexíveis**

1. O horário regular é constituído por 5 (cinco) dias consecutivos de trabalho, com descanso semanal ao sábado e domingo.
2. Neste tipo de horário, o início e o termo do período normal de trabalho diário são uniformes, diariamente, para cada trabalhador.
3. O horário de trabalho regular é obrigatoriamente fixado entre as 07H30 e as 20H30.
4. Desde que não haja inconveniente para o serviço, a **PGA** pode autorizar a flexibilidade até uma hora e trinta minutos na entrada, até trinta minutos antes ou uma hora depois do início do dia de trabalho fixado por horário, compensáveis na saída. Poderá igualmente ser autorizada uma flexibilidade de dez minutos na saída para tomada de refeição que serão compensados no início do segundo período de trabalho.

### Cláusula 45ª **Horário em regime por turnos regulares**

1. Os horários em regime por turnos a ser praticados na **PGA** são os horários rotativos constituídos por um período até 5 (cinco) dias consecutivos de trabalho normal com horas de início e termo variáveis de turno para turno, de forma a que num ciclo completo de rotações fique coberto todo o período compreendido entre as 00H00 e as 24H00.
2. Além das variantes no número anterior e sem prejuízo do disposto neste A.E. e na lei, a **PGA** poderá criar novas variantes neste tipo de horários, sempre que as necessidades da empresa o justifiquem.
3. A mudança de turno de trabalho só se processará após um período de descanso com a duração mínima de 55 (cinquenta e cinco) horas, que deverá abranger 2 (dois) dias completos e consecutivos de calendário de descanso semanal.
4. Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito a um subsídio de turno, nos termos da cláusula 81ª deste A.E..



#### Cláusula 46ª

##### **Horários em regime por turnos irregulares**

1. São considerados horários em regime por turnos irregulares os horários rotativos que revistam uma das seguintes formas:
  - a) H24 – os constituídos por um período até 5 (cinco) dias consecutivos de trabalho, com horas de início e termo variáveis de turno para turno, entre as 00H00 e as 24H00.  
Completado o período de dias consecutivos referido no parágrafo anterior desta alínea, seguir-se-á um período de descanso com a duração mínima de 55 (cinquenta e cinco) horas que abrangerá 2 (dois) dias completos e consecutivos de calendário de descanso semanal.
  - b) H16 - os constituídos por um período até 5 (cinco) dias consecutivos de trabalho, com horas de início e termo variáveis de turno para turno, de forma a que num ciclo completo de rotações, seja coberto o período situado entre as 06H00 de um dia e as 02H00 do dia seguinte.  
Completado o período de dias consecutivos referido no parágrafo anterior desta alínea, seguir-se-á um período de descanso com a duração mínima de 55 (cinquenta e cinco) horas que abrangerá 2 (dois) dias completos e consecutivos de calendário de descanso semanal.
  - c) H12 - os constituídos por um período até 5 (cinco) dias consecutivos de trabalho, com horas de início e termo variáveis de turno para turno, entre as 08H00 e as 20H00.  
Completado o período de dias consecutivos referido no parágrafo anterior desta alínea consecutivos, seguir-se-á um período de descanso com a duração mínima de 55 (cinquenta e cinco) horas que abrangerá 2 (dois) dias completos e consecutivos de calendário de descanso semanal.
2. Além das variantes mencionadas no número anterior e sem prejuízo do disposto neste A.E. e na lei, a **PGA** poderá criar novas variantes neste tipo de horários, sempre que as necessidades da empresa o justifiquem.

#### Cláusula 47ª

##### **Mudança de tipo de horário**

1. A mudança do tipo de horário convencionado entre o trabalhador e a **PGA** só é possível por acordo escrito entre ambos e só poderá processar-se após o descanso semanal, sem prejuízo do disposto na cláusula 51ª deste A.E..
2. Por razões de força maior, a mudança de tipo de horário pode ter lugar no decurso da semana de trabalho, por acordo expresso entre a **PGA** e o trabalhador ou trabalhadores envolvidos.

#### Cláusula 48ª

##### **Alterações de horários**

1. As alterações temporárias aos horários de trabalho afixados só podem ter lugar mediante acordo expresso entre a **PGA** e os trabalhadores envolvidos.
2. Às alterações definitivas aos horários de trabalho afixados, aplica-se o regime previsto no número anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 51ª deste A.E..

3. Desde que não haja inconvenientes para o serviço e não advenham encargos adicionais, a **PGA** pode autorizar a permuta temporária de horários entre trabalhadores, a pedido escrito destes apresentados com uma antecedência não inferior a 10 (dez) dias, relativamente ao início do horário que se pretende permutar.

#### Cláusula 49ª

##### **Isenção de horário de trabalho**

1. Poderão ser isentos de horário de trabalho, desde que a tal dêem a sua concordância, por escrito, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização ou que executem, ainda que temporariamente, trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho, bem como aqueles cujas funções não permitam, temporária ou permanentemente, a sujeição aos horários de trabalho previstos neste A.E..
2. A isenção de horário de trabalho não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal e os feriados e a identificação dos trabalhadores abrangidos constará em anexo ao horário de trabalho afixado.
3. A isenção de horário de trabalho poderá ser cancelada por qualquer das partes no decurso do prazo para que foi concedida, desde que a decisão seja comunicada por escrito à outra parte com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias.
4. Quando a modalidade de isenção de horário de trabalho seja a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho os trabalhadores com esta modalidade de isenção terão direito a uma remuneração especial mensal correspondente a 22% (vinte e dois por cento) da respectiva remuneração de base mensal. Caso a empresa aplique qualquer uma das restantes modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na Lei, o regime remuneratório destas seguirá o previsto na legislação aplicável.

#### Cláusula 50ª

##### **Intervalo para descanso**

1. A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a trinta minutos, nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 6 (seis) horas de trabalho consecutivo.
2. Quando o intervalo para descanso previsto no respectivo horário de trabalho não possa ser cumprido, os trabalhadores terão direito ao pagamento de trabalho correspondente à duração daquele intervalo como trabalho suplementar no mínimo de 30 (trinta) minutos.

#### Cláusula 51ª

##### **Mapas de horário de trabalho**

1. Os mapas de horário de trabalho serão afixados nos locais de trabalho a que dizem respeito, de forma bem visível, e deles constarão obrigatoriamente os seguintes elementos:
  - a) tipo de horário de trabalho;
  - b) horas de início e termo do dia normal de trabalho;

- c) intervalo para descanso e tomada de refeição;
  - d) os dois dias de descanso semanal;
  - e) relação nominal dos trabalhadores a ele sujeitos, com indicação do ciclo de rotações afecto a cada trabalhador;
  - f) nos horários de trabalho em regime por turnos devem ainda constar os turnos que completem a rotação e respectiva sequência;
  - g) outros elementos exigidos por lei.
2. Uma cópia será remetida ao **SINTAC** na mesma data da remessa ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, nos termos da lei.
  3. A afixação dos mapas de horário de trabalho precederá a sua entrada em vigor.

### SECÇÃO III

#### **Prestação de trabalho fora do horário normal**

##### Cláusula 52ª

#### **Trabalho suplementar**

1. Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho normal.
2. Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.
3. Não estão obrigados à prestação de trabalho suplementar os trabalhadores deficientes, os trabalhadores com filhos deficientes que com estes vivam em comunhão de vida e habitação, as trabalhadoras que estejam em estado de gravidez, bem como os trabalhadores ou trabalhadoras com filhos de idade inferior a 12 (doze) anos.
4. Cada trabalhador não prestará mais do que 2 (duas) horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho, até ao máximo de 200 (duzentas) horas por ano.
5. Os limites definidos no número anterior só poderão ser ultrapassados em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a **PGA** ou para a sua viabilidade.
6. Quando o tempo de trabalho suplementar for superior a 5 (cinco) horas consecutivas, é obrigatório um intervalo para descanso e refeição.
7. O trabalho suplementar é remunerado de acordo com o estabelecido na cláusula 79ª deste A.E..

