

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA e outros - Revisão global**

## CAPÍTULO I

**Âmbito, vigência e definições gerais**Cláusula 1.<sup>a</sup>**(Âmbito pessoal)**

1-O presente acordo de empresa (AE) celebrado em 5 de fevereiro de 2024, obriga por um lado, a Transportes Aéreos Portugueses, SA (de ora em diante abreviadamente designada por «TAP» ou por «empresa») e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA; Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil («SINTAC»); Sindicato dos Quadros de Aviação Comercial («SQAC»); Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal («STTAMP»); Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação («STAMA») e Sindicato da Indústria Aeronáutica («SIA»), de ora em diante abreviadamente designados por «sindicatos».

2-A TAP integra o sector de atividade de Transportes Aéreos Regulares (CAE 62100).

3-O AE abrange, para além da empresa, cerca de 289 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**(Âmbito territorial)**

1-O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

2-São abrangidos por este AE todos os trabalhadores que, sem perda de vínculo territorial, se desloquem em serviço ao estrangeiro por prazo igual ou inferior a 90 dias.

3-As relações de trabalho entre a TAP e os trabalhadores que se desloquem temporariamente em serviço, por prazo superior a 90 dias, rege-se-ão por regulamento próprio, nos termos da cláusula 27.<sup>a</sup>

Cláusula 3.<sup>a</sup>**(Entrada em vigor, vigência, revisão e denúncia)**

1-O presente AE entrará em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) e terá um prazo inicial de vigência até 31 de dezembro de 2025.

2-Na ausência de denúncia, o presente AE será automática e sucessivamente renovado por períodos de 12 meses.

3-A denúncia do AE pode ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, nos termos da lei. A denúncia deve ser acompanhada de proposta escrita. O prazo para apresentação de contraproposta é de 45 dias contados da data de receção da proposta.

4-As tabelas salariais e as prestações pecuniárias produzirão efeitos desde 1 de janeiro, salvo indicação expressa em contrário e com exceção do ano de entrada em vigor do presente AE.

## CAPÍTULO II

**Direitos, deveres e garantias**Cláusula 4.<sup>a</sup>**(Deveres da TAP)**

São deveres da TAP:

*a)* Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis do trabalho vigentes;

*b)* Tratar com urbanidade os trabalhadores, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio; e, sempre que lhes tiver de fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

*c)* Exigir das hierarquias a maior correção no tratamento dos seus subordinados;

*d)* Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita a instalações, equipamentos, segurança, higiene e prevenção de doenças;

*e)* Manter e dinamizar os serviços de formação profissional, adequados à valorização profissional e pessoal dos trabalhadores, bem como facilitar-lhes frequência de estabelecimentos de ensino, nos termos deste AE e da lei;

*f)* Não exigir dos trabalhadores trabalhos manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional;

*g)* Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores se processem num clima de mútua confiança;

*h)* Acompanhar com todo o interesse a integração progressiva dos que iniciam o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos necessários;

*i)* Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência se expressamente solicitada pelo interessado;

*j)* Facultar a consulta dos processos individuais e cópia de documentos que os integrem, sempre que o respetivo trabalhador o solicitar;

*k)* Não colocar obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de atos de âmbito sindical e de controlo de gestão, nos termos da lei;

*l)* Fornecer aos sindicatos todos os elementos a que têm direito, nos termos da lei;

*m)* Suportar os encargos normais com a emissão de documentos relativos ao desempenho das funções dos trabalhadores (designadamente passaportes, vistos e vacinação) quando se verifique a existência de tais encargos, e cuja responsabilidade esteja a cargo da empresa, nos termos da lei e do presente AE. As ausências decorrentes da sua obrigação de diligenciar atempadamente na obtenção da documentação mencionada, são consideradas como tempo efetivo de trabalho;

*n)* Garantir e promover o cumprimento dos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação e a prevenção e combate a qualquer tipo de assédio no trabalho.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**(Deveres do trabalhador)**

São deveres do trabalhador:

*a)* Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis de trabalho vigentes;

*b)* Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a empresa, os colegas de trabalho e as demais pessoas, público e autoridades, que estejam ou entrem em relações com a empresa;

*c)* Desempenhar com pontualidade e eficiência o serviço que lhe seja confiado;

*d)* Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem ou solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;

*e)* Cumprir as ordens e diretrizes da TAP, emitidas dentro dos limites dos respetivos poderes de direção definidos neste AE e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;

*f)* Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;

*g)* Comparecer ao serviço com pontualidade, assiduidade;

*h)* Cumprir e fazer cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho;

- i)* Guardar lealdade à TAP e segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;
- j)* Não participar, direta ou indiretamente, em quaisquer negócios com entidades com as quais a TAP mantenha relações comerciais ou tenha posição competitiva;
- k)* Não utilizar a qualidade de trabalhador da TAP para direta ou indiretamente, desenvolver quaisquer atividades consideradas ilícitas pela lei;
- l)* Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade na empresa;
- m)* Participar aos superiores hierárquicos os incidentes, acidentes e ocorrências anómalas que se tenham verificado no serviço;
- n)* Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Garantias do trabalhador)

1-É proibido à empresa:

- a)* Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
- c)* Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d)* Baixar de categoria profissional do trabalhador, salvo se aceite por este e cumpridas as formalidades legais;
- e)* Transferir qualquer trabalhador em contravenção ao disposto na lei e neste AE;
- f)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g)* Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h)* Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade.

2- A prática pela TAP de qualquer ato em contravenção do disposto nas alíneas anteriores considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE ou na lei, se mais favorável.

3- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos atos previstos no número 1 desta cláusula salvo quanto ao referido nas alíneas *d)* e *e)*, se tiver havido autorização da autoridade administrativa competente.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Quadros de pessoal e balanço social)

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Desconto das quotas sindicais)

A empresa procede ao desconto da quota sindical na retribuição mensal de cada trabalhador, mediante declaração escrita de autorização deste ou recibo extraído da ficha de inscrição nos sindicatos, procedendo à sua entrega aos sindicatos até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

### CAPÍTULO III

## Contrato de trabalho e formação profissional

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Habilitações mínimas)

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

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### (Idade mínima de admissão)

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### (Período experimental)

Salvo o disposto na lei quanto ao regime do período experimental dos contratos a termo, o período experimental corresponde, nos contratos por tempo indeterminado, aos primeiros 90 dias de execução do contrato de trabalho, sem prejuízo do estabelecido em relação a cada categoria profissional prevista nos respetivos anexos a este AE.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### (Formação profissional)

1- A formação profissional é um direito e um dever dos trabalhadores e da empresa, visando, nomeadamente, assegurar a qualificação e atualização dos conhecimentos dos trabalhadores.

2- Em sede de formação profissional, incumbe, nomeadamente, à TAP, em obediência às normas legais e regulamentares aplicáveis em cada momento:

a) Distribuir aos trabalhadores os manuais, devidamente atualizados, necessários ao desempenho das suas funções, em papel ou em formato digital, suportando os respetivos encargos;

b) Organizar formação profissional ou de atualização de que os trabalhadores necessitem para nos termos da regulamentação aeronáutica aplicável e atentas as funções que exercem, se manterem devidamente qualificados e atualizados, suportando os respetivos encargos;

c) Efetuar as verificações de proficiência dos seus trabalhadores, de acordo com os requisitos exigidos pela empresa ou pela autoridade aeronáutica competente, suportando os respetivos encargos.

3- O trabalhador deve participar de modo assíduo, pontual e diligente nas ações de formação que lhe sejam proporcionadas pela empresa.

4- O trabalhador devidamente qualificado para o efeito poderá ministrar formação profissional a outros companheiros de trabalho, sempre que justificadamente solicitado pela empresa, nos termos do presente AE ou das normas da empresa em vigor em cada momento.

5- A empresa, sempre que suporte despesas inerentes à qualificação dos trabalhadores ou outras despesas avultadas inerentes à formação profissional dos mesmos, poderá fazer depender a realização das mesmas da celebração de um pacto de permanência, pelo qual o trabalhador assume o dever de permanecer na empresa e não denunciar o seu contrato de trabalho com a TAP, por um período até três anos após a conclusão da formação, sem prejuízo do que estiver determinado nos anexos para cada categoria profissional.

