

## INDICE GERAL

### **CAPÍTULO I (ÂMBITO, ÁREA E VIGÊNCIA)**

Cláusula 1ª (Âmbito pessoal)

Cláusula 2ª (Âmbito territorial)

Cláusula 3ª (Início da vigência, revisão e produção de efeitos)

Cláusula 4ª (Anexos. Regulamentos Internos da Empresa)

### **CAPÍTULO II (ADMISSÃO E ACTIVIDADE)**

Cláusula 5ª (Idade mínima de admissão)

Cláusula 6ª (Habilitações mínimas)

Cláusula 7ª (Período experimental)

Cláusula 8ª (Contrato individual de trabalho. Forma e conteúdo)

Cláusula 9ª (Celebração de contratos individuais a termo)

Cláusula 10ª (Comissão de serviço)

Cláusula 11ª (Definições)

Cláusula 12ª (Actividade contratada. Mobilidade funcional)

Cláusula 13ª (Local de trabalho. Mudança e efeitos)

Cláusula 14ª (Mobilidade geográfica)

Cláusula 15ª (Transferência temporária)

Cláusula 16ª (Procedimento sobre a comunicação da decisão de transferência)

### **CAPÍTULO III – (FORMAÇÃO)**

Cláusula 17ª (Formação. Princípios gerais)

Cláusula 18ª (Direito individual à formação)

Cláusula 19ª (Formação contínua)

Cláusula 20ª (Formação sucedânea)

Cláusula 21ª (Crédito de horas para formação contínua)

Cláusula 22ª (Planos de formação)

### **CAPÍTULO IV – (DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES)**

Cláusula 23ª (Deveres da empresa)

Cláusula 24ª (Deveres dos trabalhadores)

Cláusula 25ª (Garantias do trabalhador)

Cláusula 26ª (Obrigações da Empresa)

Cláusula 27ª (Agregado Familiar)

Cláusula 28ª (Obtenção de documentos)

### **CAPÍTULO V (DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO)**

Cláusula 29ª (Período Normal de trabalho)

Cláusula 30ª (Horário de trabalho)

Cláusula 31ª (Descanso e tomada de refeição)

Cláusula 32ª (Descanso diário)

Cláusula 33ª (Condições de isenção de Horário de trabalho)

Cláusula 34ª (Modalidades e efeitos da isenção de horário de trabalho)

Cláusula 35ª (Banco de horas)

Cláusula 36ª (Mapas de horário de trabalho)

Cláusula 37ª (Registo, controlo de assiduidade e pontualidade)

Cláusula 38ª (Trabalho suplementar)

Cláusula 39ª (Limites da duração do trabalho suplementar)

Cláusula 40ª (Obrigatoriedade do trabalho suplementar)

Cláusula 41ª (Descanso compensatório)

### **CAPÍTULO VI (FERIADOS, FÉRIAS E FALTAS)**

#### **Secção I (Feriados)**

Cláusula 42ª (Feriados)

#### **Secção II (Férias)**

Cláusula 43ª (Direito a férias)

Cláusula 44ª (Aquisição do direito a férias)

Cláusula 45ª (Duração e marcação do período de férias)

Cláusula 46ª (Compensação por férias gozadas fora do período normal)

Cláusula 47ª (Fixação e acumulação de férias)

Cláusula 48ª (Alteração. Adiamento e interrupção do período de férias)

Cláusula 49ª (Doença no período de férias)

Cláusula 50<sup>a</sup> (Efeitos da suspensão e da cessação do contrato de trabalho)

### **Secção III (Faltas)**

Cláusula 51<sup>a</sup> (Noção de falta)

Cláusula 52<sup>a</sup> (Tipos de falta)

Cláusula 53<sup>a</sup> (Comunicação das faltas)

Cláusula 54<sup>a</sup> (Prova dos factos justificativos das faltas)

Cláusula 55<sup>a</sup> (Efeitos das faltas justificadas)

Cláusula 56<sup>a</sup> (Efeitos das faltas injustificadas)

Cláusula 57<sup>a</sup> (Efeitos das faltas no direito a férias)

### **CAPITULO VII (RETRIBUIÇÃO)**

Cláusula 58<sup>a</sup> (Conceito de retribuição)

Cláusula 59<sup>a</sup> (Subsídio de Natal)

Cláusula 60<sup>a</sup> (Férias e subsídio de férias)

Cláusula 61<sup>a</sup> (Comparticipação nas despesas de infantário)

Cláusula 62<sup>a</sup> (Subsídio de chefia)

Cláusula 63<sup>a</sup> (Isenção de horário de trabalho)

Cláusula 64<sup>a</sup> (Retribuição do trabalho nocturno)

Cláusula 65<sup>a</sup> (Subsídios de horários irregulares)

Cláusula 66<sup>a</sup> (Retribuição do trabalho suplementar)

Cláusula 67<sup>a</sup> (Fórmula de cálculo da Retribuição Horária (RH))

Cláusula 68<sup>a</sup> (Diuturnidades de Antiguidade na Empresa)

Cláusula 69<sup>a</sup> (Diuturnidade de função)

Cláusula 70<sup>a</sup> (Retribuição por prestação temporária de serviço como Formador)

Cláusula 71<sup>a</sup> (Subsídio para Reeducação Pedagógica)

Cláusula 72<sup>a</sup> (Subsídio de alimentação)

Cláusula 73<sup>a</sup> (Deslocações em serviço)

Cláusula 74<sup>a</sup> (Assistência a aeronaves imobilizadas)

Cláusula 75<sup>a</sup> (Abono para falhas)

Cláusula 76<sup>a</sup> (Complemento de Retribuição Base Mensal)

### **CAPITULO VIII (CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO)**

Cláusula 77<sup>a</sup> (Parentalidade)

Cláusula 78<sup>a</sup> (Trabalhador Estudante)

### **CAPITULO IX (DISCIPLINA)**

Cláusula 79<sup>a</sup> (Poder disciplinar)

Cláusula 80<sup>a</sup> (Sanções disciplinares)

Cláusula 81<sup>a</sup> (Resposta à nota de culpa)

### **CAPITULO X (CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO)**

Cláusula 82<sup>a</sup> (Cessação do contrato de trabalho)

Cláusula 83<sup>a</sup> (Modalidades da cessação do contrato de trabalho)

Cláusula 84<sup>a</sup> (Documentos a serem entregues ao trabalhador)

Cláusula 85<sup>a</sup> (Devolução de instrumentos de trabalho)

### **CAPITULO XI (SEGURANÇA SOCIAL)**

Cláusula 86<sup>a</sup> (Segurança Social)

### **CAPITULO XII (SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO)**

Cláusula 87<sup>a</sup> (Segurança, higiene e saúde no trabalho)

Cláusula 88<sup>a</sup> (Medicina no trabalho)

Cláusula 89<sup>a</sup> (Protecção na doença)

Cláusula 90<sup>a</sup> (Protecção na incapacidade permanente parcial)

Cláusula 91<sup>a</sup> (Seguros)

### **CAPITULO XIII (EXERCÍCIO DOS DIREITOS SINDICAIS)**

Cláusula 92<sup>a</sup> (Direito à actividade sindical)

Cláusula 93<sup>a</sup> (Tempo para exercício das funções sindicais)

Cláusula 94<sup>a</sup> (Direito a informação e consulta)

Cláusula 95<sup>a</sup> (Desconto da quota sindical)

Cláusula 96<sup>a</sup> (Comissão Paritária)