##### Cláusula 53ª

#### **Descanso compensatório**

1. A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confere aos trabalhadores, além da remuneração especial prevista para o efeito, o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.
2. O descanso compensatório referido no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual a um período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 (noventa) dias seguintes.
3. O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere aos trabalhadores o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num

dos 3 (três) dias úteis seguintes, em data a fixar de comum acordo e, na falta deste, pela **PGA**.

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

#### Cláusula 54ª

#### **Trabalho normal em dias feriados**

1. Os trabalhadores só poderão prestar trabalho normal nos dias feriados quando integrados em horários por turnos.
2. O trabalho prestado em dias feriados será remunerado de acordo com o estabelecido na cláusula 79ª deste A.E. e dá direito aos trabalhadores de turnos a um descanso compensatório correspondente a 2 (dois) dias úteis por ano, o qual pode ser ou não substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100%, conforme acordo entre o trabalhador e a **PGA**.
3. A **PGA** tentará organizar os turnos por forma a dispensar o maior número possível de trabalhadores, dando prioridade nessa dispensa aos que estiverem de acordo e estabelecendo escalas rotativas dos trabalhadores a dispensar, que deverão ser avisados com a maior antecedência possível, de acordo com as necessidades de serviço.

### CAPÍTULO V

#### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### SECÇÃO I

#### **Férias**

#### Cláusula 55ª

#### **Direito a férias**

1. O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
2. No ano do início da prestação de trabalho, o trabalhador tem direito, após 6 (seis) meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
3. No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 (trinta) de Junho do ano subsequente
4. Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.
5. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.
6. Os períodos de férias a que se referem os dois números anteriores, embora não gozados, contam-se sempre para efeitos de antiguidade.

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

#### Cláusula 56ª

##### **Duração das férias**

1. O período anual de férias é 22 dias úteis.
2. A duração do período de férias indicado no nº 1, será aumentada no caso do trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que reportam as férias, nos seguintes termos:
  - a) Três dias de férias até ao máximo de um dia ou dois meios dias de faltas;
  - b) Dois dias de férias até ao máximo de dois dias ou quatro meios dias de faltas;
  - c) Um dia de férias até ao máximo de três dias ou seis meios dias de faltas.
3. Para efeitos dos números anteriores, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.
4. No caso de férias gozadas em períodos interpolados, mediante acordo entre a **PGA** e o trabalhador, será salvaguardado, no mínimo, um período de 10 (dez) dias úteis consecutivos.
5. As férias terão início no primeiro dia útil a seguir ao período de descanso semanal salvo desejo expresso do trabalhador e acordo da empresa.
6. Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses têm direito a 2 (dois) dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, que devem ser gozados imediatamente antes da cessação deste, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 57ª

##### **Gozo das férias. Acumulação**

1. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto nas alíneas seguintes:
  - a) as férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, salvo se essa acumulação causar grave prejuízo à **PGA**;
  - b) os trabalhadores em missões no estrangeiro poderão acumular o gozo de férias, correspondentes a um máximo de 2 (dois) anos, de forma a usufruí-las no final da missão;
2. Desde que não existam graves inconveniências de serviço, devem gozar férias em idênticos períodos os cônjuges que trabalhem na **PGA**, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica.
3. O disposto no número anterior é aplicável às situações de comprovada união de facto ou economia comum, nos termos da legislação aplicável e desde que estas situações sejam comunicadas por escrito pelos interessados à empresa até 31 de Outubro de cada ano.

Cláusula 58ª  
**Marcação da época de férias**

1. A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a **PGA** e o trabalhador.
2. Na falta de acordo, caberá à **PGA** a elaboração do mapa de férias.

Cláusula 59ª  
**Processamento de marcação de férias**

1. A fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores os diversos meses do ano serão valorizados como segue:
  - a) Tabela aplicável aos trabalhadores afectos à Direcção de Manutenção e Engenharia:

	<b>1ª quinzena (por dia)</b>	<b>2ª quinzena (por dia)</b>
Julho e Agosto	01	01
Setembro	01	06
Junho	06	01
Março, Abril, Maio e Outubro	08	08
Fevereiro e Novembro	08	08
Janeiro	12	08
Dezembro	08	12

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

- b) Tabela aplicável aos trabalhadores afectos às restantes Direcções:

	<b>1ª quinzena (por dia)</b>	<b>2ª quinzena (por dia)</b>
Julho e Agosto	12	12
Setembro	10	06
Junho	04	08
Março, Abril, Maio e Outubro	04	04
Janeiro, Fevereiro e Novembro	01	01
Dezembro	08	12

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

- a) a cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;
- b) a acumulação dos pontos do ano anterior determinará (por grupos, equipas, etc.) a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;
- c) os trabalhadores que ingressarem na **PGA** 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 **PGA**, tenha de alterar ou peça alteração ou troca de época de férias;
- f) todos os pedidos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos até ao dia 15 de Fevereiro de cada ano, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;
- g) anualmente, e antes de 1 de Dezembro, a **PGA** publicará a lista da pontuação e ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano, sendo o mapa final publicado até 31 de Janeiro de cada ano.
- h) as dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão da competência da Comissão Paritária.

#### Cláusula 60ª

##### **Alteração ou interrupção da marcação de férias**

1. Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas de funcionamento da empresa determinarem, o aditamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
2. As alterações ou interrupção de férias não poderão prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.
3. Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, cabendo à **PGA**, na falta de acordo, a marcação do novo período de férias, não ficando limitada à marcação dentro dos meses de Maio a Outubro de cada ano.
4. Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias compreendidos neste.
5. Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a **PGA** poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 61ª

##### **Doença no período de férias**

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

2. No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, serão estas suspensas, desde que a **PGA** seja, de imediato ou tão logo que possível, do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após a alta da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, pela **PGA**.
3. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos os dias de férias a que se refere o nº 1 desta cláusula, pode o trabalhador usufruí-los até 30 de Abril do ano civil subsequente.
4. A prova da situação de doença prevista no nº 1, poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por médico da segurança social.

Cláusula 62ª  
**Subsídio de férias**

1. Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição correspondente ao período de férias.
2. O subsídio de férias será pago, de uma só vez, no mês anterior ao do gozo do maior período de férias.

SECÇÃO II  
**Feriados**

Cláusula 63ª  
**Feriados**

1. São feriados obrigatórios os seguintes dias:
  - 1 de Janeiro
  - Sexta-feira Santa
  - Domingo de Páscoa
  - 25 de Abril
  - 1 de Maio
  - Corpo de Deus (festa móvel)
  - 10 de Junho
  - 15 de Agosto
  - 5 de Outubro
  - 1 de Novembro
  - 1 de Dezembro
  - 8 de Dezembro
  - 25 de Dezembro.
2. Além dos feriados indicados no número anterior, serão observados como tal os seguintes dias:
  - a) Terça-feira de Carnaval;
  - b) Feriado municipal ou regional do local habitual de trabalho.
3. Os trabalhadores necessários ao funcionamento regular dos serviços da empresa não poderão recusar-se a trabalhar nos dias feriados.