6- Para os efeitos previstos no número anterior, entende-se que o montante que o trabalhador deve pagar para se desobrigar do pacto de permanência, correspondente ao valor das despesas suportadas pela empresa, será progressiva e proporcionalmente reduzido com referência ao decurso do período estipulado de execução do pacto de permanência.

7- O tempo despendido na formação profissional deve respeitar o limite máximo previsto na lei, devendo a empresa, no estabelecimento dos horários dos cursos, atender à sua natureza, complexidade e duração.

8- O tempo despendido na frequência de cursos de formação transversais a todas as categorias profissionais com duração igual ou inferior a 30 horas não deverá exceder as sete horas e trinta minutos diários.

9- O tempo despendido em formações não transversais com duração superior a 30 horas não deverá exceder as seis horas diárias.

10- Do regime previsto nos números 8 e 9 da presente cláusula, excecionam-se os cursos de formação constante do anexo I, os quais, pela sua complexidade técnica, não poderão exceder as 6 horas diárias de formação.

11- Nas situações em que o tempo despendido na formação profissional não contabilize a totalidade do período normal de trabalho, o trabalhador, após o termo da formação profissional, deve regressar ao seu local de trabalho, sendo considerado o tempo restante como período normal de trabalho.

12- Entre o final do período normal de trabalho e o início da formação profissional devem decorrer no mínimo 12 horas de descanso.

13- O período de descanso referido no número anterior aplica-se igualmente ao período decorrido entre final da formação profissional e o início do período normal de trabalho seguinte.

14- Para os trabalhadores da área de manutenção e engenharia com a categoria de TMA, TMFP, TPPC, TRTMA e TAM em que o período normal de trabalho diário tenha uma duração de 7 horas e 30 minutos e em que, após a conclusão da formação profissional apenas reste, no máximo, uma hora e trinta minutos para o fim da jornada de trabalho, o trabalhador apenas tem de regressar ao local de trabalho no período de trabalho seguinte.

15- Para o trabalhador com período normal de trabalho diário com uma duração superior a 7 horas e 30 minutos e em que, após a conclusão da formação profissional apenas reste, no máximo, três horas para o fim da jornada de trabalho, o trabalhador apenas tem de regressar ao local de trabalho no período de trabalho seguinte.

16- Se da mudança de horário para efeito de frequência da formação resultar alteração dos dias de descanso, o trabalhador com um período normal de trabalho superior a 7 horas e 30 minutos terá direito a gozar um descanso não inferior a 48 horas antes da mudança de horário e de 48 horas após a conclusão da formação.

17- O disposto nos números 8, 9, 12, 15 e 16 da presente cláusula, não se aplica à categoria de quadro superior, aos quais é aplicável o disposto sobre esta matéria o constante do anexo A.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores-estudantes)

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Processo disciplinar)

1-O processo disciplinar considera-se instaurado na data em que o trabalhador tomar conhecimento, por escrito, de que o superior hierárquico com competência disciplinar, ou o órgão da empresa com competência estatutária para tal, proferiu despacho que evidencie a decisão de proceder disciplinarmente.

2- Após o recebimento da nota de culpa o trabalhador tem direito a requerer por escrito os meios de prova, e apresentar a sua defesa, no prazo máximo de 12 dias úteis, podendo, para o efeito, consultar o processo disciplinar ou solicitar, a expensas suas, cópia do mesmo. Os dias em que o trabalhador se encontre ausente por deslocação em serviço não se consideram para efeitos de contagem do prazo estabelecido para a apresentação da defesa.

3- A pedido estrito do trabalhador, a TAP facultará o processo disciplinar aos sindicatos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1- As sanções disciplinares aplicáveis pela TAP, no exercício do poder disciplinar que a lei lhe reconhece, são as seguintes:

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

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

3- De acordo com o disposto na lei, sempre que seja declarado ilícito o despedimento de um trabalhador, este terá direito em substituição da reintegração, a optar por uma indemnização.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais. Níveis de enquadramento. Definições e conceitos)

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

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

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

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

Cláusula 17.<sup>a</sup>**(Categorias profissionais)**

1-Os trabalhadores da TAP abrangidos pelo presente AE estão enquadrados numa das categorias profissionais constantes dos respetivos anexos e das condições de trabalho estabelecidos nos mesmos, sendo vedado à empresa atribuir-lhes outras diferentes das neles previstas.

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

Cláusula 18.<sup>a</sup>**(Enquadramento nos escalões da tabela salarial)**

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

2-O disposto no número 1 não prejudica a possibilidade de, em situações excecionais, e devidamente fundamentadas ser adotado critério diferente.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**(Evolução nas carreiras/graus de enquadramento/requisitos mínimos)**

1-A evolução na carreira e a mudança de grau processar-se-ão de acordo com os anexos da respetiva categoria profissional.

2-A evolução profissional prevista na presente cláusula não se verifica caso ocorra alguma das seguintes situações:

*a)* Total de faltas justificadas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência na posição salarial, para além do limite global correspondente a 10 dias, por cada ano de permanência requerida;

*b)* Faltas injustificadas, para além do limite de 2 seguidas ou 3 interpoladas, no período de permanência na posição salarial;

*c)* Registo de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência mínimo no nível a que pertence;

*d)* Pendência de processo disciplinar;

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

3-Para efeitos da alínea *a)* do número anterior não são contabilizadas as ausências justificadas por:

*a)* Acidentes de trabalho;

*b)* Doença profissional;

*c)* Exercício de direitos legais de parentalidade;

*d)* Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 40 dias também consecutivos, desde que limitada a uma ocorrência por cada ano no respetivo período de permanência;

*e)* Casamento;

*f)* Falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula 57.<sup>a</sup>;

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

*h)* Estatuto de trabalhador-estudante, até aos limites consagrados na lei geral;

*i)* Exercício de funções sindicais ou na comissão de trabalhadores por membros das direções sindicais, delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei e por este AE.

4-Nas situações referidas na alínea *d)* do número 2 o processo de evolução profissional ficará pendente enquanto não se encontrar concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção de suspensão da prestação de trabalho; se do processo disciplinar resultar sanção de repreensão ou ausência de sanção a evolução profissional será efetuada com efeitos retroativos à data em que deveria ter ocorrido.

5-Nos termos e para os efeitos dos requisitos mencionados nos números 1 e 2 da presente cláusula, serão desconsiderados os anos em que qualquer um dos respetivos requisitos positivos ou negativos não se verificarem ou não sejam atingidos.

6-Nos casos em que haja lugar a evolução, esta produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.

7- Se o resultado da apreciação e avaliação for negativo, só terá lugar nova apreciação e avaliação decorrido um ano e desde que cumpridos novamente os requisitos previstos nos números 1 e 2 da presente cláusula.

8- A apreciação e avaliação da situação do trabalhador será sempre especificada e fundamentada, devendo ser comunicada, por escrito, ao trabalhador.

9- O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de recursos humanos, bem como um representante dos sindicatos.

10- Para efeitos do número anterior a TAP deve pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias, a contar da data da receção do recurso, para os casos em que a potencial evolução na carreira ocorra no ano da apresentação do recurso e no prazo máximo de 60 dias nos restantes casos.

11- Em caso de incumprimento pela empresa do prazo fixado no número anterior terá lugar a evolução prevista na carreira.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Preenchimento de vagas)

1- As vagas que ocorrerem nos vários departamentos da empresa, serão preenchidas preferencialmente através de recrutamento interno aberto a todos os trabalhadores pertencentes ao quadro permanente de pessoal da empresa que reúnam os pré-requisitos para o lugar a preencher em harmonia com o estabelecido na carreira profissional respetiva.

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

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

4- Durante os cursos de formação conexos com o recrutamento interno a que alude o número 1, os trabalhadores manterão:

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

b) A sua antiguidade na empresa.