Cláusula 97<sup>a</sup>

Disposição final

### **ANEXO I (Categorias e Funções)**

## ÍNDICE ALFABÉTICO

Abono para falhas (Cláusula 75ª)  
Actividade contratada. Mobilidade funcional (Cláusula 12ª)  
Agregado Familiar (Cláusula 27ª)  
Alteração. Adiamento e interrupção do período de férias (Cláusula 48ª)  
Âmbito pessoal (Cláusula 1ª)  
Âmbito territorial (Cláusula 2ª)  
Anexos. Regulamentos Internos da Empresa (Cláusula 4ª)  
Aquisição do direito a férias (Cláusula 44ª)  
Assistência a aeronaves imobilizadas (Cláusula 74ª)  
Banco de horas (Cláusula 35ª)  
Categorias e Funções (**ANEXO I**)  
Celebração de contratos individuais a termo (Cláusula 9ª)  
Cessação do contrato de trabalho (Cláusula 82ª)  
Comissão de serviço (Cláusula 10ª)  
Comissão Paritária (Cláusula 96ª)  
Comparticipação nas despesas de infantário (Cláusula 61ª)  
Compensação por férias gozadas fora do período normal (Cláusula 46ª)  
Complemento de Retribuição Base Mensal (Cláusula 76ª)  
Comunicação das faltas (Cláusula 53ª)  
Conceito de retribuição (Cláusula 58ª)  
Condições de isenção de Horário de trabalho (Cláusula 33ª)  
Contrato individual de trabalho. Forma e conteúdo (Cláusula 8ª)  
Crédito de horas para formação contínua (Cláusula 21ª)  
Definições (Cláusula 11ª)  
Descanso compensatório (Cláusula 41ª)  
Descanso diário (Cláusula 32ª)  
Descanso e tomada de refeição (Cláusula 31ª)  
Desconto da quota sindical (Cláusula 95ª)  
Deslocações em serviço (Cláusula 73ª)  
Deveres da empresa (Cláusula 23ª)  
Deveres dos trabalhadores (Cláusula 24ª)  
Devolução de instrumentos de trabalho (Cláusula 85ª)  
Direito à actividade sindical (Cláusula 92ª)  
Direito a férias (Cláusula 43ª)  
Direito a informação e consulta (Cláusula 94ª)  
Direito individual à formação (Cláusula 18ª)  
Disposição final (Cláusula 97ª)  
Diuturnidade de função (Cláusula 69ª)  
Diuturnidades de Antiguidade na Empresa (Cláusula 68ª)  
Documentos a serem entregues ao trabalhador (Cláusula 84ª)  
Doença no período de férias (Cláusula 49ª)  
Duração e marcação do período de férias (Cláusula 45ª)  
Efeitos da suspensão e da cessação do contrato de trabalho (Cláusula 50ª)  
Efeitos das faltas injustificadas (Cláusula 56ª)  
Efeitos das faltas justificadas (Cláusula 55ª)  
Efeitos das faltas no direito a férias (Cláusula 57ª)  
Feriados (Cláusula 42ª)  
Férias e subsídio de férias (Cláusula 60ª)  
Fixação e acumulação de férias (Cláusula 47ª)  
Formação contínua (Cláusula 19ª)  
Formação sucedânea (Cláusula 20ª)  
Formação. Princípios gerais (Cláusula 17ª)  
Fórmula de cálculo da Retribuição Horária (RH) (Cláusula 67ª)  
Garantias do trabalhador (Cláusula 25ª)  
Habilitações mínimas (Cláusula 6ª)  
Horário de trabalho (Cláusula 30ª)  
Idade mínima de admissão (Cláusula 5ª)  
Início da vigência, revisão e produção de efeitos (Cláusula 3ª)  
Isenção de horário de trabalho (Cláusula 63ª)  
Limites da duração do trabalho suplementar (Cláusula 39ª)  
Local de trabalho. Mudança e efeitos (Cláusula 13ª)

Mapas de horário de trabalho (Cláusula 36ª)  
Medicina no trabalho (Cláusula 88ª)  
Mobilidade geográfica (Cláusula 14ª)  
Modalidades da cessação do contrato de trabalho (Cláusula 83ª)  
Modalidades e efeitos da isenção de horário de trabalho (Cláusula 34ª)  
Noção de falta (Cláusula 51ª)  
Obrigações da Empresa (Cláusula 26ª)  
Obrigatoriedade do trabalho suplementar (Cláusula 40ª)  
Obtenção de documentos (Cláusula 28ª)  
Parentalidade (Cláusula 77ª)  
Período experimental (Cláusula 7ª)  
Período Normal de trabalho (Cláusula 29ª)  
Planos de formação (Cláusula 22ª)  
Poder disciplinar (Cláusula 79ª)  
Procedimento sobre a comunicação da decisão de transferência (Cláusula 16ª)  
Protecção na doença (Cláusula 89ª)  
Protecção na incapacidade permanente parcial (Cláusula 90ª)  
Prova dos factos justificativos das faltas (Cláusula 54ª)  
Registo, controlo de assiduidade e pontualidade (Cláusula 37ª)  
Resposta à nota de culpa (Cláusula 81ª)  
Retribuição do trabalho nocturno (Cláusula 64ª)  
Retribuição do trabalho suplementar (Cláusula 66ª)  
Retribuição por prestação temporária de serviço como Formador (Cláusula 70ª)  
Sanções disciplinares (Cláusula 80ª)  
Segurança Social (Cláusula 86ª)  
Segurança, higiene e saúde no trabalho (Cláusula 87ª)  
Seguros (Cláusula 91ª)  
Subsídio de alimentação (Cláusula 72ª)  
Subsídio de chefia (Cláusula 62ª)  
Subsídio de Natal (Cláusula 59ª)  
Subsídio para Reeducação Pedagógica (Cláusula 71ª)  
Subsídios de horários irregulares (Cláusula 65ª)  
Tabela Salarial (**ANEXO II**)  
Tempo para exercício das funções sindicais (Cláusula 93ª)  
Tipos de falta (Cláusula 52ª)  
Trabalhador Estudante (Cláusula 78ª)  
Trabalho suplementar (Cláusula 38ª)  
Transferência temporária (Cláusula 15ª)

**AE - Acordo de Empresa entre a SATA INTERNACIONAL – Serviços de Transportes Aéreos S.A e o SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil**

**CAPÍTULO I  
ÂMBITO, ÁREA E VIGÊNCIA**

**Cláusula 1ª**

**Âmbito pessoal**

1 - O presente Acordo de Empresa (AE) aplica-se no âmbito da actividade de transportes aéreos e obriga, por um lado, a SATA Internacional – Serviços e Transportes Aéreos, S.A., adiante designada simplesmente como SATA Internacional ou como Empresa, e, por outro, os trabalhadores de terra ao seu serviço, representados pelo SINTAC – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil, adiante designado simplesmente como SINTAC ou como Sindicato.

2 - O presente AE, sem prejuízo da variabilidade decorrente do princípio da filiação, abrange a SATA Internacional e cento e dez trabalhadores representados pelo SINTAC.

**Cláusula 2ª**

**Âmbito territorial**

1 - O âmbito territorial deste AE corresponde ao território nacional.

2 - Este AE aplica-se ainda, com as devidas adaptações, aos trabalhadores em funções ou destacamento no estrangeiro, ressalvadas as normas específicas acordadas entre a Empresa e esses trabalhadores, em virtude da deslocação.

**Cláusula 3ª**

**Início da vigência, revisão e produção de efeitos**

1 - O presente Acordo de Empresa (AE), é publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, entrando em vigor no primeiro dia do mês subsequente ao da sua publicação.

2 - O presente AE terá a duração mínima de dois anos e manter-se-á em vigor até ser substituído por novo Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho (IRCT).

3 - A tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária podem ser revistas anualmente.

#### **Cláusula 4ª**

##### **Anexos. Regulamentos Internos da Empresa**

- 1 - Os Anexos a seguir indicados são parte integrante do presente AE: Anexo I - Categorias e Funções; Anexo II - Tabela Salarial.
- 2 - A Empresa poderá promover a elaboração de regulamentos internos, donde constem as normas da organização e disciplina do trabalho de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.
- 3 - Os regulamentos internos da Empresa serão enviados ao serviço com competência inspectiva do Ministério responsável pela área laboral, após parecer das entidades representativas dos trabalhadores, nos termos da lei, a efectuar no prazo de 20 dias.
- 4 - Os regulamentos internos serão divulgados pelos trabalhadores.

#### **CAPITULO II**

##### **ADMISSÃO E ACTIVIDADE**

#### **Cláusula 5ª**

##### **Idade mínima de admissão**

A idade mínima de admissão é de dezoito anos.

#### **Cláusula 6ª**

##### **Habilitações mínimas**

- 1 - As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso nas categorias profissionais previstas terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos e formação profissional.
- 2 - Quando se verificarem condições especiais, poderão ser admitidos trabalhadores com experiência profissional comprovada, embora não possuindo as habilitações literárias mínimas exigidas para essa categoria profissional, sendo factor a considerar, especialmente, a circunstância do candidato a admitir haver adquirido qualificação e experiência específicas ao serviço da Empresa ou de Empresas do mesmo sector de actividade.
- 3 - Os candidatos a profissões certificadas deverão possuir, no mínimo, as habilitações académicas e/ou profissionais em cada momento exigidas pela legislação.

## **Cláusula 7ª**

### **Período experimental**

1 - Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental 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 que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 - Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses.

3 - Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

## **Cláusula 8ª**

### **Contrato individual de trabalho. Forma e conteúdo**

1 - O contrato individual de trabalho será reduzido a escrito e assinado pelas partes, devendo uma cópia ser entregue ao trabalhador.

2 - O contrato referido no número anterior conterá as indicações seguintes, sempre dentro dos limites estabelecidos neste AE:

- a) identidade das partes;
- b) data do início do contrato;
- c) data de celebração do contrato;
- d) local de trabalho;
- e) actividade e categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- f) retribuição base mensal e outras condições retributivas;
- g) o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

## **Cláusula 9ª**

### **Celebração de contratos individuais a termo**

1 - O contrato individual de trabalho a termo será reduzido a escrito e assinado pelas partes, devendo uma cópia ser entregue ao trabalhador.

2 - Para além das indicações referidas no nº 2 da cláusula 8ª, o contrato a termo conterá ainda: termo certo ou incerto estipulado, com indicação do respectivo motivo justificativo.

3 - A Empresa comunicará ao Sindicato, no prazo de 5 dias úteis, a celebração do contrato, com indicação do respectivo fundamento, bem como a cessação do contrato a termo, de trabalhador que se declare seu filiado.