SECCÃO III  
**Faltas**

Cláusula 64ª  
**Noção de falta**

1. Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.
2. Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para efeitos do disposto no número anterior, sendo irrelevantes, porém, as ausências devidas a atrasos inferiores a 10 (dez) minutos no início do trabalho, salvo quando esses atrasos sejam reiterados ou quando daí resultem prejuízos para o serviço.

Cláusula 65ª  
**Tipos de falta**

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas as seguintes:
  - a) as dadas, por altura do casamento, durante 15 (quinze) dias seguidos;
  - b) as motivadas por falecimento de:
    - cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, pais, padrastrós/madrastras, filhos, enteados, adoptantes, sogros/sogras, genros/noras do trabalhador, durante 5 (cinco) dias consecutivos;
    - avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge, durante 2 (dois) dias consecutivos;
    - irmãos e cunhados do trabalhador ou pessoas que vivam em união de facto ou economia comum com o trabalhador com o mesmo, tios ou sobrinhos, durante 2 (dois) dias consecutivos;
  - c) as dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
  - d) as motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
  - e) as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, ou cumprimento de obrigações legais;as motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar pelos períodos previstos neste A.E. e na lei;  
as prévia ou posteriormente autorizadas pela **PGA**;  
as motivadas por ausência para doação de sangue durante meio período normal de trabalho diário a que está obrigado.
3. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.
4. O dia em que o trabalhador tomar conhecimento dos factos previstos na alínea b) do nº 2 desta cláusula não conta para o cômputo das faltas, desde que tal conhecimento ocorra depois de iniciado o segundo período de trabalho diário.

#### Cláusula 66ª

##### **Comunicação e prova das faltas justificadas**

1. As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à **PGA** com a maior antecedência possível, a qual não poderá ser inferior a 5 (cinco) dias, com excepção das faltas por casamento que deverão ser participadas com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias.
2. Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à **PGA** no próprio dia ou, no caso de total impossibilidade, no mais curto prazo possível.
3. A **PGA** pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados.

#### Cláusula 67ª

##### **Efeitos das faltas justificadas**

1. As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2. Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
  - a) as que excedam os limites de crédito previstos na lei para os casos da alínea c) do nº 2 da cláusula 65ª;
  - b) dadas por motivo de doença;
  - c) dadas por motivo de acidente de trabalho;
  - d) as motivadas pela detenção ou prisão, enquanto não se verificar decisão condenatória com trânsito em julgado e desde que o facto que deu causa à detenção ou prisão não conduza ao despedimento do trabalhador com justa causa.
3. Nos casos de faltas justificadas que determinem perda de retribuição, as mesmas podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 68ª

##### **Efeitos das faltas injustificadas**

1. As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.
2. As faltas injustificadas podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 69ª

##### **Dispensas**

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

2. Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias, salvo caso de manifesta impossibilidade, hipótese em que a dispensa poderá ser concedida com menor antecedência, ou mesmo posteriormente.
3. A **PGA** pode, quando o entender, exigir do trabalhador prova dos factos alegados.

#### SECÇÃO IV Actividade Sindical

##### Cláusula 70ª

##### **Crédito de tempo para a actividade sindical**

1. Para o exercício da actividade sindical são atribuídos os seguintes créditos de tempo:
  - a) cada delegado sindical, a quem por lei é atribuído crédito de horas para o exercício das suas funções, dispõe de um crédito de 6 (seis) horas por mês;
  - b) a cada membro da direcção nacional do **SINTAC**, para o exercício das suas funções, 4 (quatro) dias por mês.
2. A **PGA** poderá acordar com o **SINTAC** outra distribuição dos créditos de tempo referidos no número anterior, sem prejuízo dos limites máximos fixados.
3. O representante sindical deverá comunicar, por escrito, com, pelo menos, 1 (um) dia de antecedência, as datas e os períodos que necessita para o exercício das suas funções.
4. O gozo dos tempos sindicais definidos nesta cláusula não produz quaisquer efeitos negativos nos direitos e regalias dos trabalhadores estabelecidos neste A.E..

##### Cláusula 71ª

##### **Cedência de instalações. Afixação e distribuição de informação**

1. A **PGA** colocará, nos termos legais, à disposição dos delegados sindicais as instalações adequadas ao exercício das suas funções.
2. Nos termos da lei, os delegados sindicais têm o direito de afixar, nos locais de trabalho, em locais apropriados para o efeito reservados pela **PGA**, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição nos locais de trabalho.

##### Cláusula 72ª

##### **Desconto mensal da quota sindical**

A **PGA** procederá, mediante autorização prévia do trabalhador, ao desconto mensal da quota sindical na retribuição mensal ilíquida auferida pelo trabalhador e à sua remessa ao **SINTAC** até ao dia 12 (doze) do mês seguinte àquele a que disser respeito.

SECÇÃO V  
**Impedimentos. Licença sem retribuição**

Cláusula 73ª  
**Impedimentos**

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis neste A.E. e na lei sobre Segurança Social.
2. O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos decorrentes da antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à **PGA**.
3. O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.
4. Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato ou em prazo a acordar com a **PGA**, apresentar-se à **PGA** para retomar o trabalho, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 74ª  
**Licença sem retribuição**

1. A **PGA** poderá atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.
2. A **PGA** pode conceder renovação da licença sem retribuição, uma ou mais vezes, se o trabalhador o solicitar, por escrito, com 30 (trinta) dias de antecedência, pelo menos, relativamente ao seu termo ou ao termo de cada renovação.
3. O eventual indeferimento deverá ser devidamente justificado, nos termos da lei.
4. O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
5. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
6. O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.
7. Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.
8. A **PGA** deverá dar resposta ao pedido de licença sem retribuição até 20 (vinte) dias após ter sido apresentado o pedido, por escrito.

CAPÍTULO VI  
**Retribuição do trabalho**

Cláusula 75ª  
**Conceito, modalidades, forma, tempo e local de pagamento**

1. Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem e dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.
2. A retribuição compreende a remuneração de base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação pecuniária da **PGA** ao trabalhador.
4. A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.
5. A retribuição será satisfeita por inteiro até ao último dia útil de cada mês, por numerário, cheque ou transferência bancária, consoante decisão da **PGA**.
6. No acto de pagamento da retribuição mensal, a **PGA** entregará ao trabalhador documento onde conste a identificação da **PGA**, o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a remuneração de base mensal e as demais remunerações devidas por lei ou por este A.E., os descontos e deduções efectuados e o montante líquido efectivamente pago.

#### Cláusula 76ª

#### **Componentes da retribuição ilíquida mensal**

1. Para os efeitos previstos neste regime, a retribuição ilíquida mensal compreende:
  - a) a remuneração de base mensal constante da tabela salarial;
  - b) as diuturnidades;
  - c) a remuneração especial por isenção de horário de trabalho;
  - d) o subsídio de turno;
  - e) o subsídio de chefia.
2. As prestações complementares mencionadas nas alíneas c) e seguintes do número anterior desta cláusula apenas integram a retribuição ilíquida mensal enquanto se verificarem as situações que determinem o seu pagamento.
3. Não se consideram retribuição, designadamente: o subsídio de refeição; as participações no preço das refeições ou o seu pagamento integral, quando for caso disso; a ajuda de custo; o pagamento das despesas de transporte; o abono para falhas; a remuneração especial por prestação de serviço como instrutor de formação em cursos ministrados pela **PGA**.