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Mudança de categoria profissional)

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

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

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

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Nomeação na linha hierárquica)

1- É da competência da empresa a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica.

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

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

4- Sem prejuízo do determinado em cada anexo das categorias profissionais, o impedimento que originar a substituição temporária, previsto no número 3, não poderá ultrapassar os 90 dias, findos os quais a empresa procederá à nomeação de chefia para o desempenho efetivo de funções da linha hierárquica, salvo se aquele impedimento for devido a doença prolongada com internamento hospitalar, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Local de trabalho. Transferência)

1- Por local de trabalho entende-se o conjunto das instalações da empresa em cada cidade, incluindo os serviços do aeroporto que a servem, com exceção do Funchal.

2- A transferência do trabalhador para outro local de trabalho só poderá ter lugar nos casos e nas condições previstas na lei e será fundamentada, pela empresa, sempre que tal seja solicitado.

3- Deverão ser facilitadas as transferências aos trabalhadores, sempre que:

a) Se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira, desde que aquela não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse da empresa;

b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados.

4- Os trabalhadores que desempenhem funções de dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores só poderão ser transferidos de local de trabalho com o seu acordo.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Efeitos da transferência)

1- Da transferência de local de trabalho não pode resultar diminuição ou eliminação de direitos, nos termos do presente AE.

2- Do mesmo modo, da transferência não pode resultar, salvo se houver acordo do trabalhador:

a) Atribuição definitiva de atividade não compreendida na categoria profissional do transferido;

b) Diminuição de retribuição.

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

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

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

a) Concessão de 5 dias úteis de dispensa imediatamente anteriores à partida e igual período à chegada;

b) Transporte do trabalhador, seu agregado familiar e haveres julgados indispensáveis para o novo local de trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Posto de trabalho)

1- Entende-se por posto de trabalho o conjunto de tarefas que estão cometidas e são continuamente desempenhadas pelo trabalhador em local determinado no âmbito da empresa.

2- A empresa pode mudar o trabalhador do respetivo posto de trabalho por razões de serviço justificativas, dando delas conhecimento prévio e por escrito ao trabalhador.

3- São, nomeadamente, justificativas da mudança de posto de trabalho:

a) A substituição de trabalhadores ausentes;

b) O aumento temporário de serviço;

c) A diminuição ou cessação temporária ou definitiva de serviço;

d) O cumprimento de obrigações inadiáveis da empresa.

4- Da mudança de posto de trabalho nas condições desta cláusula não poderá resultar prejuízo para a evolução profissional do trabalhador.

5-Quando a mudança do posto de trabalho for temporária, o trabalhador regressará ao posto de trabalho anterior quando cessarem os motivos justificativos da mudança.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Atividade dos trabalhadores)

1-O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional, de acordo com a descrição de funções constantes nos respetivos anexos.

2-O trabalhador deve transmitir a outros trabalhadores, quando para tal for solicitado pela empresa, os conhecimentos de que é detentor, inerentes à categoria profissional possuída, sem prejuízo do disposto na cláusula 73.<sup>a</sup>, se aplicável.

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

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Regulamentos internos)

1-A TAP promoverá a elaboração de regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2-Até definição de nova regulamentação interna, mantêm-se em vigor os regulamentos atualmente estabelecidos e aplicáveis, referidos no anexo II.

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Uniformes e equipamento de trabalho)

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

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

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

4-Para cumprimento do disposto no número anterior, a TAP garantirá as condições de organização de trabalho e de segurança adequados.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

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

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

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

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

5-O trabalhador escalado em regime de prevenção auferirá uma retribuição especial por cada dia de prevenção nos termos referidos no anexo V, independentemente da prestação efetiva de trabalho.

6-Caso o trabalhador escalado em regime de prevenção seja convocado para acorrer a necessidades de urgência de serviço e preste efetivamente tal atividade, tem direito a auferir, para além da compensação pre-

vista no número anterior, uma retribuição especial a título de trabalho suplementar pelo trabalho efetivamente prestado, nos termos referidos na cláusula 68.<sup>a</sup>, sendo-lhe ainda assegurado o transporte nos termos da cláusula seguinte.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Transportes em serviço)

1-A TAP garantirá transporte ou atribuirá um subsídio para transporte aos trabalhadores que:

*a)* Iniciem ou concluam a prestação de trabalho em períodos em que não existam ou sejam insuficientes os meios de transporte público coletivo;

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

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

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

2-Os períodos referidos na alínea *a)* do número 1 serão em cada momento definidos pela empresa após consulta aos sindicatos e constarão de regulamento interno.

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

4-O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com a categoria profissional de quadro superior, aos quais é aplicável o disposto sobre esta matéria no anexo A.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Trabalho fora da base)

1-As deslocações em serviço para fora da base obedecem ao disposto no respetivo regulamento interno de deslocações de serviço, bem como ao previsto na presente cláusula.

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

3-O cômputo e remuneração do trabalho suplementar dos trabalhadores transferidos ou deslocados para locais abrangidos pelo âmbito deste AE processar-se-ão nos moldes nele estabelecidos; o cômputo e remuneração do trabalho suplementar dos trabalhadores transferidos ou deslocados para locais não abrangidos pelo âmbito deste AE, processar-se-ão nos moldes estabelecidos nas leis de trabalho locais.

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

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

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

7-A TAP, assegura a assistência médica, medicamentosa e hospitalar necessária em caso de doença ou acidente de trabalho ocorrido quando em deslocação em serviço fora do local onde o trabalhador exerce habitualmente a sua função e até 90 dias, desde que não exista cobertura da Segurança Social, bem como o transporte para a base, caso se torne necessário.

8-Em caso de acidente que não seja considerado acidente de trabalho, a TAP garante o transporte para a base, caso se torne necessário.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Refeitório)

1-A TAP manterá na sua sede, em Lisboa, e onde lhe for possível e conveniente, sem carácter lucrativo, um serviço de refeitório, em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores em serviço, diretamente ou por intermédio de uma concessionária

2-O valor suportado pelos trabalhadores para o preço de cada refeição base é de 1,00 €, atualizável sempre, e na mesma proporção, da atualização da tabela salarial.

3-Nos locais onde não exista refeitório e enquanto este não existir, a TAP participará as refeições durante o período de trabalho, com um valor igual ao custo de cada refeição base pago ao concessionário do refeitório, descontando a parte suportada pelo trabalhador.

4-Para efeitos do número anterior, a TAP compromete-se a facultar aos sindicatos a informação relativa aos custos da refeição base pago ao concessionário do refeitório.

5-O disposto nos números 2 e 3 desta cláusula não abrange os trabalhadores com a categoria profissional de quadro superior, aos quais é aplicável o disposto sobre esta matéria no anexo A.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Refeições em serviço)

1-A TAP fornecerá, a expensas suas, as refeições em local apropriado aos trabalhadores que, cumulativamente, por determinação da empresa hajam trabalhado durante a totalidade do intervalo indicado no seu horário de trabalho para descanso e refeição e não possam para o efeito utilizar o refeitório da empresa.

2-A TAP fornecerá, do mesmo modo, as refeições em local apropriado aos trabalhadores que, por determinação da empresa, hajam prestado trabalho suplementar abrangendo a totalidade de qualquer dos períodos definidos no número 1 da cláusula 38.<sup>a</sup>

3-A refeição será fornecida em espécie, salvo nos casos seguintes:

- a) Não haver sala apropriada para a tomada da mesma;
- b) Estar a sala encerrada; ou
- c) Não poder o trabalhador aí deslocar-se por razões de serviço.

4-Quando a refeição não possa ser fornecida em espécie, a TAP atribuirá um subsídio de refeição de valor igual a 0,114 % ou 0,502 % do valor definido na cláusula 76.<sup>a</sup> quando se trate, respetivamente, de pequeno-almoço ou de almoço, jantar e ceia, com arredondamento para o cêntimo superior.