4 - O presente AE aplica-se integralmente aos trabalhadores contratados a termo.

#### **Cláusula 10ª**

##### **Comissão de serviço**

1 - A contratação de trabalhadores ou a sua nomeação em regime de comissão de serviço para o exercício de funções em cargos de especial confiança só pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.

2 - Para além de outras previstas na lei, entendem-se como pressupondo uma especial relação de confiança as funções de direcção e de chefe de estabelecimento, bem como as funções de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares de cargos de administração e de direcção directamente dependentes da administração.

3 - O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço, para trabalhadores da empresa, conta para efeitos de antiguidade como se tivesse sido prestado na categoria de que este seja titular.

#### **Cláusula 11ª**

##### **Definições**

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

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

**b) Categoria Profissional:** é a qualificação correspondente à natureza e espécie das funções efectivamente desempenhadas pelo trabalhador indicada pelo grau de enquadramento profissional.

**c) Função:** conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado.

**d) Tarefa:** acção integrada numa função que requer um esforço físico e/ou mental, com vista a atingir um determinado fim;

**e) Enquadramento:** posição relativa de cada profissão/categoria, reflectida na tabela salarial.

#### **Cláusula 12ª**

##### **Actividade contratada. Mobilidade funcional**

1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2 - No entanto, a SATA Internacional pode, quando o interesse desta o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na



actividade para que foi contratado, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

### **Cláusula 13<sup>a</sup>**

#### **Local de trabalho. Mudança e efeitos**

1 - Local de trabalho é aquele que estiver contratualmente definido.

2 - Entende-se que não há mudança de local de trabalho, quando o trabalhador preste a sua actividade em qualquer dos diferentes estabelecimentos da Empresa na cidade onde se situa o seu local de trabalho.

3 - Caso se verifique existência de vaga e não haja inconveniência para o serviço, deverá ser facilitada a mudança ao trabalhador que o requeira ou àquele que o solicite por permuta com outro trabalhador.

4 - A mudança pode também ser efectivada, por acordo escrito entre a Empresa e o trabalhador.

5 - Quando a transferência for do interesse da Empresa e implique custos de deslocação ou mudança de residência, o trabalhador terá direito a:

a) Reembolso das despesas impostas pela transferência, decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação;

b) Reembolso das despesas impostas pela transferência, decorrentes da mudança de residência, e concessão de dispensa de 4 dias úteis sem perda de retribuição, um no dia da transferência, outro no dia imediatamente anterior e dois a contar da chegada.

### **Cláusula 14<sup>a</sup>**

#### **Mobilidade geográfica**

1 - A SATA Internacional pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 - A SATA Internacional pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 - Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 - No caso previsto no nº 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

5 - No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto no número anterior, é calculado proporcionalmente, relevando por inteiro o mês da cessação do contrato de trabalho.

6 - A indenização a que se refere o nº 4, não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

#### **Cláusula 15ª**

##### **Transferência temporária**

1 - A SATA Internacional pode, quando o interesse da empresa o exigir, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 - Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

3 - O trabalhador cumprirá no local de trabalho temporário o horário de trabalho ali em vigor.

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

#### **Cláusula 16ª**

##### **Procedimento sobre a comunicação da decisão de transferência**

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 (trinta) dias de antecedência, nos casos previstos na Clª 14ª (Mobilidade geográfica) ou com 8 dias (oito) de antecedência, nos casos previstos na Clª 15ª (Transferência temporária).

### **CAPITULO III**

#### **FORMAÇÃO**

#### **Cláusula 17ª**

##### **Formação. Princípios gerais**

1 - A Empresa deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 - O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3 - A Empresa assegurará, no âmbito da formação certificada, as acções adequadas e necessárias, de acordo com o Plano de Formação Anual, elaborado segundo a competente legislação e indicações da entidade aeronáutica e aprovado pelas competentes entidades certificadoras.

#### **Cláusula 18ª**

##### **Direito individual à formação**

1 - O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação, após três meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3 - O direito individual à formação do trabalhador concretiza-se, na parte a que a Empresa está adstrita, através da formação contínua.

### **Cláusula 19ª**

#### **Formação contínua**

1 - A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa.

2 - Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada, ou proporcional conforme o nº 2 da cláusula 18ª.

3 - As horas de formação certificada a que se referem o número anterior que não foram organizadas sob a responsabilidade do SATA Internacional por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

4 - Aos formandos que tenham de se deslocar em formação, será aplicada a regulamentação interna em vigor para deslocações em serviço.

5 - Sem prejuízo da regulamentação interna aplicável, as acções de formação não deverão exceder, em média, as 7 horas diárias e as 35 semanais.

6 - As acções de formação devem, sempre que possível, ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas dispendido considerado como tempo de trabalho.

7 - Se, da mudança de tipo de horário de trabalho, decorrente da frequência de acção de formação profissional, vier a resultar diminuição do descanso semanal, o trabalhador beneficiará de um período de descanso igual a essa diminuição, que será gozado em acréscimo ao seu próximo período de descanso, previsto no respectivo horário de trabalho, ou noutra data acordada entre a Empresa e o trabalhador.

## **Cláusula 20ª**

### **Formação sucedânea**

1 - Para efeitos do cumprimento do disposto no nº 1 da cláusula 19ª, são consideradas horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências ou, por acordo individual, frequência de formação profissional por interesse do trabalhador, nomeadamente promovida pelo Sindicato.

2 - A Empresa pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação preveja, diferir por igual período, a efectivação da formação anual a que se refere o nº 2 da cláusula 19ª, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

3 - O período de antecipação a que se refere o número 2, é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

4 - A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera a Empresa, podendo haver lugar a compensação por parte desta.

## **Cláusula 21ª**

### **Crédito de horas para formação contínua**

1 - O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pela Empresa por motivo que lhe seja imputável, para a frequência de acções de formação por sua iniciativa, mediante comunicação à Empresa com a antecedência mínima de 10 dias.

2 - Nas situações de acumulação de créditos, a imputação da formação realizada inicia-se pelas horas dos anos mais distantes, sendo o excesso imputado às horas correspondentes ao ano em curso.

3 - O conteúdo da formação referida no nº 1 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar as qualificações básicas em tecnologias de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

4 - O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

## **Cláusula 22ª**

### **Planos de formação**

O Sindicato tem direito de informação e de consulta prévia sobre os Planos Anuais de Formação da Empresa, assim como ao relatório anualmente enviado aos serviços do Ministério responsável pela área laboral, sobre a formação contínua.

## **CAPÍTULO IV**

### **DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES**

## **Cláusula 23ª**

### **Deveres da empresa**

Sem prejuízo de outras obrigações, a SATA Internacional deve:

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

## **Cláusula 24ª**

### **Deveres dos trabalhadores**

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a Empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a Empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções da SATA Internacional 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 Empresa, 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 Empresa, ressarcindo a Empresa da utilização indevida;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa;
- h) Cooperar, na Empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela SATA Internacional;
- j) Manter junto do Serviço de Administração de Pessoal (SAP) da SATA Internacional, informação actualizada quanto à sua identificação e habilitações escolares, bem como quanto às suas qualificações profissionais, e, ainda, telefone fixo e móvel e endereço da sua residência;

2 - O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pela Empresa, bem como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhes forem atribuídos.

## **Cláusula 25ª**

### **Garantias do trabalhador**

É proibido à SATA Internacional:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código de Trabalho e neste AE;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos no Código de Trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código de Trabalho e neste AE, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na Lei e no AE;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.
- k) O trabalhador pode, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer por escrito, que as instruções sejam confirmadas também por escrito, quando tenha fundadas dúvidas quanto à sua legalidade e licitude.

## **Cláusula 26ª**

### **Obrigações da Empresa**

São obrigações da Empresa:

- a) Facultar a consulta, pelos trabalhadores que o solicitem, dos processos individuais e dos documentos que se refiram à sua situação profissional, salvo quanto aos que integrem processos de inquérito e disciplinares enquanto estiverem em curso e nos termos da lei;

b) Entregar aos trabalhadores documentos onde constem a data de admissão e funções ou cargos desempenhados, bem como a formação adquirida, se expressamente solicitado pelo interessado.

#### **Clausula 27ª**

##### **Agregado Familiar**

Aos trabalhadores abrangidos por este AE, pertencentes ao mesmo agregado familiar, será concedida, desde que solicitado por escrito, prestação de trabalho, férias e período de folga semanal a horas e dias afins, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos manifestos para o serviço.

#### **Cláusula 28ª**

##### **Obtenção de documentos**

1 - A Empresa suportará os encargos com a documentação necessária e imprescindível ao normal desempenho das respectivas funções, por parte dos trabalhadores ao seu serviço, designadamente, renovação de passaportes, obtenção de vistos, qualificações e averbamentos às qualificações e cartões de acesso aos aeroportos.

2 - Os trabalhadores deverão manter em bom estado e actualizados os documentos necessários ao desempenho das suas funções devendo para o efeito, fornecer à Empresa os elementos imprescindíveis à sua obtenção ou renovação.