#### Cláusula 77ª

#### **Nível salarial para efeitos de indexação**

1. Para os efeitos previstos neste A.E., o valor salarial a considerar como a base para o cálculo do subsídio de turno, corresponde ao escalão 5 da tabela salarial em cada momento em vigor.
2. Na aplicação das percentagens previstas neste A.E., por referência ao salário mencionado no número anterior, arredondar-se-á para o 0,50€ (meio euro) imediatamente superior.

#### Cláusula 78ª

#### **Remuneração de base mensal**

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

#### Cláusula 79ª

### Remuneração do trabalho suplementar

1. O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:
  - a) 50% da retribuição normal (coeficiente 1.5) na primeira hora;
  - b) 75% da retribuição normal (coeficiente 1.75) nas horas subsequentes.
2. O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 100% (coeficiente 2) da retribuição normal.
3. Para os efeitos do disposto nesta cláusula o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

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

#### Cláusula 80ª

### Retribuição do trabalho nocturno

1. Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20H00 de um dia e as 07H00 do dia seguinte.
2. O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25% sobre o salário/hora, o qual é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

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

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

3. A matéria estabelecida nesta cláusula não é aplicável aos trabalhadores que auferam o subsídio de turnos.

#### Cláusula 81ª

### Subsídio de turno

1. Os trabalhadores integrados nos horários em regime por turnos previstos na cláusula 46ª terão direito a um subsídio de turno mensal, calculado sobre o nível salarial para efeitos de indexação previsto na cláusula 77ª deste A.E., nos seguintes termos:
  - a) H24: 15,5% sobre o escalão 5 da tabela salarial em cada momento em vigor;
  - b) H16: 11,5% sobre o escalão 5 da tabela salarial em cada momento em vigor;
  - c) H12: 4% sobre o escalão 5 da tabela salarial em cada momento em vigor.
2. Os trabalhadores só terão direito a auferir o subsídio de turno, estabelecido no número anterior, enquanto praticarem horários em regime por turnos, salvo o disposto no número seguinte.
3. O subsídio de turno será considerado para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal, na proporção dos meses em que foi prestado trabalho nesse regime.

Cláusula 82ª  
**Diuturnidades**

1. Cada trabalhador adquire o direito à primeira diuturnidade decorrido o período mínimo de 5 (cinco) anos de serviço efectivo na **PGA**, processando-se a contagem dos anos da forma seguinte:
  - a) quando a admissão se efectuar até ao dia 31 de Março de cada ano civil, a primeira diuturnidade vencer-se-á no dia 1 de Março do sexto ano, incluindo nesta contagem o ano de admissão;
  - b) quando a admissão se efectuar após o dia 31 de Março de cada ano civil, a primeira diuturnidade vencer-se-á no dia 1 de Março do sexto ano, não incluindo nesta contagem o ano de admissão;
  - c) adquirida a primeira diuturnidade, passarão a vencer-se as diuturnidades seguintes no dia 1 de Março de cada ano civil, sendo o seu valor adicionado às diuturnidades seguintes.
2. O valor da diuturnidade é de 15€ (quinze euros) para os trabalhadores que laborem em regime de trabalho a tempo inteiro e de 7.50 € (sete euros e meio) para os trabalhadores que laborem em regime de trabalho a tempo parcial.
3. Quando no decurso do(s) ano(s) anterior(es) o trabalhador tenha desempenhado funções em ambos os regimes de horário de trabalho mencionado no número anterior, será aplicável a diuturnidade inerente ao regime de trabalho praticado na data em que se vence a diuturnidade, salvo os casos em que o trabalhador se encontre em desempenho temporário de funções.
4. Ficam excluídos de direito à diuturnidade os trabalhadores abrangidos pelas seguintes situações:
  - a) no vencimento da primeira diuturnidade, que tenham atingido nos 5 (cinco) anos anteriores um número de faltas ao serviço igual ou superior a 70 (setenta) dias de calendário consecutivos ou 35 (trinta e cinco) dias interpolados, ressalvando-se as faltas dadas por motivo de gravidez/parto ou por acidente de trabalho, em ambos os casos mediante comprovação médica;
  - b) nas diuturnidades, com vencimento anual, que tenham atingido durante o ano civil anterior um número de faltas ao serviço igual ou superior a 30 (trinta) dias de calendário consecutivos ou 12 (doze) dias interpolados, ressalvando-se as faltas dadas por motivo de gravidez/parto ou por acidente de trabalho, em ambos os casos mediante comprovação médica;
  - c) os períodos de acréscimo de permanência na mesma categoria serão de 1 (um) ano por cada ano civil em que tenha sido excedido o limite de faltas;
  - d) no decurso dos anos civis anteriores tenham sofrido sanções de dias de suspensão em resultado de processos disciplinares nos seguintes termos:
    - dias de suspensão - até 12 (doze) dias – 1 (um) ano
    - mais de 12 (doze) dias – 2 (dois) anos.

Cláusula 83ª  
**Subsídio de refeição**

1. A **PGA** pagará a todos os seus trabalhadores, um subsídio diário de refeição no valor que por lei e no início da vigência deste acordo, se encontra isento de imposto sobre o rendimento das pessoas singulares, por cada período normal de trabalho diário efectivamente prestado, salvo no que respeita ao trabalho em tempo parcial, cujo regime é o constante do número seguinte.

2. Os trabalhadores a tempo parcial têm direito ao subsídio de refeição previsto no número anterior, excepto quando a sua prestação de trabalho diário seja inferior a 5 (cinco) horas, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.
3. O montante diário do subsídio de refeição previsto nesta cláusula será pago mensalmente.
4. Os trabalhadores em regime de ajudas de custo não têm direito ao pagamento do subsídio de refeição.
5. Sempre que, por motivos de serviço, o trabalhador tenha que prestar serviço em prolongamento do seu horário de trabalho, terá direito ao abono de um valor equivalente ao de uma refeição principal, desde que preste trabalho suplementar por período superior a 3 (três) horas e 30 (trinta) minutos contado desde o termo do período normal diário de trabalho e se mantenha ao serviço ou retome o serviço após o mencionado período de 3 (três) horas e 30 (trinta) minutos.

#### Cláusula 84ª

#### **Remuneração especial por prestação temporária de serviço como instrutor de formação em cursos ministrados pela PGA**

1. Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como técnico de formação em cursos ministrados pela **PGA** terão direito a uma remuneração especial, por hora de formação, correspondente a 1/carga horária mensal da retribuição de base mensal a acrescer à retribuição normal.
2. Não terão direito à remuneração definida no número anterior os trabalhadores que desempenham funções que envolvam, entre as suas obrigações, a de ministrar formação.

#### Cláusula 85ª

#### **Subsídio para falhas**

1. Os trabalhadores que exerçam a função de caixa/tesoureiro ou de cobrança ou de balcão de vendas e que tenham à sua guarda e responsabilidade valores em numerário têm direito a um subsídio mensal pelo risco de falhas de 5 % sobre o valor da remuneração de base mensal.
2. Durante as substituições que haja necessidade de efectuar, por ausência dos respectivos titulares, será pago aos substitutos um subsídio de falhas pelo risco de falhas proporcional ao tempo de exercício efectivamente verificado, mas nunca inferior a 25% do valor mensal que àqueles é abonado.

#### Cláusula 86ª

#### **Subsídio de Natal**

1. Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuições fixas auferidas, que será pago até dia 15 do mês de Dezembro de cada ano.
2. No ano de admissão, no ano de cessação do contrato e no ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o subsídio de Natal será pago de forma proporcional ao tempo de serviço prestado no respectivo ano civil.