5-Os valores previstos no número 4 não poderão ser abonados a título de outra compensação que não seja a definida naquele número, nem são cumulativos com o resultante da aplicação do número 3 da cláusula 32.<sup>a</sup>

6-O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com a categoria profissional de quadro superior, aos quais é aplicável o disposto sobre esta matéria no anexo A.

## CAPÍTULO V

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Duração do trabalho normal)

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

2-O período normal de trabalho referido no número anterior, poderá ter outra duração com vista à elaboração de horários de trabalho para os trabalhadores integrados na ME/MO - Manutenção operacional; FO/FD - *Flight dispatch & control*; CO - Centro de operações integrado; e SA/HE - *Hub* e escalas nacionais cumprindo os seguintes limites:

- a) Os trabalhadores estarão integrados em turnos rotativos e mantêm em cada turno as mesmas horas de entrada e de saída, durante todo o ciclo anual;
- b) Não serão excedidas 1659 horas de trabalho efetivo anual;
- c) Para efeitos de marcação de férias, consideram-se dias de férias os dias em que o trabalhador esteja escalado para trabalhar;
- d) A TAP poderá aplicar este tipo de horário noutros departamentos não descritos no número 2, desde que os trabalhadores nele envolvidos, se consultados a ele se não oponham;
- e) Com periodicidade anual, a TAP em conjunto com os sindicatos, fará uma avaliação e consulta aos trabalhadores sobre a aplicação do horário especificado nesta alínea, de forma a aferir a eventual necessidade da sua modificação;

f) O ciclo anual inicia-se a partir da data início de vigência do mapa de horário de trabalho que o preveja;

g) Os trabalhadores integrados neste horário têm direito a um adicional contributivo no valor de 3,50 € por cada dia de trabalho efetivo, conforme previsto no anexo V.

3-Quando exista recomendação expressa dos serviços de saúde da empresa nesse sentido, poderá ser aplicado um dos seguintes regimes:

a) Interrupção de 10 minutos, a situar de forma desfasada a meio de cada um dos períodos de trabalho, nas situações de sobrecarga visual, auditiva ou postura e ainda nas situações de laboração que envolvam a utilização de matérias tóxicas ou corrosivas;

b) Redução da duração normal de trabalho.

4- Os regimes referidos no número anterior nunca serão acumuláveis entre si.

5- O disposto nesta cláusula é complementado, para todas as categorias profissionais constantes deste AE, conforme estabelecido nos respetivos anexos.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Definições)

1- Dia de trabalho é constituído pelos períodos decorrentes entre as horas de entrada e de saída constantes do horário de trabalho respetivo. Será considerado dia de trabalho aquele onde decorre o maior número de horas trabalhadas.

2- Dia útil é o dia civil que não coincide com o dia de descanso semanal obrigatório, nem com o(s) dia(s) de descanso complementar(es), nem com os feriados estabelecidos neste AE.

3- Descanso semanal é o constituído por:

a) Domingo, nos horários regulares;

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

c) Para os horários decorrentes da aplicação do número 2 da cláusula 34.<sup>a</sup>, considera-se como descanso semanal obrigatório o quarto dia da folga sendo os restantes 3, descansos complementares.

4- Descanso complementar é o constituído por:

a) Sábado ou segunda-feira nos horários regulares;

b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários, exceto para os casos do número 3, alínea c) da presente cláusula.

5- Turno é constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, entre os descansos semanais respetivos.

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Horários de trabalho)

1- A definição e elaboração de horários de trabalho é da exclusiva competência da empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos.

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

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

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Mapas de horário de trabalho)

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

a) Nome dos trabalhadores abrangidos;

- b) Horas de início e termo do trabalho;
- c) Intervalo para descanso e tomada de refeição, de acordo com o regime definido nas cláusulas 38.<sup>a</sup> e 39.<sup>a</sup>;
- d) Dias de descanso semanal e de descanso complementar, identificados;
- e) Escala de rotação, quando se trate de horários de turnos;
- f) Outras indicações pertinentes sobre o regime de duração do trabalho e de organização do tempo de trabalho, que sejam aplicáveis, previstas na lei ou no presente AE.

2- Qualquer alteração dos dados constantes do mapa de horário de trabalho e referidos no número anterior constitui alteração do horário de trabalho e obriga à observância dos procedimentos consagrados nesta cláusula e na cláusula 36.<sup>a</sup>

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

4- Serão remetidas cópias dos mapas de horário de trabalho aos sindicatos que representam os trabalhadores abrangidos e à comissão de trabalhadores.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Horas de refeição)

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

- a) Pequeno-almoço - Entre as 7h00 e as 9h00;
- b) Almoço - Entre as 11h00 e as 15h00;
- c) Jantar - Entre as 18h30 e as 22h00;
- d) Ceia - Entre as 0h00 e as 5h00.

2- Os intervalos de descanso, para efeitos de pequeno-almoço, almoço, jantar e ceia, só são considerados tempo de trabalho se o trabalhador tiver de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

3- Dos horários de trabalho deverá constar, em relação a cada trabalhador ou conjunto de trabalhadores, que beneficiem de um ou mais horários de refeição referidos no número 1, o intervalo de descanso em que devem ter lugar o repouso e a tomada de refeição.

4- Por necessidades de serviço, o intervalo fixado nos termos do número anterior pode ser alterado pela empresa, desde que o descanso intercalar e a tomada de refeição tenham lugar dentro dos limites fixados no número 1, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Intervalos de descanso e tomada de refeição)

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a 45 minutos, nem superior a 2 horas, para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar; de 30 minutos, quando se destine a pequeno-almoço, e de 30 a 60 minutos, quando se destine a ceia.

2- As interrupções para descanso e tomada de refeição serão estabelecidas de forma que não sejam efetivamente prestadas mais de 5 horas consecutivas de trabalho.

3- O período de 5 horas consecutivas de trabalho mencionado no número anterior é aumentado para 6 horas de trabalho consecutivo, nos horários de trabalho que estabeleçam um período normal de trabalho diário superior a 7 horas e 30 minutos.

4- O descanso mínimo a observar entre a hora fixada em horário para a saída de serviço e a fixada para entrada no dia imediato será de 12 horas.

5- Quando exista trabalho suplementar em prolongamento de um período diário de trabalho, o trabalhador só deve retomar o serviço decorrido que seja um descanso mínimo de 12 horas.

6- Quando o trabalho suplementar se situe para além das 0h00 o trabalhador só retomará o serviço após um descanso mínimo de 12 horas e a retoma do serviço far-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo do repouso mínimo.

7- Quando a prestação de trabalho suplementar tiver duração igual ou superior a 7 horas e 30 minutos, o trabalhador fica dispensado da prestação de qualquer trabalho nesse dia.

8- O disposto na presente cláusula não se aplica aos trabalhadores com a categoria de quadro superior.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**(Horários de turnos)**

1-Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, serão organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos.

2-Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3-No horário de trabalho, os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após um dia de descanso.

4-Por razões de serviço e desde que devidamente fundamentado, os trabalhadores poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário desde que avisados com pelo menos 72 horas de antecedência, mas sempre após o gozo dos dias de descanso semanal obrigatório e complementar.

5-São permitidas trocas de horário, por acordo, desde que seja respeitado o período mínimo de descanso de 12 horas entre dois dias consecutivos de trabalho e o trabalhador não preste mais do que 5 dias de trabalho consecutivos.

6-O disposto nesta cláusula é complementado, para todas as categorias profissionais constantes deste AE, conforme estabelecido nos respetivos anexos.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**(Trabalho suplementar)**

1-Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2-Cada trabalhador não poderá prestar trabalho suplementar para além dos limites fixados na lei.

3-Atingidas que sejam 20 horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando os períodos de refeição inferiores a 60 minutos a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho.