### **CAPITULO V**

#### **DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO**

#### **Cláusula 29ª**

##### **Período Normal de trabalho**

1 - Define-se por período normal de trabalho, o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

2 - O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semanas, salvo modalidade diferente admissível nos termos do AE ou da Lei.

#### **Cláusula 30ª**

##### **Horário de trabalho**

1 - O horário de trabalho pode ser regular ou irregular.

2 - O horário regular é constituído, por cinco dias consecutivos de trabalho, entre as 7 e as 22h, com um dia de descanso semanal obrigatório (DS) ao Domingo e um dia de descanso semanal complementar (DC) ao sábado ou à segunda-feira.

3 - São horários irregulares os constituídos no máximo por cinco dias consecutivos de trabalho, seguidos de um Descanso Complementar anterior ao dia de Descanso Semanal obrigatório, totalizando um descanso mínimo semanal de 53 horas.



4 – O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de descanso, com duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais do que cinco horas e trinta minutos de trabalho consecutivo.

5 - O intervalo de descanso previsto no número anterior pode ser de 30 minutos, por mútuo acordo entre o trabalhador e a empresa.

6 - Os trabalhadores integrados nos horários irregulares terão direito ao gozo de um domingo com intervalo não superior a 08 (oito) semanas.

7 - Na elaboração dos horários irregulares a empresa diligenciará de modo a que todos os trabalhadores participem equitativamente nas rotações dos respectivos horários.

### **Cláusula 31ª**

#### **Descanso e tomada de refeição**

1 - Os períodos para descanso e tomada de refeição previstos nos horários de trabalho serão fixados entre as seguintes horas:

- a) pequeno almoço - entre as 07H00 e as 10H00;
- b) almoço - entre as 11H30 e as 15H30;
- c) jantar - entre as 18H00 e as 22H00;
- d) ceia - entre as 02H00 e as 05H00.

2 - O disposto na al. a), nº 1, não é aplicável a horários de trabalho cujo início ocorra a partir das 8H00, inclusive.

3 - Sem prejuízo do disposto no nº 5 da clª 30ª, a interrupção dos períodos de trabalho diários tem a duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas para almoço e jantar, de trinta minutos para pequeno almoço e de trinta a sessenta minutos para ceia.

4 - O intervalo mínimo entre o termo do período do pequeno almoço e o início do período do almoço é de duas horas e trinta minutos.

5 - O intervalo para descanso e tomada de refeição previsto no horário de trabalho poderá ser alterado, desde que tal alteração não varie mais de uma hora, sendo o trabalhador avisado da alteração, no caso de almoço ou jantar, com a antecedência mínima de uma hora.

### **Cláusula 32ª**

#### **Descanso diário**

1 - Na elaboração de horários de trabalho é garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho.

2 - Sempre que um trabalhador prestar trabalho em prolongamento ao seu horário diário, não poderá ser obrigado a retomar o trabalho antes de ter completado um mínimo de doze horas de descanso.

3 - O disposto no número anterior não é aplicável:

a) a trabalhadores que ocupem cargos de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo, que estejam isentos de horário de trabalho;

b) Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar, por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente.

c) Quando as funções desempenhadas se prendam com actividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço em aeroporto.

### **Cláusula 33ª**

#### **Condições de isenção de Horário de trabalho**

1 - Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho, o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações.

a) exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) execução de trabalhos preparatórios, complementares ou de complexidade, que pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 - O acordo referido no nº 1 deve ser enviado ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

### **Cláusula 34ª**

#### **Modalidades e efeitos da isenção de horário de trabalho**

1 - Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) observância dos períodos normais de trabalho acordados.

2 - A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados e dias de descanso complementar, nem ao período mínimo de descanso referido no nº 1 da Clª 32ª (Descanso diário), entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, excepto nos casos previstos no nº 3. dessa mesma cláusula.

3 - Quando o acordo de isenção de horário de trabalho estabelecer um prazo certo de duração, o seu cancelamento no decurso desse prazo só poderá ser efectuado por acordo escrito das partes.

### **Cláusula 35ª**

#### **Banco de horas**

- 1 - Por acordo entre o trabalhador e a Empresa, o período de trabalho pode ser variável, sendo reduzido ou aumentado por referência ao horário de trabalho.
- 2 - O aumento pode ascender até duas horas diárias, podendo atingir cinquenta horas semanais e o limite anual de duzentas horas.
- 3 - O tempo de trabalho prestado em acréscimo, é compensado nos quatro meses subsequentes ao mês da realização do trabalho.
- 4 - A necessidade de prestação de trabalho, para além do período normal de trabalho diário, deve ser comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de 4H00, podendo esta antecedência ser diminuída por acordo com o trabalhador.
- 5 - A utilização da redução por compensação no período normal de trabalho diário, deve ser comunicada ao trabalhador pela empresa, com a antecedência mínima de 4H00, podendo esta antecedência ser diminuída por acordo com o trabalhador.
- 6 - A redução do tempo de trabalho, pode ser em dias ou meios-dias de descanso ou pela junção ao período de férias devendo ser comunicado pelo trabalhador à Empresa com dois dias de antecedência, podendo esta antecedência ser diminuída por acordo.
- 7 - Sem prejuízo do disposto no nº3, sempre que não ocorra a integral compensação do trabalho no período de quatro meses subsequentes ao mês da sua realização, o tempo de trabalho prestado em acréscimo é retribuído nos termos da al. b), nº 1, da clª 66ª.
- 8 - A prestação de trabalho prevista na presente cláusula, não é acumulável com a realização de trabalho suplementar.

## **Cláusula 36ª**

### **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) Denominação da SATA Internacional;
- b) Actividade exercida;
- c) Sede e local de trabalho;
- d) Começo e termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, consoante o caso;
- e) Dia de encerramento ou suspensão de laboração;
- f) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação dos intervalos de descanso;
- g) Dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar;
- h) Regime resultante de acordo que institua horário de trabalho em regime de adaptabilidade individual.

2 - Quando as indicações referidas no número anterior não forem comuns a todos os trabalhadores, devem também constar dos mapas de horário de trabalho os nomes dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes, sem prejuízo do número seguinte.

3 - A composição dos turnos, de harmonia com a respectiva escala, se a houver, é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.

4 - As alterações dos horários de trabalho são comunicadas ao Sindicato com a mesma antecedência com que devem ser afixadas na Empresa.

## **Cláusula 37ª**

### **Registo, controlo de assiduidade e pontualidade**

1 - A Empresa manterá um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2 - A Empresa informará os trabalhadores sobre o modo como deverão proceder para efeitos do controlo de assiduidade e pontualidade, no desempenho da sua actividade profissional.

### **Cláusula 38ª**

#### **Trabalho suplementar**

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

2 - Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

3 - Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) o trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;
- b) o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a Empresa e o trabalhador;
- c) a tolerância de 15 minutos sobreposições;
- d) a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias;
- e) o trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo da Empresa.

4 - É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pela Empresa ou realizada de modo a não ser previsível a oposição da Empresa.

### **Cláusula 39ª**

#### **Limites da duração do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar previsto no nº 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- d) O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou sua viabilidade apenas está sujeito ao limite legal do período de trabalho semanal.

#### **Cláusula 40ª**

##### **Obrigatoriedade do trabalho suplementar**

O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

#### **Cláusula 41ª**

##### **Descanso compensatório**

1 - A prestação de trabalho suplementar em dia útil (DU), em dia de descanso semanal complementar (DC) e em dia feriado (F) confere ao trabalhador, além da remuneração prevista para o efeito, o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 - O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 - Por acordo entre a Empresa e o trabalhador, o descanso compensatório vencido nos termos do número anterior, pode ser substituído por pagamento com o acréscimo de 100% (coef. 2).

4 - No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, ou, no caso do trabalhador deslocado a gozar nos três dias úteis seguintes ao do seu regresso

5 - Na falta de acordo, os dias de descanso compensatório previsto nesta cláusula são fixados pela Empresa.

### **CAPITULO VI**

#### **FERIADOS, FÉRIAS E FALTAS**

##### **Secção I**

##### **Feridos**

#### **Cláusula 42ª**

##### **Feridos**

1 - São feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro

Sexta-Feira Santa

Corpo de Deus

Domingo de Páscoa

25 de Abril

1 de Maio

10 de Junho

15 de Agosto

5 de Outubro  
1 de Novembro  
1 de Dezembro  
8 de Dezembro  
25 de Dezembro.

2 - Para além dos feriados referidos no número anterior, os trabalhadores têm ainda direito, com referência ao seu local habitual de trabalho:

- a) Carnaval
- b) Feriado Municipal;
- c) Feriados Regionais.

3 - A Empresa publicitará, em Dezembro de cada ano, a lista dos feriados a observar no ano seguinte.

## **Secção II**

### **Férias**

#### **Cláusula 43ª**

##### **Direito a férias**

1 - O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 - O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

4 - O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no nº 3 da cláusula seguinte e na Clª 57ª (Efeitos das faltas no direito a férias).