## CAPÍTULO VII Regime disciplinar

### Cláusula 87ª

#### Conceito de infracção disciplinar

1. Constitui infracção disciplinar a violação, por acção ou omissão, de um ou mais deveres do trabalhador, consignados neste A.E., na Regulamentação Interna da empresa e nas leis do trabalho vigentes, procedendo quer com intenção de atingir quer com mera negligência.
2. A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

### Cláusula 88ª

#### Poder disciplinar

1. A **PGA** tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
2. O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela **PGA** como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.
3. O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 60 (sessenta) dias subsequentes àquele em que a **PGA** ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.
4. O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, salvo para aplicação da repreensão, sem prejuízo, neste caso, do direito de defesa do trabalhador.

### Cláusula 89ª

#### Processo disciplinar

1. Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de infracção disciplinar a **PGA** comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções, a instauração de um processo disciplinar, juntando a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis. No caso desse comportamento integrar o conceito de justa causa, na comunicação acima mencionada, será expressamente referida a intenção da **PGA** proceder ao despedimento do trabalhador. Se o trabalhador for representante sindical serão enviadas cópias da comunicação e da nota de culpa ao **SINTAC**.
2. O trabalhador dispõe de 10 (dez) dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e requerer as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.
3. A **PGA**, directamente ou através de instrutor nomeado para o efeito, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta do trabalhador à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo alegá-lo fundamentadamente, por escrito, não estando obrigado a proceder à audição de mais de 3 (três) testemunhas por cada facto por ele alegado, nem a mais de 10 (dez) no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

4. Concluídas as diligências probatórias, caso o trabalhador seja representante sindical, deve o processo disciplinar ser apresentado, por cópia integral, ao **SINTAC**, que pode, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, juntar aos autos o seu parecer fundamentado.
5. Findas que se encontrem as diligências probatórias, a **PGA** dispõe de 30 (trinta) dias para proferir decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, e comunicá-la ao trabalhador e ao **SINTAC**, caso o trabalhador arguido seja representante sindical.

#### Cláusula 90ª

#### **Sanções disciplinares**

1. A **PGA** pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:
  - a) repreensão;
  - b) repreensão registada;
  - c) suspensão com perda de retribuição;
  - d) despedimento com justa causa;
2. A sanção disciplinar deve ser proporcionada à qualidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.
3. A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos 3 (três) meses subsequentes à decisão.
4. É nula e de nenhum efeito a aplicação de sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções nela previstas.
5. Para apreciação da existência de justa causa deve atender-se, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses da **PGA**, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.
6. O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a **PGA** exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal, a que a infracção eventualmente dê lugar.

#### Cláusula 91ª

#### **Sanções abusivas**

1. Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:
  - a) se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência nos termos do presente A.E. e da lei.
  - b) haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
  - c) exercer ou candidatar-se a funções em instituições da Segurança Social;
  - d) em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias previstos neste A.E. e na lei.
2. Se a **PGA** aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos no número anterior indemnizará o trabalhador nos termos da lei.
3. Tratando-se da suspensão da prestação de trabalho, a indemnização não pode ser inferior a 10 (dez) vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 92<sup>a</sup>  
**Suspensão do trabalhador**

1. Com a notificação da nota de culpa pode a **PGA** suspender preventivamente o trabalhador, nos termos deste A.E. e da lei, sem perda de retribuição que não esteja dependente da efectiva prestação de trabalho.
2. A suspensão preventiva do trabalhador que seja delegado sindical ou membro dos órgãos dirigentes do **SINTAC** não obsta a que o mesmo possa ter acesso ao local de trabalho para o exercício, nos termos da lei, dessas funções.

Cláusula 93<sup>a</sup>  
**Registo das sanções disciplinares**

A **PGA** manterá devidamente actualizado, para efeitos legais, o registo das sanções disciplinares.

CAPÍTULO VIII  
**Segurança Social, Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais**

SECÇÃO I  
**Segurança Social**

Cláusula 94<sup>a</sup>  
**Segurança Social**

Os trabalhadores da **PGA** são abrangidos e ficam sujeitos ao Regime Geral da Segurança Social.

Cláusula 95<sup>a</sup>  
**Protecção na Doença e na Incapacidade Temporária**

1. Assiste à **PGA** o direito de acompanhar as situações de doença e de acidente através de meios adequados, nos termos da lei.
2. As faltas dadas por motivo de doença, ainda que justificadas, determinam perda de retribuição, sem prejuízo do disposto no Regime Geral de Segurança Social.

SECÇÃO II  
**Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais**

Cláusula 96<sup>a</sup>  
**Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais**

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

2. A **PGA** celebrará e manterá em vigor um seguro de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.
3. As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho ou de doença profissional, ainda que justificadas, determinam perda de retribuição, desde que o trabalhador tenha direito a indemnização da seguradora ou a qualquer subsídio específico.
4. Para efeitos de cobertura de riscos de acidente de trabalho, considera-se sempre como tal o que ocorrer no itinerário do trabalhador de/e para o local de trabalho.

## CAPÍTULO IX Regimes especiais

### Cláusula 97ª Trabalhadores-estudantes

1. Sem prejuízo do disposto na legislação aplicável, a **PGA** deverá elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores estudantes com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e aos respectivos exames ou provas de avaliação e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.
2. Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador estudante será dispensado até 6 (seis) horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, sempre que, comprovadamente, assim o exija o respectivo horário escolar.
3. A dispensa de serviço para a frequência de aulas prevista no número anterior poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende da duração do trabalho semanal, nos seguintes termos:
  - a) duração de trabalho entre 20 (vinte) e 29 (vinte e nove) horas: dispensa até 3 (três) horas;
  - b) duração de trabalho entre 30 (trinta) e 33 (trinta e três) horas: dispensa até 4 (quatro) horas;
  - c) duração do trabalho entre 34 (trinta e quatro) e 37 (trinta e sete) horas: dispensa até 5 (cinco) horas.
  - d) duração de trabalho igual ou superior a 38 (trinta e oito) horas: dispensa até 6 (seis) horas.
4. O trabalhador estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na presente cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.
5. O benefício da utilização de facilidades de horário de trabalho para os trabalhadores estudantes dependerá da apresentação dos documentos comprovativos da necessidade das deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimento.
6. Os trabalhadores da **PGA** têm direito a ausentar-se para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:
  - a) por cada disciplina, 2 (dois) dias para a prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo dias de descanso, sábados, domingos e feriados;
  - b) no caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
  - c) nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes

as substituam, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 (quatro) dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite máximo de 2 (dois) dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

7. Os trabalhadores estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar incompatibilidade com o plano de férias da **PGA**.
8. Os trabalhadores estudantes que estejam nas condições desta cláusula, não podem ser prejudicados nos seus direitos e regalias previstos neste A.E..
9. Para beneficiar das regalias estabelecidas na presente cláusula, incumbe ao trabalhador estudante fazer prova da sua condição de estudante junto da **PGA**, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o seu aproveitamento no final de cada ano escolar.

## CAPÍTULO X **Benefícios sociais**

### Cláusula 98ª **Despesas de Transporte**

1. Tendo em conta a falta de resposta por parte dos transportes públicos na área dos Aeroportos e a sua diminuída frequência, a **PGA** participará nas despesas de transporte realizadas pelos seus trabalhadores até ao limite de 30 km/dia ao valor de 0,237 € por km.
2. O valor diário desta participação será pago mensalmente.

### Cláusula 99ª **Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho**

Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho, devendo ser criada a Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho nos termos da lei.