4-Não está sujeito a quaisquer limites o trabalho suplementar prestado em casos de força maior ou que seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

5-Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

6-Não estão sujeitas à obrigação de prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Trabalhadores portadores de deficiência;

b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

7-A antecipação na entrada ou o atraso na saída para além de 15 minutos em relação às horas previstas no horário de trabalho, quando autorizadas pela empresa, determinarão o pagamento de:

a) 1/2 hora de trabalho suplementar, se o trabalho prestado se situar entre os 16 e os 40 minutos;

b) 1 hora de trabalho suplementar, se o trabalho tiver duração compreendida entre os 41 e os 60 minutos.

8-O regime de pagamento das tolerâncias previsto no número anterior não é aplicável no caso de trabalho suplementar planeado com duração previamente estabelecida.

9-O trabalhador com o período normal de trabalho previsto no número 2 da cláusula 34.<sup>a</sup> não está obrigado a prestar trabalho suplementar em prolongamento do seu período diário de trabalho.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**(Trabalho noturno)**

Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**(Trabalho em feriados)**

1-A prestação de trabalho em dias feriados só poderá ter lugar na medida do estritamente necessário à manutenção do funcionamento dos serviços conforme determinação da empresa.

2-Os trabalhadores chamados a prestar trabalho em dias feriados serão, por norma, designados entre os que, por horário e com continuidade de prestação efetiva de trabalho, se achem incluídos nos períodos de trabalho coincidentes com esses dias feriados.

3-Até 30 dias antes da ocorrência de um feriado, a TAP publicará a lista dos trabalhadores, integrados em áreas de laboração contínua, que serão chamados a prestar trabalho nesse dia.

4-Por razões decorrentes de alteração das cargas de trabalho, a lista de trabalhadores referida no número anterior poderá ser alterada até 48 horas antes da ocorrência do feriado.

5-Sempre que adequado serão estabelecidas escalas de rotação dos trabalhadores que devem prestar trabalho nos feriados.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Dia de descanso complementar)

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Trabalho em dia de descanso semanal)

1-O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito às seguintes compensações, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes, salvo no caso de deslocações em serviço, em que as referidas compensações serão gozadas após o regresso:

- a) Se tiver trabalhado mais de 1 hora e até 3 horas - Meio dia de descanso;
- b) Se tiver trabalhado mais de 3 horas - 1 dia completo de descanso.

2-As compensações referidas no número anterior podem deixar de ser gozadas nos 3 dias seguintes, por acordo entre a empresa e o trabalhador, em sistema a fixar, sem prejuízo de, quando se praticar acumulação superior a 5 dias úteis, as compensações só deverem ter lugar em período de menor intensidade de trabalho.

3-As compensações referidas nos números anteriores em caso algum poderão ser substituídas por qualquer tipo de retribuição especial.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Descansos compensatórios por prestação de trabalho suplementar)

1-O descanso compensatório devido por força do trabalho suplementar prestado em dias úteis, em dias feriados e em dias de descanso semanal complementar pode, por conveniência de serviço, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 % (coeficiente 2).

2-O descanso compensatório referido no número anterior corresponde a 25 % das horas do trabalho suplementar realizado em dias úteis, em dias de descanso complementar e em dias feriados.

3-Constitui-se o direito a descanso compensatório de dia completo, quando se perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho completo.

4-Os descansos compensatórios previstos nesta cláusula serão gozados nos 90 dias seguintes à constituição do direito, devendo ser marcado por acordo entre o trabalhador e a empresa, ou na sua falta por esta última.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Flexibilidade e tolerância)

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

2-A empresa define a tolerância no início do horário de trabalho de cada trabalhador, de acordo com as condições mencionadas nos números seguintes.

3-Não representam quebra dos deveres da pontualidade e assiduidade, as ausências parciais, no início de cada período de prestação de trabalho, que não excedam os 60 minutos num mês nem 30 minutos num dia, desde que essas ausências sejam compensadas.

4-A empresa informará o trabalhador quando atingidos os 60 minutos mencionados no número anterior. O dia e hora em que se procede à compensação desse tempo de trabalho será marcado pelo trabalhador mediante acordo com a chefia.

5-O cômputo dos 60 minutos a que se refere o número anterior termina no final de cada ano civil.

6-Caso o trabalhador, não assegure a compensação referida nos números 3 e 4 da presente cláusula, é aplicável o regime de faltas e ausências.

7-O disposto nos números 2 a 6 da presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que pratiquem horário flexível.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**(Isenção de horário de trabalho)**

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direção, de confiança ou de fiscalização, bem como aqueles cujas funções não permitam, temporária ou permanentemente, a sujeição a horário normal de trabalho.

2- A isenção de horário de trabalho depende do cumprimento dos formalismos e diligências estabelecidos na lei geral.

3- A isenção de horário de trabalho não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os dias de descanso complementar e os feriados.

4- A isenção de horário de trabalho compreende as seguintes modalidades:

- a) não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana.

5- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será devida uma retribuição especial mensal:

a) Equivalente ao valor de 20 % do vencimento base, nas situações previstas na alínea a) do número 4 da presente cláusula;

b) Equivalente ao valor de 15 % do vencimento base, nas situações previstas na alínea b) do número 4 da presente cláusula.

6- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direção na empresa.

## CAPÍTULO VI

**Férias feriados e faltas**Cláusula 49.<sup>a</sup>**(Feriados)**

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

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

Cláusula 50.<sup>a</sup>**(Direito a férias)**

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto na lei.

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 números 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.

5- Nos casos de contratação a termo cuja duração inicial seja inferior a 6 meses, o trabalhador terá direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho, contando-se para o efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**(Períodos de férias)**

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração de 26 dias úteis, não considerando os dias de descanso nem os feriados.

2- As férias poderão ser gozadas interpoladamente, em mais do que um período, de acordo com a lei.

3-O disposto nesta cláusula é complementado para os trabalhadores com a categoria profissional de quadro superior, com o disposto sobre esta matéria no anexo A.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Processamento de marcação de férias)

1-A época de férias e a interpolação serão fixadas por acordo entre a TAP e o trabalhador com observância do disposto nos números seguintes.

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

|                                      | 1. <sup>a</sup> quinzena<br>(por dia) | 2. <sup>a</sup> quinzena<br>(por dia) |
|--------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Julho e agosto                       | 12                                    | 12                                    |
| Setembro                             | 10                                    | 6                                     |
| Junho                                | 4                                     | 8                                     |
| Dezembro                             | 2                                     | 8                                     |
| Abril, maio e outubro                | 4                                     | 4                                     |
| Janeiro, fevereiro, março e novembro | 1                                     | 1                                     |

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

- a) A cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;
- b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará, por grupos, equipas, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;
- c) Os trabalhadores que ingressarem na TAP adquirirão uma pontuação inicial igual à do trabalhador da sua especialidade que tiver pontuação mais alta;
- d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado, na nova escala de pessoal, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente inferior;
- e) Uma vez que o trabalhador escolha determinado mês por força do disposto nesta cláusula, acumulará a pontuação de pior benefício sempre que, por razões não imputáveis à TAP, tenha de alterar ou peça alteração ou troca de época de férias;
- f) Todos os pedidos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos com um mínimo de uma semana de antecedência, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;
- g) Anualmente, e antes de 1 de dezembro, a TAP publicará a lista de pontuação e ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano;
- h) As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão da competência da comissão paritária;
- i) Caso não seja possível ao trabalhador, por sua responsabilidade, gozar os dias de férias no ano civil em que se vencem, a transição do gozo desses dias para o ano civil seguinte tem associada a atribuição, por cada dia, da maior pontuação que corresponde ao pior benefício.

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

5-Na falta de acordo, a TAP fixará o período de férias, nos termos da lei, entre 1 de maio e 31 de outubro e ouvindo as organizações representativas dos trabalhadores.

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

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

8-Quando houver lugar a acerto de dias de férias, estes serão gozados até 30 de abril do ano seguinte.

Cláusula 53.<sup>a</sup>**(Alteração ou interrupção de férias)**

1-Sem prejuízo do previsto e permitido na lei, a alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidas com o acordo de ambas as partes a solicitação de qualquer delas.