#### **Cláusula 44ª**

##### **Aquisição do direito a férias**

1 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato individual de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 - Da aplicação do disposto nos nºs 2 e 3, não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

#### **Cláusula 45ª**

##### **Duração e marcação do período de férias**

1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis

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

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

3 - O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, devendo contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

4 - O período de férias é marcado por acordo entre a Empresa e trabalhador.

5 - Os pedidos de marcação de férias serão entregues à Empresa até 31 de Janeiro de cada ano, para que o mapa de férias seja elaborado até 15 de Março e afixado nos locais de trabalho entre 15 de Abril e 31 de Outubro do ano a que corresponda.

6 - Entre 15 de Março e 14 de Abril, os trabalhadores deverão apresentar, por escrito, eventuais reclamações, após o que será fixado o mapa final.

7 - Na falta de acordo, caberá à Empresa elaborar o respectivo mapa de férias, nos termos legais. Neste caso, o período de férias terá que ser marcado entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

8 - Por acordo entre a Empresa e o trabalhador pode ocorrer a renúncia ao gozo de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano da admissão ou cessação da suspensão do contrato, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que acumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.



## **Cláusula 46ª**

### **Compensação por férias gozadas fora do período normal**

- 1 - A Empresa concederá, a título de compensação, aos trabalhadores que marquem e gozem um mínimo de 11 dias úteis de férias entre 8 de Janeiro a 30 de Abril e 1 de Novembro a 14 de Dezembro, uma compensação de 03 dias úteis a gozar dentro de qualquer dos períodos referidos.
- 2 - O período de férias referido no número anterior poderá ser gozado interpoladamente, mas no máximo de dois períodos.
- 3 - A compensação estabelecida no número 1 poderá ser remida a dinheiro, por acordo entre empregador e trabalhador.

## **Cláusula 47ª**

### **Fixação e acumulação de férias**

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

| <b>MESES</b>            | <b>1ª Quinzena</b> | <b>2ª Quinzena</b> |
|-------------------------|--------------------|--------------------|
| Jan., Fev., Mar. e Nov. | 1                  | 1                  |
| Abril, Maio e Outubro   | 4                  | 4                  |
| Dezembro                | 2                  | 8                  |
| Junho                   | 4                  | 8                  |
| Setembro                | 10                 | 6                  |
| Julho e Agosto          | 12                 | 12                 |

- 2 - Para efeitos de marcação de férias nos anos seguintes, os trabalhadores são ordenados por ordem crescente de pontuação obtida de acordo com o gozo ou a marcação de férias no ano anterior apurando-se, a que for mais elevada, tendo prioridade na marcação os trabalhadores com menor pontuação.

- 3 - Em caso de igualdade de pontuação, terá direito à escolha o de maior antiguidade na Empresa.

- 4 - Os trabalhadores que ingressarem na SATA Internacional adquirirão uma pontuação inicial igual à do trabalhador da sua especialidade que tiver pontuação mais alta.

- 5 - A SATA Internacional publicará, em Janeiro de cada ano, a lista de pontuação e ordem de direito de preferência de todos os trabalhadores a respeitar nesse ano.

- 6 - 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.

- 7 - As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a

Empresa e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

#### **Cláusula 48ª**

##### **Alteração. Adiamento e interrupção do período de férias**

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

2 - A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período mínimo de férias a que o trabalhador tenha direito.

3 - Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, a empresa pode determinar que o gozo das férias devidas tenha lugar imediatamente antes da cessação.

#### **Cláusula 49ª**

##### **Doença no período de férias**

No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à Empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no nº. 7 da Clª 45ª (Duração e marcação do período de férias).

#### **Cláusula 50ª**

##### **Efeitos da suspensão e da cessação do contrato de trabalho**

1 - No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se verificar-se a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte dias úteis.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil 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 suspensão ou cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

6 - Em caso de cessação de contrato de trabalho no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito, não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

### **Secção III**

#### **Faltas**

#### **Cláusula 51ª**

##### **Noção de falta**

1 - Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

3 - Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

#### **Cláusula 52ª**

##### **Tipos de falta**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) as dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) as motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, como segue:
  - até 5 dias consecutivos: falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum, pai, mãe, sogro(a), padrasto, madrasta, filho (a), enteado(a), genro e nora;
  - até 2 dias consecutivos: falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2º grau da linha colateral – bisavô(ó), avô(ó), bisneto(a), neto(a), irmão, irmã, cunhado(a);
- c) as motivadas pela prestação de provas de avaliação ou exames em estabelecimento de ensino;
- d) as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

- e) as motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível, a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
  - f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de filho menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor
  - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
  - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas;
  - i) as autorizadas ou aprovadas pela Empresa;
  - j) as que por lei forem como tal qualificadas.
- 3 - São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

#### **Cláusula 53ª**

##### **Comunicação das faltas**

- 1 - As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à Empresa com a antecedência mínima de 5 dias e justificadas nos termos do número seguinte.
- 2 - Quando imprevistas, as faltas serão comunicadas logo que possível e obrigatoriamente justificadas no prazo máximo de 5 dias, podendo a Empresa exigir prova dos factos invocados.
- 3 - A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

#### **Cláusula 54ª**

##### **Prova dos factos justificativos das faltas**

- 1 - Os factos justificativos das faltas serão provados por meios idóneos.
- 2 - A prova da situação de doença é feita por estabelecimento hospitalar, declaração do centro de saúde ou por atestado médico.
- 3 - A não apresentação dos documentos referidos nos números anteriores para cada uma das situações identificadas, torna as faltas injustificadas.

## **Cláusula 55ª**

### **Efeitos das faltas justificadas**

1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea j) do nº 2 da Clª 52ª (Tipos de falta), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 - Nos casos previstos na alínea d) e g) do nº 2. da Clª 52ª (Tipos de falta), se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 - No caso previsto na alínea h) do nº 2. da Clª 52ª (Tipos de falta), as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5 - As ausências previstas na al. d), do nº 2, não são consideradas como faltas, quando resultarem de acordo de substituição da perda de retribuição por trabalho compensatório.

## **Cláusula 56ª**

### **Efeitos das faltas injustificadas**

1 - As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 - No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

4 - A perda de retribuição por motivo de faltas justificadas, pode ser substituída por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, até ao limite de duas horas diárias.

#### **Cláusula 57ª**

##### **Efeitos das faltas no direito a férias**

1 - As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências 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 tratar-se de férias no ano de admissão.

## **CAPITULO VII RETRIBUIÇÃO**

#### **Cláusula 58ª**

##### **Conceito de retribuição**

1 - Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 - Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de:

- a) Ajudas de custo;
- b) Abonos de instalação e outras equivalentes;
- c) Abono para falhas;
- d) Subsídios de alimentação ou a comparticipação no preço destas, bem como o seu pagamento integral, quando for caso disso;
- e) Comparticipação nas deslocações em serviço em viatura própria.
- f) Remuneração por trabalho suplementar, salvo nos casos previstos na lei;
- g) Comparticipação nas despesas de infantário;

3 - A retribuição base mensal e as restantes prestações retributivas constam da Tabela Salarial em vigor.

4 - No acto do pagamento da retribuição, a Empresa entregará ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na segurança social, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

#### **Cláusula 59ª**

##### **Subsídio de Natal**

1 - Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual ao da sua retribuição, a pagar conjuntamente com o vencimento do mês de Novembro.

2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à Empresa.

#### **Cláusula 60ª**

##### **Férias e subsídio de férias**

1 - A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual ao montante da sua retribuição.

3 - O subsídio de férias deve ser pago com a retribuição do mês anterior ao gozo do primeiro período de férias, salvo acordo escrito em contrário.

4 - O aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

#### **Cláusula 61ª**

##### **Comparticipação nas despesas de infantário**

1 - A SATA Internacional participará nas despesas de infantário e de ama dos filhos dos seus trabalhadores, com idade compreendida entre os dois meses e até à escolaridade obrigatória.

2 - O montante da participação prevista no número anterior, não poderá exceder o limite inscrito na Tabela Salarial em cada momento em vigor e é calculado sobre a retribuição ilíquida mensal do trabalhador, nas seguintes percentagens:

- a) 4% por um filho;
- b) 6% por dois filhos;
- c) 8% por três ou mais filhos.

3 - A Empresa somente efectuará a participação, mediante a apresentação de recibo em nome do trabalhador, devidamente passado por infantário ou ama reconhecidos oficialmente.

## **Cláusula 62ª**

### **Subsídio de chefia**

1 - Os trabalhadores designados para exercerem funções de chefia auferem um subsídio adicional correspondente a 10% da sua retribuição de base mensal, enquanto assegurarem o exercício efectivo dessas funções.

2 - O trabalhador que seja designado para assegurar a substituição temporário de trabalhadores que exerçam funções de chefia, quando prestar essa actividade por período superior a uma semana, tem direito ao subsídio previsto no número anterior, em termos proporcionais, enquanto se mantiver nessas funções.