### Cláusula 100ª **Protecção na parentalidade**

Sem prejuízo do regime previsto na legislação respectiva, os trabalhadores usufruem dos seguintes direitos na maternidade e paternidade:

- a) a mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.
- b) a licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 da cláusula seguinte.
- c) no caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

- d) em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.
- e) caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.
- f) na falta da declaração referida nas alíneas d) e e) a licença é gozada pela mãe.
- g) em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nas alíneas a), b) e c) durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.
- h) a suspensão da licença no caso previsto na alínea anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

#### Clausula 101<sup>a</sup>

##### **Períodos de licença parental exclusiva da mãe**

1. A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.
2. É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.
3. A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito a Empresa e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

#### Cláusula 102<sup>a</sup>

##### **Licença parental exclusiva do pai**

1. É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.
2. No caso de nascimento de múltiplos, à licença parental prevista no número anterior acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.
3. Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível.

## **CAPÍTULO XII Comissão Paritária**

#### **Cláusula 103<sup>a</sup> Comissão Paritária**

1. É constituída a Comissão Paritária para interpretação e resolução das dúvidas suscitadas pela aplicação deste Acordo de Empresa.
2. A Comissão Paritária será composta por quatro elementos, dois nomeados pela **PGA** e dois pelo **SINTAC**, e iniciará as suas funções na data de entrada em vigor deste Acordo de Empresa.

3. A Comissão Paritária deliberará num prazo de 15 (quinze) dias a contar da data da apresentação, por escrito, sobre a questão suscitada por qualquer uma das entidades outorgantes.

**ANEXO I**

**TABELA SALARIAL**  
**(em vigor de 1 de Abril de 2009 a 31 de Março de 2010)**

<b>ESCALÕES</b>																										
<b>1°</b>	<b>2°</b>	<b>3°</b>	<b>4°</b>	<b>5°</b>	<b>6°</b>	<b>7°</b>	<b>8°</b>	<b>9°</b>	<b>10°</b>	<b>11°</b>	<b>12°</b>	<b>13°</b>	<b>14°</b>	<b>15°</b>	<b>16°</b>	<b>17°</b>	<b>18°</b>	<b>19°</b>	<b>20°</b>	<b>21°</b>	<b>22°</b>	<b>23°</b>	<b>24°</b>	<b>25°</b>	<b>26°</b>	<b>27°</b>
<b>515</b>	<b>618</b>	<b>668</b>	<b>721</b>	<b>802</b>	<b>864</b>	<b>907</b>	<b>933</b>	<b>1007</b>	<b>1088</b>	<b>1173</b>	<b>1268</b>	<b>1369</b>	<b>1478</b>	<b>1532</b>	<b>1584</b>	<b>1647</b>	<b>1710</b>	<b>1779</b>	<b>1847</b>	<b>1921</b>	<b>1995</b>	<b>2074</b>	<b>2152</b>	<b>2240</b>	<b>2326</b>	<b>2415</b>



**ANEXO II**  
**Regulamento de Carreiras Profissionais**  
**(Categorias profissionais. Descrição de funções. Enquadramentos profissionais.**  
**Carreiras profissionais)**

Artigo 1º

**Objecto**

O presente regulamento de carreiras profissionais (RCP) destina-se a estabelecer os regimes de admissão, qualificação e evolução dentro das carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo Acordo de Empresa (A.E. SINTAC).

Artigo 2º

**Âmbito**

O regulamento de carreiras profissionais aplica-se aos trabalhadores ao serviço da PGA abrangidos pelo A.E. SINTAC.

Artigo 3º

**Princípios gerais**

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

- 1) Carreira profissional:** conjunto hierarquizado de categorias profissionais integradas em diferentes níveis de qualificação e agrupadas de acordo com a natureza das actividades ou funções exercidas e que enquadra a evolução do trabalhador durante a sua vida na Empresa;
- 2) Categoria profissional:** remete-se a concretização deste conceito para o disposto no Acordo de Empresa.
- 3) Escalão de remuneração:** remuneração base correspondente a cada um dos escalões da tabela salarial;
- 4) Tempo de permanência:** tempo de trabalho efectivo definido por escalão de remuneração e categoria profissional, necessário para a progressão/promoção;
- 5) Trabalhador elegível para progressão/promoção:** trabalhador com o tempo de permanência mínima fixado para o respectivo escalão de remuneração e que satisfaça o número de créditos mínimo fixado no RCP;
- 6) Quota de progressão/promoção:** percentagem a aplicar anualmente ao conjunto de trabalhadores elegíveis para progressão/promoção.
- 7) Nível aceitável de absentismo:** taxa de absentismo anual inferior a 2,00%. Para o cálculo desta taxa excluem-se as faltas por motivo de: nojo, casamento, actividade sindical, acidente de trabalho, maternidade, paternidade e licença parental;
- 8) Promoção por mérito:** evolução dentro do mesmo nível técnico ou mudança de nível técnico discricionariamente decidida pela Empresa, sem submissão às regras, quotas e créditos previstos no presente Regulamento.

Artigo 4º  
**Níveis Técnicos**

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

Nível 1 - Desenvolvimento

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

Nível 2 – Especialização

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

Nível 3 – Sénior

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

**NORMAS GERAIS**

1. As quotas para progressão/promoção serão estabelecidas anualmente pela Empresa.
2. As regras específicas para cada Carreira são as que constam nos respectivos desenhos de Carreira.
3. Para efeitos de acumulação de créditos para progressão/promoção são sempre contabilizados os créditos referentes aos dois últimos anos, salvo no que se refere à passagem do escalão 1.º para o escalão 2.º do “Nível 1 – Desenvolvimento” em que serão contabilizados os créditos referentes aos três últimos anos.
4. Para efeitos de obtenção de créditos, o resultado da Gestão de Desempenho será arredondado à unidade mais próxima.
5. Para progressão/promoção o trabalhador deverá acumular o número de créditos correspondentes ao somatório dos créditos de cada um dos Níveis Técnicos previstos no respectivo desenho de carreira. Na tabela são indicados os valores mínimos por nível.
6. Quando o trabalhador é objecto de uma progressão/promoção ou promoção por mérito, o número de créditos acumulado é anulado.
7. O crédito anual da Formação será 0 ou 1, independentemente do número de acções de formação realizadas no ano.
8. As promoções/progressões produzirão efeitos na data da actualização da tabela salarial (dia 1 Abril do ano civil).
9. Para efeitos de obtenção de créditos, o ano de admissão só é considerado caso a admissão se efectue até ao dia 31 Março.

10. **Regime transitório:** nos anos de 2008 e 2009, por impossibilidade de verificação dos pressupostos previstos no RPC para promoções e progressões, a PGA assume as seguintes quotas para progressão/promoção:

**Ano 2008:** 15% dos Colaboradores abrangidos pelo RPC, com um limite máximo de 1,5% da massa salarial.

**Ano 2009:** 30% dos Colaboradores abrangidos pelo RPC, com um limite máximo de 3,0% da massa salarial.

## **CRITÉRIOS DE PROGRESSÃO / PROMOÇÃO**

### **Formas de evolução na Carreira**

**PROGRESSÃO:** Evolução dentro do mesmo nível técnico.

**PROMOÇÃO:** Mudança de nível técnico na carreira.

Evolução na Carreira a partir do escalão 19: exclusivamente mediante Promoção por Mérito

### **Modo de Obtenção de Créditos:**

	<b>CRÉDITOS</b>
<b>➤ Gestão de Desempenho</b>	
Insuficiente	1
Regular	2
Bom	3
Muito Bom	4
Excelente	5
<b>➤ Formação Profissional</b>	0/1
<b>➤ Absentismo</b>	
Absentismo abaixo de 1%	2
Absentismo entre 1% e 2%	1
Absentismo acima de 2%	0

### **Regras Específicas:**

- Número mínimo de Créditos para a progressão/promoção: de acordo com o respectivo desenho de carreira.
- Para efeitos de absentismo, a ocorrência de faltas injustificadas, determina, nesse ano, a perda do crédito correspondente.
- A partir do escalão 19º não existem tempos mínimos de referência para permanência no escalão. Não obstante serem apenas aplicadas Promoções por Mérito os trabalhadores continuam sujeitos aos mesmos critérios de Avaliação de Desempenho, Formação e Absentismo.
- A falta de aproveitamento e/ou recusa de frequência da formação, determina o valor nulo para o crédito correspondente. Se a Empresa não assegurar acções de formação para o trabalhador, o crédito correspondente é o máximo (1).