2-Em casos excepcionais poderá a TAP adiar ou interromper as férias do trabalhador, obrigando-se, porém, a indemnizá-lo dos prejuízos comprovadamente sofridos.

3-Em caso algum poderá o trabalhador, por conveniência da empresa, ser forçado a deixar de gozar férias. Quando, nos termos dos números anteriores, o período de férias for alterado ou interrompido, obriga-se a TAP a conceder ao trabalhador o período de férias por gozar, no próprio ano, ou, havendo acordo do mesmo, até ao dia 30 de abril do ano seguinte.

Cláusula 54.<sup>a</sup>**(Doença no período de férias)**

1-Sempre que um período de doença coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2-A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico dos serviços sociais ou, na sua falta, por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela TAP.

3-Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, deverá o trabalhador comunicar imediatamente à TAP o dia do início da doença, bem como a previsão do seu termo, prosseguindo logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à TAP, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas.

4-Com a comunicação referida no número anterior, deverá o trabalhador informar o serviço a que pertence de qual (quais) o(s) período(s) em que pretende gozar os dias de férias em falta, com vista à eventual obtenção do acordo da empresa.

Cláusula 55.<sup>a</sup>**(Efeitos nas férias da cessação do contrato de trabalho)**

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

2-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 respetivo subsídio.

3-O período de férias a que se refere no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 56.<sup>a</sup>**(Noção de falta)**

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

2-Nos casos de ausência por períodos inferiores ao período normal de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 57.<sup>a</sup>**(Tipos de faltas)**

1-As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2-São consideradas faltas justificadas, de acordo com o disposto na lei geral:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento de:

b.1) De cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filhos ou enteados (parentes de 1.º grau) - Até 20 dias consecutivos;

b.2) Por falecimento de pais, padraostos, sogros, genros e noras (outros parentes de 1.º grau) - Até 5 dias consecutivos;

b.3) Pessoas que vivam em união de facto ou economia comum com o trabalhador - Até 20 dias consecutivos;

- b.4) Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou seu cônjuge - Até 2 dias consecutivos;
  - b.5) Irmãos e cunhados do trabalhador - Até 2 dias consecutivos;
  - b.6) Até 3 dias consecutivos, por luto gestacional.
  - c) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
  - d) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, nos termos da lei e do presente AE;
  - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
  - f) As determinadas por detenção ou prisão preventiva desde que o facto que deu causa à detenção ou prisão não conduza à sua condenação penal;
  - g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.
- 3- Não são consideradas faltas as ausências motivadas pela realização de exames médicos fora das instalações da empresa, no âmbito da medicina do trabalho, por determinação dos serviços médicos.
- 4- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número 2 da presente cláusula ou na lei.

Cláusula 58.<sup>a</sup>**(Comunicação e prova das faltas justificadas)**

- 1- As ausências, quando previsíveis, deverão ser comunicadas, com indicação do motivo justificativo, com antecedência mínima de 5 dias.
- 2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível, a impossibilidade de comparecer ao serviço deve ser comunicada no mais curto lapso de tempo possível pelo trabalhador ou, em caso de impedimento deste, por alguém em sua representação.
- 3- O trabalhador ou, em caso de impedimento do mesmo, alguém em sua representação, deve, independentemente de solicitação pela empresa, apresentar prova documental dos factos invocados para a justificação, no prazo máximo de 5 dias úteis após o início da ausência.
- 4- A não comunicação nos termos dos números 1 e 2, ou a não apresentação de prova, pode tornar as faltas injustificadas.
- 5- As comunicações a que se alude nos números 1 e 2 da presente cláusula, bem como a respetiva documentação comprovativa devem ser enviadas ao serviço de apoio aos recursos humanos da empresa, através dos meios definidos pela empresa.

Cláusula 59.<sup>a</sup>**(Efeitos das faltas justificadas)**

- 1- De acordo com o disposto na lei geral, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam perda de retribuição, para além de outras previstas na lei, as seguintes faltas ainda que justificadas:
  - a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do número 2 da cláusula 57.<sup>a</sup>, para além dos créditos estabelecidos na lei geral e neste AE;
  - b) Dadas por motivo de doença, sem prejuízo do disposto na cláusula 89.<sup>a</sup>;
  - c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
  - d) Dadas nos casos previstos na alínea f) do número 2 da cláusula 57.<sup>a</sup>
- 3- Para efeitos de cálculo do valor da retribuição perdida nos termos do número anterior utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{RM}{30 \times 7,5 h} = \text{Valor/hora}$$

- 4- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 57.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 60.<sup>a</sup>**(Efeitos das faltas injustificadas)**

1-Sem prejuízo de outros efeitos previstos na lei geral, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição, podendo esta ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, expressamente e por escrito, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, salvo o disposto no número 3 da presente cláusula.

2-Para efeitos de cálculo do valor da retribuição perdida nos termos do número anterior utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{RM}{30 \times 7,5 h} = \text{Valor/hora}$$

3-O período de férias não pode ser reduzido em nenhuma circunstância a menos de 20 dias úteis ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 61.<sup>a</sup>**(Impedimento prolongado)**

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

2-Nos termos da lei, o tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3-O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, em presença de documento justificativo que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4-O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo de que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

5-O trabalhador deve, no dia imediatamente a seguir à cessação do impedimento, apresentar-se na empresa para retomar o trabalho.

6-O regime de impedimento prolongado previsto nesta cláusula não prejudica a verificação da caducidade, por decurso do prazo, nos contratos de trabalho a termo.

7-A suspensão por impedimento prolongado não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa, observados os trâmites fixados para o efeito na lei ou neste AE.

Cláusula 62.<sup>a</sup>**(Licença sem retribuição)**

1-A TAP poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2-Quando o pedido de licença sem retribuição abranja um período igual ou superior a 15 dias consecutivos, o mesmo deverá ser formulado com 30 dias de antecedência.

3-A decisão da concessão de licença sem retribuição será sempre expressa por escrito e, no caso de não concessão, a TAP expressará as razões de recusa.

4-Os períodos de licença sem retribuição serão contados para efeitos de antiguidade de empresa, mas sem quaisquer efeitos remuneratórios, cessando, no entanto, os deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

## CAPÍTULO VII

**Retribuição**Cláusula 63.<sup>a</sup>**(Conceito de retribuição)**

1-Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as prestações mensais fixas, regulares e periódicas, feitas diretamente em dinheiro ou em espécie e referidas na cláusula 64.<sup>a</sup>

3- A retribuição dos trabalhadores admitidos em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fração da retribuição do trabalho a tempo completo correspondente ao tempo de trabalho ajustado.

4- Até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação da TAP ao trabalhador, exceto as constantes da cláusula 65.<sup>a</sup>

5- A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

6- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro até ao último dia de cada mês.

7- A TAP obriga-se a entregar aos trabalhadores, no ato de pagamento, documento comprovativo da retribuição e dos diversos abonos pagos e dos descontos legais e outras deduções efetuadas desde que autorizadas por escrito pelos trabalhadores ou pela lei.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Componentes da retribuição ilíquida mensal)

1- Para os efeitos previstos neste AE, a retribuição ilíquida mensal compreende:

- a) As remunerações constantes das tabelas salariais;
- b) As anuidades;
- c) Outros adicionais destinados a completar o VB da respetiva posição da tabela;
- d) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;
- e) O subsídio de turnos;
- f) O subsídio de funções autorizadas/certificadas conforme cláusula 77.<sup>a</sup>;
- g) O subsídio por condições especiais de trabalho;
- h) O diferencial por desempenho de funções hierárquicas;
- i) Os adicionais temporários no exercício de funções de coordenação.

2- As prestações complementares mencionadas nas alíneas d) e seguintes do número anterior apenas integram a retribuição ilíquida mensal se e enquanto se verificar a efetividade de prestação de trabalho nas situações que determinam o seu pagamento, bem como quando essa integração seja determinada pela lei e nos casos e termos previstos nos números 3, 4 e 5 da cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Abonos diversos)

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

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Anuidades)

1- É atribuída a todos os trabalhadores uma anuidade por cada ano completo de antiguidade na empresa.