## **Cláusula 63ª**

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

1 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, na modalidade prevista na alínea a) nº 1 da Clª 34ª (Modalidades e efeitos da IHT), têm direito a uma retribuição especial mensal não inferior a vinte e duas horas de trabalho suplementar (coeficiente 1.5).

2 - Quando se trate do regime de isenção de horário previsto na alínea c) do nº 1. da cláusula referida no número anterior, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial mensal correspondente a onze horas de trabalho suplementar (coeficiente 1.5).

3 - O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direcção pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores.

## **Cláusula 64ª**

### **Retribuição do trabalho nocturno**

1 - O trabalho nocturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25% relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 - O acréscimo previsto no número anterior, é calculado nos seguintes termos:

$$\text{AHN} = [(\text{RBM} + \text{D}) \times 12] : (52 \times \text{N}) \times 0,25$$

Em que:

**AHN** - (Acréscimo Hora Nocturna)

**RBM** - (Retribuição Base Mensal);

**D** - (Diuturnidade de antiguidade na Empresa)

**N** - (período normal de trabalho semanal).

## **Cláusula 65ª**

### **Subsídios de horários irregulares**



1 - Os trabalhadores integrados nas variantes dos horários irregulares auferirão um subsídio mensal referido no anexo II (tabela salarial). O escalão A para quem mensalmente trabalha até 30 horas nocturnas; Escalão B para que trabalha entre as 31 horas e as 60 horas nocturnas e escalão C para quem trabalha além das 60 horas nocturnas.

2 - Não têm direito ao pagamento do acréscimo por trabalho nocturno os trabalhadores que auferam subsídio de turnos.

3 - O valor do subsídio de turno a atribuir junto ao subsídio de férias é o equivalente ao mês anterior das férias e no caso de subsídio Natal o referente ao mês de Novembro.

4 - O subsídio de horário irregular dos trabalhadores que prestem serviço durante, pelo menos dez anos consecutivos neste regime e, que por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho ou por decisão da Empresa, deixem de prestar serviço naquelas condições, manterão o subsídio não actualizado que será progressivamente diminuído em 20% sempre que se verifique revisão da tabela salarial.

#### **Cláusula 66ª**

##### **Retribuição do trabalho suplementar**

1 - O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos à Retribuição Horária Suplementar (RHS):

- a) 50% da retribuição normal na primeira hora (Coeficiente 1.5);
- b) 75% da retribuição normal nas horas ou fracções seguintes (Coeficiente 1.75).

2 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, será remunerado com o acréscimo de 100% da retribuição normal (Coeficiente 2.0).

3 - Para efeito do disposto nos números anteriores, a seguir se indica a respectiva fórmula:

$$RHS = \{(RBM + D) \times 12\} : (52 \times N) \times C$$

Em que:

**RHS** - (Retribuição Hora Suplementar);

**RBM** - (Retribuição Base Mensal);

**D** - (Diuturnidade de antiguidade na Empresa);

**N** - (período normal de trabalho semanal);

**C** – Coeficiente.

### **Cláusula 67ª**

#### **Fórmula de cálculo da Retribuição Horária (RH)**

O valor da Retribuição Horária é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$RH = \{(RBM + D) \times 12\} : (52 \times N)$$

Em que:

**RBM** - (Retribuição Base Mensal);

**D** - (Diuturnidade de antiguidade na Empresa);

**N** - (período normal de trabalho semanal).

### **Cláusula 68ª**

#### **Diuturnidades de Antiguidade na Empresa**

1 - Os trabalhadores cuja análise do desempenho tenha como resultado global final uma avaliação positiva, não inferior a “C” em dois anos consecutivos – numa escala crescente de D, C, B, A – auferirão a seguinte diuturnidade e anuidades, consoante a sua antiguidade na Empresa:

a) ao atingir 5 anos – 5%

b) a partir do 6º Ano – mais 0,8% por cada ano de antiguidade

2 - O somatório das diuturnidades referidas nas alíneas anteriores não pode exceder o valor de 21%.

3 - As percentagens previstas no número anterior incidem sobre a respectiva retribuição base mensal.

4 - O direito às diuturnidades nos termos do disposto no número 1, vence-se no mês em que perfizer a respectiva antiguidade e aplica-se tanto aos trabalhadores a tempo inteiro como aos do regime de tempo parcial.

5 - Os trabalhadores não poderão ser prejudicados no que respeita ao vencimento da respectiva diuturnidade, caso não tenham sido avaliados por motivo imputável à Empresa.

### **Cláusula 69ª**

#### **Diuturnidade de função**

1 - Aos trabalhadores, cuja categoria profissional esteja enquadrada até ao oitavo nível, inclusive, da tabela salarial, com um mínimo de seis anos de antiguidade, tendo nos últimos quatro anos efectividade de prestação de trabalho e de permanência no mesmo nível salarial, será atribuído um adicional de 3% da respectiva retribuição base mensal.

2 - Por cada período de um ano a mais, até ao total de três períodos, sem evolução nos termos do número anterior, será atribuído mais 0,7%.

3 - Qualquer evolução para um nível salarial superior, quer seja por mérito, mudança de categoria profissional, enquadramento ou outro motivo, determina o regresso ao

início da contagem do tempo de permanência de quatro anos e a perda das diuturnidades de função atribuídas.

4 - A diuturnidade de função apenas é atribuída aos trabalhadores cuja análise do desempenho tenha como resultado global final uma avaliação positiva não inferior a “C” em dois anos consecutivos no caso do nº 1 desta cláusula e no ano imediatamente anterior no caso do nº 2 também desta cláusula.

5 - No caso de o trabalhador ter informação de desempenho inferior a “C” é diferida para o ano seguinte a verificação das condições da sua atribuição.

6 - A diuturnidade de função apenas será atribuída após o processo de avaliação referido nos números 4 e 5 e produz efeitos a partir do mês em que o trabalhador completou o tempo de permanência, sem prejuízo da situação prevista no número anterior.

7 - Os trabalhadores não poderão ser prejudicados no que respeita ao vencimento da respectiva diuturnidade de função, caso não tenham sido avaliados por motivo imputável à Empresa.

#### **Cláusula 70ª**

##### **Retribuição por prestação temporária de serviço como Formador**

1 - Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como formador em cursos ministrados pela Empresa terão direito a uma remuneração especial por hora de formação ministrada, nos montantes indicados em cada momento no Anexo II (tabela salarial).

2 - Não terão direito ao subsídio referido no número anterior os trabalhadores que tenham como função apenas ministrar formação.

#### **Clausula 71ª**

##### **Subsídio para Reeducação Pedagógica**

1 - A Empresa concederá aos filhos de todos os trabalhadores que comprovadamente careçam de reeducação pedagógica um complemento de subsídio atribuído pela Segurança Social ou por outro organismo oficial, o qual nunca excederá, mensalmente, o montante inscrito no Anexo II da Tabela Salarial em vigor.

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

## **Cláusula 72ª**

### **Subsídio de alimentação**

1 - Por cada dia completo de trabalho diário em que o trabalhador preste a sua actividade profissional, terá direito a um subsídio de alimentação, cujo valor está referenciado no anexo II onde consta a tabela salarial.

2 - O subsídio referido no número anterior só será atribuído desde que seja prestado um mínimo diário de trabalho de cinco horas.

## **Cláusula 73ª**

### **Deslocações em serviço**

1 - O regime de ajudas de custo nas deslocações em serviço é o que em cada momento estiver em vigor na Empresa.

2 - Os transportes em serviço são fornecidos ou pagos pela Empresa, com observância das respectivas normas internas.

3 - As deslocações efectuadas em viatura própria ao serviço da Empresa, com autorização desta, serão comparticipadas pelo valor do km referenciado no anexo II (tabela salarial) em cada momento em vigor.

## **Cláusula 74ª**

### **Assistência a aeronaves imobilizadas**

1 - Quando um trabalhador se deslocar para a resolução de avarias impeditivas de voo a aeronaves imobilizadas, fora do local de trabalho e exceder o seu período normal de trabalho diário em efectiva prestação de actividade, será remunerado para além de tal período, pelos coeficientes aplicáveis no cálculo do pagamento do trabalho suplementar.

2 - Para efeitos do número anterior, sempre que o regresso à base ocorra sem observância do descanso devido em local apropriado, o tempo de deslocação de regresso é compensado com igual tempo de descanso ou retribuição em singelo do tempo de descanso, apurada para a meia hora superior.

3 - Concluída a deslocação, deve ser observado um descanso mínimo de duração de doze horas, sendo esse período contado a partir da saída do local de trabalho no regresso.

4 - Quando o trabalhador regressar sem observância do descanso previsto no nº 2, e a chegada se situar para além das 05H00 (tendo o voo de regresso mais de 05H00 de duração, incluindo uma hora destinada a apresentação e entrega do relatório e materiais em conclusão de missão), o trabalhador será dispensado do período de trabalho que, nesse mesmo dia, por horário devia cumprir, salvo se o início do período normal de trabalho tiver lugar depois de decorrido o descanso previsto no nº 3.