## CARREIRAS

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

### Condições de admissão:

#### Habilitações:

Formação básica mínima correspondente ao 12º ano de escolaridade ou equivalente (excepcionalmente, a admissão poderá ocorrer com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante). Factor preferencial: Licença profissional de TMA ou CAP.

#### Requisitos mínimos de admissão:

De acordo com o nível de qualificação INAC/EASA, a admissão é efectuada pelos escalões seguintes:

	<b>Qualificação</b>	<b>Experiência</b>	<b>Proficiência</b>	<b>Escalão</b>
Iniciado	12º ano CAP	Não	Não	3º
Iniciado*	12º ano CAP	Sim/linha	6meses	3º
TMA	Cert A1	Sim	Sim	7º
TMA	Cert B1, B2	Sim	Sim	11º
TMA	Cert B1 + B2	Sim	Sim	12º
TMA	Cert C	Sim	Sim	16º

\*Nota: Passa a escalão 4º final 6 meses demonstração de proficiência e avaliado pela DCQ.

#### Requisitos mínimos para o quadro de certificadores PGA:

Dependendo das necessidades da Empresa o quadro de certificadores é preenchido pelos funcionários que cumpram os seguintes requisitos:

<b>Nível Cert PGA</b>	<b>Qualificação Mínima</b>	<b>Experiência/Proficiência</b>	<b>Escalão</b>
I	Cert A1	1ano/CIA exame prático	+ 1 escalão
II	Cert B1/B2	2anos/CIA exame prático	+ 1 escalão
III	Cert B1+B2	2anos/CIA exame prático	+ 2 escalão
IV	Cert C	conforme EASA parte 66	+ 1 escalão

**Desenho de carreira:**

Níveis Técnicos	Cat TMA	escalão	tempos	GD	FORM	Absen	Total créditos	
	Sénior	J	28°					
27°								
26°								
25°								
24°								
I		23°						
		22°						
		21°						
		20°						
		19°			GD	FORM	Absen	Total créditos
H	18°	(2)	6	2	4	12		
	17°	(2)	6	2	4	12		
	16°	(2)	6	2	4	12		
	15°	(2)	6	2	4	12		
	14°	(2)	6	2	4	12		
				tempos	GD	FORM	Absen	Total créditos
Especialização	G	13°	(2)	6	2	4	12	
	F	12°	(2)	6	2	4	12	
	E	11°	(2)	6	2	4	12	
	D	10°	(2)	6	2	4	12	
	C	9°	(2)	6	2	4	12	
		8°	(2)	6	2	4	12	
Desenvolvimento		7°	(2)	6	2	4	12	
				tempos	GD	FORM	Absen	Total créditos
	B	6°	(2)	6	2	4	12	
		5°	(2)	6	2	4	12	
	A	4°	(2)	6	2	4	12	
		3°	(2)	6	2	4	12	
	2°	(2)	6	2	4	12		
	1°	(3)	9	3	6	18		

**Empregado de serviços de apoio** – Executa tarefas não especializadas de apoio que requerem aprendizagem de curta duração. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseado.

**Condições de admissão:**

As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional são a escolaridade mínima obrigatória.

**Desenho de carreira:**

<b>Níveis Técnicos</b>						
	<b>escalão</b>	<b>tempos</b>	<b>GD</b>	<b>FORM</b>	<b>Absen</b>	<b>Total créditos</b>
<b>Sénior</b>	28º					
	27º					
	26º					
	25º					
	24º					
	23º					
	22º					
	21º					
	20º					
	19º			<b>GD</b>	<b>FORM</b>	<b>Absen</b>
18º	(2)	6	2	4	12	
17º	(2)	6	2	4	12	
16º	(2)	6	2	4	12	
15º	(2)	6	2	4	12	
14º	(2)	6	2	4	12	
<b>Especialização</b>		<b>tempos</b>	<b>GD</b>	<b>FORM</b>	<b>Absen</b>	<b>Total créditos</b>
	13º	(2)	6	2	4	12
	12º	(2)	6	2	4	12
	11º	(2)	6	2	4	12
	10º	(2)	6	2	4	12
	9º	(2)	6	2	4	12
	8º	(2)	6	2	4	12
7º	(2)	6	2	4	12	
<b>Desenvolvime</b>		<b>tempos</b>	<b>GD</b>	<b>FORM</b>	<b>Absen</b>	<b>Total créditos</b>
	6º	(2)	6	2	4	12
	5º	(2)	6	2	4	12
	4º	(2)	6	2	4	12
	3º	(2)	6	2	4	12
	2º	(2)	6	2	4	12
1º	(3)	9	3	6	18	

**Oficial de Operações de Voo** – Assegura as funções necessárias à elaboração do despacho operacional de cada voo, elabora os planos de voo operacionais e oficiais assim como a documentação inerente ao despacho de voo. No âmbito do despacho operacional, apoia e esclarece as tripulações. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação e equipamento a seu cargo.

**Condições de admissão:**

**Habilitações:**

Formação básica mínima: 12º ano de escolaridade. Obrigatoriedade de frequência e aproveitamento nas disciplinas de matemática e física. Factor preferencial: licença de oficial de operações de voo ou CAP

**Escalão mínimo de admissão:**

Candidato com licença de oficial de operações de voo: admissão, no mínimo, pelo escalão 10º.  
Candidato que esteja a frequentar curso de formação homologado pela autoridade aeronáutica: admissão, no mínimo, pelo escalão 3º.

**Requisitos mínimos de admissão:**

De acordo com o nível de qualificação, a admissão é efectuada pelos escalões seguintes:

	<b>Qualificação</b>	<b>Experiência</b>	<b>Proficiência</b>	<b>Escalão</b>
Iniciado	12º ano CAP	Não	Não	3º
Iniciado*	12º ano CAP	Sim	6meses	3º
OOV	Licença	Sim	Sim	10º

\*Nota: Passa a escalão 4º final 6 meses demonstração de proficiência.

**Requisitos mínimos para o quadro de Oficiais de Operações de Voo da PGA:**

Dependendo das necessidades da Empresa o quadro de oficiais é preenchido pelos trabalhadores que cumpram os seguintes requisitos:

<b>Nível PGA</b>	<b>Qualificação Mínima</b>	<b>Experiência/Proficiência</b>	<b>Escalão</b>
I	Licença	1ano/avaliação	+ 1 escalão

**Nota:** Na eventualidade de, no futuro, ser aprovada legislação que defina graus de Oficiais de Operações de Voo, este regulamento poderá ser objecto de respectiva adaptação.