2- Para os efeitos do número anterior, a antiguidade dos trabalhadores contratados a termo é contada pelos períodos de prestação consecutiva ou interpolada de prestação efetiva de trabalho, salvo se a interpolação tiver duração superior a 50 % do tempo da duração de contrato ou for devida a recusa do trabalhador, caso em que não é considerado todo o tempo de prestação de trabalho anterior à interpolação.

3- Cada anuidade vence-se no dia 1 do mês em que é completado cada ano de antiguidade na empresa.

4- Para efeitos do regime de anuidades não contam os períodos de licença sem retribuição.

5- O valor de cada anuidade consta no anexo V.

Cláusula 67.<sup>a</sup>**(Retribuição do trabalho noturno)**

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

$$\frac{RM \times 12}{52 \times 37,50 h} \times 0,25 = \text{Acréscimo/hora}$$

2-Não têm direito ao pagamento do acréscimo por trabalho noturno os trabalhadores que aufram subsídio de turnos, salvo o disposto nos números seguintes.

3-Aos trabalhadores que recebam subsídio de turnos, o trabalho noturno normal prestado entre as 20h00 e as 7h00, na medida em que exceda 30 horas mensais, será pago com o acréscimo de 100 % sobre o valor/hora resultante da tabela salarial, acrescido das anuidades.

4-Para o limite das 30 horas mensais referido no número anterior contam as horas de trabalho suplementar noturno prestado, em prolongamento, entre as 0h00 e as 7h00.

5-Os trabalhadores que estejam integrados em horário que inclua a prestação de trabalho noturno e que sejam dispensados da prestação de tal trabalho decorrente de trocas de horário por iniciativa da empresa, terão direito à contabilização e pagamento, nos termos do disposto no número 3, de todas as horas noturnas que, por horário, deveriam prestar.

6-Exclui-se do regime mencionado no número anterior, as trocas de horário para formação profissional.

Cláusula 68.<sup>a</sup>**(Remuneração do trabalho suplementar)**

1-O trabalho suplementar prestado em dias úteis de trabalho confere direito à seguinte remuneração especial:

- a) 50 % (coeficiente 1,5) da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75 % (coeficiente 1,75) da retribuição normal na segunda hora e seguintes;

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

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

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

Cláusula 69.<sup>a</sup>**(Subsídio de turnos)**

1-Os montantes dos subsídios de turnos são os abaixo indicados, bem como no anexo V, consoante a amplitude e a frequência de prestação de trabalho em período noturno:

- a) Horários com amplitude de 24 horas e compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00, de quatro em quatro semanas ou com maior frequência: 230,00 €;
- b) Outros horários com amplitude de 24 horas e horários com amplitude de 16 horas compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00, de três em três semanas ou com maior frequência: 170,00 €;
- c) Horários com amplitude superior a 16 horas e inferior a 24 horas e compreendendo a prestação de trabalho noturno nos termos e com a frequência mínima previstas na alínea anterior: 170,00 €, acrescidos de 8,50 € por cada hora de amplitude acima das 16;
- d) Horários não previstos nas alíneas anteriores com prestação de trabalho, de forma rotativa, aos sábados e domingos: 90,00 €;

2-Da aplicação do disposto nas alíneas do número anterior, não pode resultar a atribuição ao trabalhador de um montante mensal superior ao previsto na alínea a) do número anterior.

3-Para efeitos da aplicação do disposto na alínea a) do número 1, considera-se toda e qualquer prestação de trabalho normal entre as 0h00 e as 8h00.

4-Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante, pelo menos, 10 ou 15 anos consecutivos em horário por turnos de amplitude de 24 ou 16 e mais horas, respetivamente, e que por iniciativa da empresa contra o interesse do trabalhador ou por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos (conforme parecer dos serviços de saúde da empresa), deixem de prestar serviço naquelas

condições, manterão o seu montante não atualizado e serão progressivamente diminuídos em 10 % sempre que se verifique revisão da tabela salarial.

5-Nos casos previstos no número anterior, ou por iniciativa do trabalhador, se a idade dos trabalhadores somada aos anos de trabalho em turnos for igual ou superior a 65 anos e, independentemente da verificação deste requisito, se o impedimento for devido a acidente de trabalho ou doença profissional, o subsídio de turnos auferido será mantido integralmente, mas o seu montante não será atualizado.

6-Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante pelo menos 15 ou 20 anos, em horários por turnos de amplitude de 24 horas ou 16 e mais horas, respetivamente, e por qualquer motivo deixem de trabalhar naquelas condições, manterão o seu montante não atualizado e serão progressivamente diminuídos em 20 % sempre que se verifique revisão da tabela salarial.

7-O disposto na presente cláusula não se aplica aos trabalhadores com a categoria de quadro superior.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Retribuição e subsídio de férias)

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

2-Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, mas nunca superior ao montante da retribuição ilíquida mensal a que se refere o número 1 da cláusula 64.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1-Todos os trabalhadores ao serviço têm direito, anualmente, a um subsídio de montante igual ao da sua retribuição a que se refere o número 2 da cláusula 63.<sup>a</sup> a pagar até 15 de dezembro.

2-Aos trabalhadores na situação de doença por ocasião do pagamento do subsídio de Natal, a TAP complementarará o mesmo nos termos e condições estabelecidos no número 1 da cláusula 89.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Abono para falhas)

1-Os trabalhadores com funções de caixa ou serviços externos com funções de cobrança, têm direito a um abono mensal pelo risco de falhas, de 4 % do valor definido na cláusula 76.<sup>a</sup>, sendo a expensas da TAP o seguro exigido para o exercício dessas funções.

2-Quando, no *check-in* e balcão de vendas das representações, os trabalhadores que exerçam funções de verificação, controlo e registo das operações efetuadas e tenham à sua responsabilidade os valores resultantes dessas transações efetuadas, terão direito a um abono mensal para falhas de 4,3 % do valor definido na cláusula 76.<sup>a</sup>

3-Os trabalhadores que tenham à sua responsabilidade a gestão de fundos de maneio terão direito a um abono mensal para falhas de 1,50 % do valor definido na cláusula 76.<sup>a</sup>

4-Durante as substituições que haja necessidade de efetuar, por ausência dos respetivos titulares, será pago aos substitutos um abono para falhas proporcional ao tempo de serviço prestado, mas nunca de valor inferior a 25 % do abono mensal.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Retribuição por prestação temporária de serviço como instrutor de formação)

1-Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como instrutores em cursos ministrados pela TAP terão direito a uma remuneração especial por hora de instrução correspondente a 1/160 dos valores referidos nas alíneas *a*) e *b*) do número 1 da cláusula 64.<sup>a</sup>, no valor mínimo de 15,00 €.

2-Sempre que os trabalhadores forem solicitados a ministrar cursos sobre matérias a que corresponda uma remuneração especial de montante superior será esta a devida, mediante determinação expressa e casuística pela empresa.

3-Não terão direito à remuneração definida nos números anteriores os trabalhadores que desempenhem funções que envolvam entre as suas obrigações/funções a de dar instrução/formação.

4-O disposto no número 1 não é aplicável à categoria profissional de TMA, à qual é aplicável o previsto no anexo F.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Subsídio por condições especiais de trabalho)

1-O subsídio por condições especiais de trabalho é devido nos termos da regulamentação interna da empresa em cada momento em vigor, aos trabalhadores que exerçam, com carácter de predominância, funções que revistam penosidade em termos de esforço físico, condições ambientais e riscos aleatórios.

2-O subsídio previsto no número anterior é de acordo com anexo V.

3-O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com a categoria profissional de quadro superior.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

1-Os trabalhadores receberão, por cada dia (útil, de descanso semanal, de descanso complementar ou feriado) em que prestem pelo menos 5 horas de trabalho efetivo, de acordo os valores fixados no anexo V.

2-Não terão direito ao subsídio de refeição referido no número anterior os trabalhadores que se encontrem, nomeadamente, nas situações seguintes: Férias, licença sem retribuição, deslocação em serviço, maternidade, paternidade, adoção e faltas de qualquer natureza.