5 - Quando o período de trabalho ou da deslocação se faça em dia de descanso obrigatório, descanso complementar ou de feriado (seja na ida, seja na volta) além do

pagamento do trabalho suplementar o trabalhador gozará os descansos adquiridos após o regresso à base, nos três dias seguintes ou em data a acordar com a Empresa.

#### **Cláusula 75ª**

##### **Abono para falhas**

1 - Aos trabalhadores que exerçam função de caixa ou tenham à sua responsabilidade fundos de maneio, ou valores resultantes de transacções da Empresa, será atribuído, mensalmente, um abono para falhas.

2 - O abono para falhas referido no número anterior será de valor igual a um dos montantes mínimos inscritos no Anexo II, onde consta a Tabela Salarial em cada momento em vigor, montantes esses que reflectem os valores movimentados.

3 - Sempre que no período mensal ocorra erro superior ao montante do abono para falhas, operar-se-á nos meses subseqüentes a compensação até integral reposição.

#### **Cláusula 76ª**

##### **Complemento de Retribuição Base Mensal**

1 - Os trabalhadores receberão um montante de Euros 41,00 por cada mês de prestação de trabalho, a título de complemento da retribuição base mensal.

2 - O complemento ao vencimento base é pago catorze meses no ano, não sendo considerado para efeitos do cálculo de isenção de horário de trabalho, subsídio de chefia e trabalho suplementar.

4 - As ausências devidas por licenças de parentalidade e crédito de faltas para exercício de actividade sindical, não prejudicam o direito ao complemento referido no número 1.

### **CAPITULO VIII**

#### **CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO**

#### **Cláusula 77ª**

##### **Parentalidade**

O direito dos trabalhadores à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade exerce-se nos termos da lei, constando em anexo ao presente AE transcrição do regime legal em vigor.

#### **Cláusula 78ª**

##### **Trabalhador Estudante**

O estatuto de trabalhador-estudante, considerando-se como tal o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação,

mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses aplica-se nos termos da lei, constando em anexo ao presente AE transcrição do regime legal em vigor.

## **CAPITULO IX**

### **DISCIPLINA**

#### **Cláusula 79ª**

##### **Poder disciplinar**

1 - A Empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2 - O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pela administração da Empresa como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

#### **Cláusula 80ª**

##### **Sanções disciplinares**

1 - A Empresa pode aplicar, dentro dos limites legais, as seguintes sanções disciplinares:

- a) repreensão;
- b) repreensão registada;
- c) sanção pecuniária;
- d) perda de dias de férias;
- e) suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 - Decorridos 7 (sete) anos após a aplicação de qualquer das sanções disciplinares referidas nas alíneas a) a d) do número anterior e não tendo havido lugar à aplicação de nenhuma outra sanção durante esse período, aquela sanção deixará de poder constituir agravante contra ele num eventual processo que lhe venha a ser instaurado.

3 - Com excepção das sanções prevista na al. a) e f) do nº 1, fundamentadamente, a empresa pode suspender o cumprimento das sanções aplicáveis pelo prazo de um ano, sendo exigível o seu cumprimento caso ocorra qualquer infracção disciplinar nesse período.

#### **Cláusula 81ª**

##### **Resposta à nota de culpa**

Quando houver lugar a procedimento disciplinar escrito, o trabalhador dispõe de 12 (doze) 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 solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

## **CAPITULO X**

### **CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

#### **Cláusula 82ª**

##### **Cessação do contrato de trabalho**

O regime da cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da lei em vigor.

#### **Cláusula 83ª**

##### **Modalidades da cessação do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) denúncia durante o período experimental;
- b) caducidade;
- c) revogação;
- d) aviso prévio na comissão de serviço;
- e) despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- f) despedimento colectivo;
- g) despedimento por extinção do posto de trabalho;
- h) despedimento por inadaptação;
- i) resolução pelo trabalhador;
- j) denúncia pelo trabalhador.

#### **Cláusula 84ª**

##### **Documentos a serem entregues ao trabalhador**

1 - Quando cesse o contrato de trabalho, a SATA Internacional é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 - O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3 - Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

#### **Cláusula 85ª**

##### **Devolução de instrumentos de trabalho**

Cessando o contrato, o trabalhador deve devolver à Empresa os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objectos que sejam propriedade desta, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.

**CAPITULO XI**  
**SEGURANÇA SOCIAL**

**Cláusula 86ª**  
**Segurança Social**

A SATA Internacional e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a Segurança Social, nos termos definidos na lei.

**CAPITULO XII**  
**SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO**

**Cláusula 87ª**  
**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 - A Empresa assegurará as condições adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 - A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da Empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

**Cláusula 88ª**  
**Medicina no trabalho**

1 - A Empresa assegurará, directamente ou por entidade terceira, um serviço de medicina no trabalho, dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem, preferencialmente médicos de medicina aeronáutica.

2 - O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3 - Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como a todos os de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

4 - A Empresa deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;
- b) Exames periódicos, anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores;



c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente.

#### **Cláusula 89ª**

##### **Protecção na doença**

A Empresa tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente ocorrido enquanto o trabalhador se encontra ao serviço da mesma, em local não abrangido pelo Serviço Nacional de Saúde – SNS ou Cartão Europeu de Seguro de Doença.

#### **Cláusula 90ª**

##### **Protecção na incapacidade permanente parcial**

Se o trabalhador ficar afectado de Incapacidade Permanente Parcial (IPP - Acidente de Trabalho) que o impeça de continuar a exercer as funções inerentes à sua profissão/categoria, a Empresa dar-lhe-á, sempre que possível, ocupação em actividade compatível com as suas habilitações e com a lesão de que esteja afectado.

#### **Cláusula 91ª**

##### **Seguros**

1 - A Empresa manterá, em benefício dos seus trabalhadores, um seguro de saúde de grupo actualmente existente ou outro que o substitua sem diminuição da protecção por aqueles garantidos.

2 - A Empresa garantirá ao trabalhador um seguro de vida em viagem de serviço no valor de 75.000,00€.

## **CAPITULO XIII**

### **EXERCICIO DOS DIREITOS SINDICAIS**

#### **Cláusula 92ª**

##### **Direito à actividade sindical**

- 1 - Os trabalhadores e o SINTAC têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da Empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste AE e na lei.
- 2 - Os dirigentes que trabalham na Empresa e os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações da Empresa textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do seu normal funcionamento.
- 3 - A Empresa porá à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram com uma antecedência de oito dias, um local situado no interior da mesma ou por acordo na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### **Cláusula 93ª**

##### **Tempo para exercício das funções sindicais**

- 1 - Os membros da direcção do SINTAC que sejam trabalhadores da Empresa, nos termos da lei, beneficiam de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou outro qualquer direito.
- 2 - Os delegados Sindicais dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês, ou oito horas por mês se fizerem parte de comissão intersindical, e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais.
- 3 - Para beneficiar do crédito previsto no número anterior, o SINTAC deve avisar a Empresa, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.
- 4 - No caso de não ser possível à Empresa adaptar os horários, não são considerados para efeitos de créditos sindicais os tempos dispendidos por delegado ou dirigente sindical que, nos termos da lei tenham direito a crédito de horas, em reuniões realizadas por iniciativa da Empresa ou por esta aceites, bem como em reuniões de negociação do Acordo de Empresa ou da Comissão Paritária.

#### **Cláusula 94ª**

##### **Direito a informação e consulta**

- 1 - Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições, designadamente:
  - a) Evolução recente e provável evolução futura da actividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica;

- b) Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento e eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;
- c) Decisão susceptível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho.

2 - É aplicável ao exercício do direito à informação e consulta dos delegados sindicais o disposto na lei.

#### **Cláusula 95ª**

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

1 - Nos termos da lei, a SATA Internacional procederá ao desconto da quota sindical na retribuição de cada trabalhador, mediante declaração escrita deste, procedendo à sua liquidação e envio ao Sindicato até ao dia 15 do mês seguinte a que disser respeito, o que fará acompanhar do respectivo mapa.

2 - A declaração de autorização, o pedido de cobrança, bem como a respectiva revogação, produzem efeitos a partir do 1º dia do mês seguinte ao da sua entrega na Empresa.

#### **Cláusula 96ª**

##### **Comissão Paritária**

1 - É constituída uma Comissão Paritária formada por dois representantes da Empresa e dois representantes do SINTAC com competência para interpretar e integrar as cláusulas do presente AE.

2 - O funcionamento da Comissão Paritária será regulado pela própria Comissão.

3 - A Comissão Paritária só pode deliberar desde que esteja presente o mesmo número de representantes da cada parte.

4 - A deliberação tomada por unanimidade considera-se como integrando o presente AE, devendo ser depositada e publicada, nos termos da lei.

5 - Cada uma das partes outorgantes comunicará à outra, por escrito, e no prazo de 90 dias contados da publicação do presente AE, a identificação dos seus dois representantes na Comissão Paritária, bem como identificará como suplentes os elementos que entenderem.

#### **Cláusula 97ª**

##### **Disposição final**

Com a entrada em vigor do presente AE fica revogado o Regulamento Interno, constante da Comunicação Interna nº 21/VCA/2004, de 2004.11.04, sendo este acordo de empresa globalmente mais favorável.