**Desenho de carreira:**

<b>Níveis Técnicos</b>						
	<b>escalão</b>	<b>tempos</b>	<b>GD</b>	<b>FORM</b>	<b>Absen</b>	<b>Total créditos</b>
<b>Sênior</b>	28°					
	27°					
	26°					
	25°					
	24°					
	23°					
	22°					
	21°					
	20°					
	19°					
			<b>GD</b>	<b>FORM</b>	<b>Absen</b>	<b>Total créditos</b>
18°	(2)	6	2	4	12	
17°	(2)	6	2	4	12	
16°	(2)	6	2	4	12	
15°	(2)	6	2	4	12	
14°	(2)	6	2	4	12	
<b>Especialização</b>		<b>tempos</b>	<b>GD</b>	<b>FORM</b>	<b>Absen</b>	<b>Total créditos</b>
	13°	(2)	6	2	4	12
	12°	(2)	6	2	4	12
	11°	(2)	6	2	4	12
	10°	(2)	6	2	4	12
	9°	(2)	6	2	4	12
	8°	(2)	6	2	4	12
7°	(2)	6	2	4	12	
<b>Desenvolvime</b>		<b>tempos</b>	<b>GD</b>	<b>FORM</b>	<b>Absen</b>	<b>Total créditos</b>
	6°	(2)	6	2	4	12
	5°	(2)	6	2	4	12
	4°	(2)	6	2	4	12
	3°	(2)	6	2	4	12
	2°	(2)	6	2	4	12
1°	(3)	9	3	6	18	



**Técnico de Processos Manutenção Aeronáutica (Logística)** – Executa tarefas que requerem conhecimento específico e/ou especialização para o tipo de actividade que desempenha. Pode gerir grupos de colaboradores. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseado. Responsável pela execução de tarefas no seu âmbito de especialização, interpretando e seguindo a documentação aplicável emitida pela empresa ou pelo fabricante.

**Condições de admissão:**

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

**Escalão mínimo de admissão:**

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

**Desenho de carreira:**

Níveis Técnicos						
	escalão	tempos	GD	FORM	Absen	Total créditos
Sénior	28º					
	27º					
	26º					
	25º					
	24º					
	23º					
	22º					
	21º					
	20º					
	19º			GD	FORM	Absen
18º	(2)	6	2	4	12	
17º	(2)	6	2	4	12	
16º	(2)	6	2	4	12	
15º	(2)	6	2	4	12	
14º	(2)	6	2	4	12	
Especialização		tempos	GD	FORM	Absen	Total créditos
	13º	(2)	6	2	4	12
	12º	(2)	6	2	4	12
	11º	(2)	6	2	4	12
	10º	(2)	6	2	4	12
	9º	(2)	6	2	4	12
	8º	(2)	6	2	4	12
7º	(2)	6	2	4	12	
Desenvolvimer		tempos	GD	FORM	Absen	Total créditos
	6º	(2)	6	2	4	12
	5º	(2)	6	2	4	12
	4º	(2)	6	2	4	12
	3º	(2)	6	2	4	12
	2º	(2)	6	2	4	12
1º	(3)	9	3	6	18	

**Técnico Especializado** – Executa tarefas que requerem conhecimento específico e/ou especialização para o tipo de actividade que desempenha. Pode gerir grupos de colaboradores. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseado.

**Condições de admissão:**

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

**Escalão mínimo de admissão:**

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

**Desenho de carreira:**

Níveis Técnicos	escalão	tempos	GD	FORM	Absen	Total créditos
	Sénior	28º				
27º						
26º						
25º						
24º						
23º						
22º						
21º						
20º						
19º				<b>GD</b>	<b>FORM</b>	<b>Absen</b>
18º	(2)	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	
17º	(2)	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	
16º	(2)	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	
15º	(2)	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	
14º	(2)	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	
Especialização		tempos	<b>GD</b>	<b>FORM</b>	<b>Absen</b>	<b>Total créditos</b>
	13º	(2)	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>12</b>
	12º	(2)	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>12</b>
	11º	(2)	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>12</b>
	10º	(2)	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>12</b>
	9º	(2)	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>12</b>
	8º	(2)	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>12</b>
7º	(2)	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	
Desenvolvime		tempos	<b>GD</b>	<b>FORM</b>	<b>Absen</b>	<b>Total créditos</b>
	6º	(2)	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>12</b>
	5º	(2)	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>12</b>
	4º	(2)	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>12</b>
	3º	(2)	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>12</b>
	2º	(2)	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>12</b>
1º	(3)	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	

## **Secretária e Técnico Administrativo**

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

### **Condições de admissão:**

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

### **Escalão mínimo de admissão:**

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

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

### **Condições de admissão:**

Formação correspondente ou equivalente ao 12º ano de escolaridade ou curso equivalente do ensino técnico profissional ou formação profissional. Excepcionalmente podem admitir-se candidatos com um nível de escolaridade inferior desde que tenha experiência profissional relevante.

**Desenho de carreira:**

<b>Níveis Técnicos</b>						
	<b>escalão</b>	<b>tempos</b>	<b>GD</b>	<b>FORM</b>	<b>Absen</b>	<b>Total créditos</b>
<b>Sénior</b>	28º					
	27º					
	26º					
	25º					
	24º					
	23º					
	22º					
	21º					
	20º					
	19º					
			<b>GD</b>	<b>FORM</b>	<b>Absen</b>	<b>Total créditos</b>
18º	(2)	6	2	4	12	
17º	(2)	6	2	4	12	
16º	(2)	6	2	4	12	
15º	(2)	6	2	4	12	
14º	(2)	6	2	4	12	
		<b>tempos</b>	<b>GD</b>	<b>FORM</b>	<b>Absen</b>	<b>Total créditos</b>
<b>Especialização</b>	13º	(2)	6	2	4	12
	12º	(2)	6	2	4	12
	11º	(2)	6	2	4	12
	10º	(2)	6	2	4	12
	9º	(2)	6	2	4	12
	8º	(2)	6	2	4	12
	7º	(2)	6	2	4	12
		<b>tempos</b>	<b>GD</b>	<b>FORM</b>	<b>Absen</b>	<b>Total créditos</b>
<b>Desenvolvime</b>	6º	(2)	6	2	4	12
	5º	(2)	6	2	4	12
	4º	(2)	6	2	4	12
	3º	(2)	6	2	4	12
	2º	(2)	6	2	4	12
	1º	(3)	9	3	6	18

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

**Condições de Admissão:**

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

**Escalão mínimo de admissão:**

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

**Desenho de carreira:**

Níveis Técnicos						
	escalão	tempos	GD	FORM	Absen	Total créditos
Sénior	28º					
	27º					
	26º					
	25º					
	24º					
	23º					
	22º					
	21º					
	20º					
	19º			GD	FORM	Absen
18º	(2)	6	2	4	12	
17º	(2)	6	2	4	12	
16º	(2)	6	2	4	12	
15º	(2)	6	2	4	12	
14º	(2)	6	2	4	12	
Especialização		tempos	GD	FORM	Absen	Total créditos
	13º	(2)	6	2	4	12
	12º	(2)	6	2	4	12
	11º	(2)	6	2	4	12
	10º	(2)	6	2	4	12
	9º	(2)	6	2	4	12
	8º	(2)	6	2	4	12
7º	(2)	6	2	4	12	
Desenvolvimer		tempos	GD	FORM	Absen	Total créditos
	6º	(2)	6	2	4	12
	5º	(2)	6	2	4	12
	4º	(2)	6	2	4	12
	3º	(2)	6	2	4	12
	2º	(2)	6	2	4	12
1º	(3)	9	3	6	18	