## ANEXO I

### Categorias e Funções

#### **Assistente de Manutenção - AM** (Iniciado e grau I)

Executar tarefas auxiliares e de apoio às actividades técnicas e técnico-administrativo da manutenção de aeronaves relacionadas com os espaços de trabalho, material, equipamento e ferramentas.

Assegurar o transporte de pessoas e materiais, conduzindo diversos tipos de veículos motorizados, ligeiros e pesados, desde que habilitado para o efeito.

Pode assegurar o reboque de aviões em placa ou em hangar, desde que qualificado e certificado para o efeito.

#### **Auxiliar Administrativo(a) - AA** (Iniciado e grau I)

Executar tarefas auxiliares administrativas relativas ao funcionamento da Empresa, seguindo procedimentos estabelecidos

#### **Empregado(a) Comercial – EC** (Iniciado e grau I)

Executar tarefas relacionadas com a venda de produtos e/ou serviços, de acordo com procedimentos estabelecidos.

#### **Empregado(a) Administrativo – EA** (Iniciado e grau I)

Executar tarefas administrativas relativas ao funcionamento da Empresa, seguindo procedimentos estabelecidos.

#### **Mecânico(a) de Aeronaves – MA** (Iniciado, grau I e II)

Efectuar manutenção preventiva e correctiva de aeronaves, reparando, substituindo e regulando os equipamentos ou componentes dos sistemas mecânicos, hidráulicos e pneumáticos de acordo com orientações definidas.

#### **Oficial de Operações de Voo – OOV** (Iniciado, grau I, II e III)

Preparar e elaborar planos de voo. Assegurar as tarefas relativas ao despacho operacional de cada voo de modo que toda a informação pertinente seja prestada aos pilotos para a condução dos voos em segurança. Exercer vigilância e estabelecer comunicação com qualquer aeronave na área da sua operação, fornecendo informações relevantes para a segurança do voo, controlar as faixas horárias (*slots*) e desencadear procedimentos em caso de emergência.

**Técnico (a) Comercial – TC** (Iniciado, grau I, II e III)

Participar na organização, gestão e promoção do serviço, atender, aconselhar e realizar a venda dos serviços, de acordo com os procedimentos estabelecidos, garantindo a satisfação dos clientes, com vista à sua fidelização.

**Técnico(a) Administrativo(a) – TA** (Iniciado, grau I, II e III)

Organizar e executar tarefas administrativas relativas ao funcionamento da Empresa.

**Técnico(a) de Manutenção de Aeronaves – TMA** (Iniciado, grau I, II e III)

Efectuar e verificar a manutenção preventiva e correctiva de aeronaves, identificando avarias ou anomalias e procedendo à reparação, substituição e regulação dos equipamentos ou componentes dos sistemas eléctricos, mecânicos e estruturas.

**Técnico(a) Qualificado(a) – TQ** (TQ, grau I, II, III e IV)

Com grau crescente de autonomia e capacidade de iniciativa, elabora e participa em estudos, presta informações e emite pareceres com vista à solução de problemas específicos inerentes à área em que está integrado; pode coordenar e ou apoiar outros profissionais da sua área de actividade de nível igual ou inferior; pode executar tarefas complexas do âmbito da categoria donde provém; pode dar formação profissional desde que habilitado e, quando para tal for designado.

**Técnico(a) Superior – TS** (TS, grau I, II, III, IV e Especialista)

Implementar as medidas necessárias à concretização dos objectivos definidos pela Administração para as unidades orgânicas a que está adstrito; assegurar as funções de organização, coordenação, e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da Empresa; elaborar análises, projectos, estudos e relatórios conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados na organização do trabalho e de gestão; programar e coordenar as suas actividades ou de outros técnicos de nível igual ou inferior; interpretar e aplicar a regulamentação, normas, procedimentos e as instruções de carácter técnico; apoiar os serviços em assuntos de natureza técnica e organizacional.

**Evolução nos níveis:**

1. Após 2 anos de permanência no Grau Iniciado, os trabalhadores evoluem para o Grau I, sendo enquadrado na respectiva posição salarial da profissão/categoria, desde que tenha Análise Para Desenvolvimento (APD) igual ou superior a “C”.
2. As possíveis evoluções a partir do grau I são por decisão da Empresa tendo em atenção os anos de permanência e a avaliação e potencial do trabalhador de cada profissão/categoria.

**ANEXO II**

**TABELA SALARIAL 2009 (1)**

| <b>Níveis</b> | <b>Remuneração Base Mensal<br/>(em Euros)</b> | <b>Categoria Profissional</b>  |
|---------------|---|--|
| <b>16</b>     | <b>2.509,00 €</b>                             | TÉCNICO SUPERIOR ESPECIALISTA  |
| <b>15</b>     | <b>2.339,00 €</b>                             | TÉCNICO SUPERIOR V   |
| <b>14</b>     | <b>2.151,00 €</b>                             | TÉCNICO SUPERIOR IV  |
| <b>13</b>     | <b>1.976,00 €</b>                             | TÉCNICO SUPERIOR III<br>TÉCNICO QUALIFICADO IV   |
| <b>12</b>     | <b>1.801,00 €</b>                             | TÉCNICO SUPERIOR II<br>TÉCNICO QUALIFICADO III   |
| <b>11</b>     | <b>1.638,00 €</b>                             | TÉCNICO SUPERIOR I<br>TÉCNICO QUALIFICADO II   |
| <b>10</b>     | <b>1.439,00 €</b>                             | TÉCNICO SUPERIOR<br>TÉCNICO QUALIFICADO I  |
| <b>9</b>      | <b>1.287,00 €</b>                             | OFICIAL DE OPERAÇÕES DE VOO III<br>TÉCNICO DE MANUTENÇÃO DE AERONAVES III<br>TÉCNICO QUALIFICADO                               |
| <b>8</b>      | <b>1.152,00 €</b>                             | TÉCNICO COMERCIAL III<br>TÉCNICO ADMINISTRATIVO III<br>OFICIAL DE OPERAÇÕES DE VOO II<br>TÉCNICO DE MANUTENÇÃO DE AERONAVES II |
| <b>7</b>      | <b>1.050,00 €</b>                             | TÉCNICO COMERCIAL II<br>TÉCNICO ADMINISTRATIVO II<br>OFICIAL DE OPERAÇÕES DE VOO I<br>TÉCNICO DE MANUTENÇÃO DE AERONAVES I     |
| <b>6</b>      | <b>927,00 €</b>                               | TÉCNICO COMERCIAL I<br>TÉCNICO ADMINISTRATIVO I<br>OFICIAL DE OPERAÇÕES DE VOO Iniciado<br>TÉCNICO DE MANUTENÇÃO Iniciado      |
| <b>5</b>      | <b>806,00 €</b>                               | TÉCNICO COMERCIAL Iniciado<br>TÉCNICO ADMINISTRATIVO Iniciado<br>MECÂNICO DE AERONAVES II                                      |
| <b>4</b>      | <b>712,00 €</b>                               | EMPREGADO COMERCIAL I<br>EMPREGADO ADMINISTRATIVO I<br>MECÂNICO DE AERONAVES I   |
| <b>3</b>      | <b>620,00 €</b>                               | EMPREGADO COMERCIAL Iniciado<br>EMPREGADO ADMINISTRATIVO Iniciado<br>MECÂNICO DE AERONAVES Iniciado                            |
| <b>2</b>      | <b>512,00 €</b>                               | AUXILIAR ADMINISTRATIVO I<br>ASSISTENTE DE MANUTENÇÃO I  |
| <b>1</b>      | <b>457,00 €</b>                               | AUXILIAR ADMINISTRATIVO Iniciado (2)<br>ASSISTENTE DE MANUTENÇÃO Iniciado (2)  |

(1) A tabela salarial produz efeitos a 1 de Janeiro de 2009.

(2) Nos termos do artigo 3.º do Decreto Legislativo Regional n.º 8/2002/A, de 10 de Abril, é aplicável na RAA a remuneração mínima mensal garantida aos níveis salariais que contemplem valores retributivos inferiores.

### Cláusulas de Expressão Pecuniária (1)

|   | Euros   |
|---|---|
| Subsídio de turno/MÊS                         | Escalões: A = 80€; B = 100€ e C= 120€                   |
| Abono para falhas/mês                         | Vol. Mov.<1.000€ = € 32,61; Vol.<br>Mov.>1000 = € 50,95 |
| Subsídio de Alimentação/dia                   | 12,25   |
| Hora de formação                              | 10,00   |
| KMS   | 0,40  |
| Diuturnidade/Anuidade                         | Cl <sup>a</sup> 68 <sup>a</sup>                         |
| Diuturnidade de Função                        | Cl <sup>a</sup> 69 <sup>a</sup>                         |
| Limite de Participação Despesas de Infantário | 62,00   |
| Subsídio chefia                               | 10% Retribuição Base Mensal                             |
| Subsídio de Reeducação Pedagógica             | Até 100€  |

(1) As cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Julho de 2009.