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

4-O subsídio de refeição é devido nos dias em que, por efeitos da aplicação do regime de modulação de horário previsto nos anexos das carreiras profissionais, o trabalhador preste menos de 5 horas de trabalho ou tenha sido dispensado da prestação de trabalho.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### (Cálculo das prestações indexadas)

1-As prestações previstas em valor percentual serão indexadas ao valor de 1500,00 €, valor este definido para o efeito.

2-Os montantes calculados nos termos do número anterior são arredondados para a unidade de cêntimo imediatamente superior.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de funções autorizadas/certificadas)

1-Os trabalhadores que exerçam funções autorizadas/certificadas terão direito a auferir um subsídio.

2-São consideradas e reconhecidas pela empresa como funções certificadas/autorizadas as seguintes:

a) Funções certificadas: E, F, H;

b) Funções autorizadas: ETCH, HALON, DOT, NDT, RM, SOL, DII.

3-Os montantes dos subsídios de funções autorizadas/certificadas são as abaixo indicadas consoante as funções desempenhadas:

a) Funções certificadas: 450,00 €;

b) Funções autorizadas: 300,00 €.

4-A atribuição do subsídio de funções autorizadas/certificadas depende do reconhecimento pela empresa e pressupõe o exercício efetivo da função.

5-O exercício de mais do que uma função autorizada/certificada, pelo trabalhador, determina apenas a atribuição do subsídio de funções autorizadas/certificadas cujo valor seja superior.

6-Com a cessação ou suspensão do exercício efetivo de funções autorizadas/certificadas deixará de ser devido o respetivo subsídio previsto na presente cláusula.

7-Para efeitos do disposto no número 2 da presente cláusula entende-se por:

E - Técnico qualificado com formação técnica específica, apto a emitir o certificado de aptidão para serviço EASA *form* 1 ou equivalente, de reparação de componentes em oficina, nas categorias E.

H - Técnico qualificado com formação técnica específica, apto a emitir o certificado de aptidão para serviço EASA *form* 1 ou equivalente, de reparação de componentes em oficina, aplicando a tecnologia de compósitos.

ETCH - Técnico qualificado com formação técnica específica, apto a efetuar inspeções para a deteção de sobreaquecimento em aços.

HALON - Técnico qualificado com formação técnica específica, apto a efetuar tarefas de manutenção em extintores de HALON.

DOT - Técnico qualificado com formação técnica específica, apto a requalificar cilindros de acordo com a regulamentação 49 CFR §180.

NDT (*non destructive tests*) - Técnico qualificado com formação técnica específica, apto a efetuar inspeções pelo métodos não destrutivos.

RM (receção de material) - Técnico qualificado com formação técnica específica, apto a efetuar inspeção documental e receção de material de avião.

SOL - Técnico qualificado com formação técnica específica, apto a trabalhos de soldadura.

DII (*double item inspection*) - Técnico qualificado com formação técnica específica, apto a efetuar a inspeção/verificação decorrente de ações de manutenção classificadas com críticas de acordo com os requisitos do sistema de gestão.

8-O disposto na presente cláusula não é aplicável à categoria profissional de TMA, à qual é aplicável o previsto no anexo F.

## CAPÍTULO VIII

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Medicina do trabalho)

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

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### (Competência dos médicos de trabalho)

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

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos e ocasionais a todos os trabalhadores, devendo ser sempre participado ao examinado o resultado;

b) Acompanhar a adaptação dos trabalhadores ao trabalho dos trabalhadores com restrições de saúde, bem como a sua e realocação e reconversão/requalificação profissional, quando for caso disso, em articulação com os serviços da empresa;

c) Avaliar periodicamente as condições de saúde e segurança dos locais de trabalho e instalações anexas, em conjunto com a equipa de segurança no trabalho;

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

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

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

g) Tornar efetiva a proteção de todo o pessoal da TAP contra as doenças infectocontagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas, no condicionalismo nacional e internacional, de acordo com as instruções da autoridade pública competente.

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

3-Quando assim determinado, no caso de trabalhadores expostos a riscos específicos ou trabalho por turnos, os exames periódicos de vigilância de saúde serão realizados anualmente.

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

5-O médico do trabalho, sempre que a saúde do trabalhador ou a avaliação de riscos específicos o justifique, poderá encurtar a periodicidade do exame periódico.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### (Exclusão de competência dos médicos do trabalho)

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

- a*) Na fiscalização das ausências dos trabalhadores, independentemente do motivo que as determinou;
- b*) Como peritos ou testemunhas da empresa em processos judiciais dos casos suscetíveis de determinar indemnização aos trabalhadores, bem como naqueles que ponham em confronto os interesses da empresa e dos trabalhadores.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### (Exames de certificação médica)

1-Os trabalhadores que realizem atividade de soldadura ou ensaios não destrutivos têm o dever de se submeter aos exames médicos, efetuados no âmbito da autoridade aeronáutica competente e normas internacionais aplicáveis à manutenção de aviões, com vista à atribuição e/ou revalidação das suas qualificações, de acordo com os critérios de aptidão definidos pelas normas técnicas de manutenção (NTM-ME) aplicáveis.

2-Para efeitos do previsto no número anterior, a empresa assegura as necessárias marcações para certificação médica, no quadro dos serviços reconhecidos pela autoridade aeronáutica competente.

3-Para além dos exames previstos no número 1, os trabalhadores podem ser sujeitos a outros exames determinados pela autoridade aeronáutica competente e normas internacionais aplicáveis à manutenção de aviões.

4- O tempo despendido pelo trabalhadores nos exames médicos aeronáuticos é considerado tempo de trabalho no solo.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (Segurança e saúde no trabalho)

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

2-Para assegurar a cooperação entre a empresa e os trabalhadores no estabelecimento das normas e medidas previstas no número anterior e para acompanhar a respetiva execução e cumprimento é criada uma comissão de segurança, saúde e condições de trabalho, integrada por representantes da empresa e das associações sindicais tendo em atenção a sua representatividade.

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### (Proteção da parentalidade)

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

## CAPÍTULO IX

### Disposições diversas

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### (Cedência ocasional de trabalhadores)

1-A cedência ocasional de trabalhadores consiste na disponibilização temporária e eventual do trabalhador do quadro de pessoal próprio de um empregador para outra empresa, a cujo poder de direção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do vínculo contratual inicial.

2- A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verificarem cumulativamente as seguintes condições:

- a) O trabalhador esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo;
- b) A cedência ocorra entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores que tenham estruturas organizativas comuns;
- c) O trabalhador concorde com a cedência;
- d) A duração da cedência não exceda cinco anos, renováveis por iguais períodos até ao máximo de vinte anos.

3- Durante a cedência ocasional, o trabalhador está sujeito ao regime de trabalho aplicável ao cessionário no que respeita ao modo, local, duração de trabalho, suspensão do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais, cabendo ao cessionário o pagamento da respetiva retribuição.

4- O trabalhador cedido regressa à empresa cedente logo que cesse a causa que motivou a cedência, mantendo os direitos que tinha antes da cedência, cuja duração conta para efeitos de antiguidade.

5- A cedência ocasional deve respeitar a forma e formalidades previstas na lei.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### (Trabalho em regime de comissão de serviço)

1- Sem prejuízo do disposto na lei, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço cargos de direção ou chefia, bem como cargos que suponham especial relação de confiança, incluindo aqueles que não envolvam a coordenação de outras chefias, coordenando diretamente outros trabalhadores.

2- As funções de assessor e de assistente ao conselho de administração, diretor geral ou equiparado podem ser igualmente exercidos em regime de comissão de serviço.

3- A nomeação para os cargos e funções referidos nos números anteriores é da competência da empresa e dependem de acordo escrito.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### (Teletrabalho)

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

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### (Agregado familiar)

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### (Proteção em casos de pirataria e sabotagem)

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

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

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

Cláusula 89.<sup>a</sup>**(Proteção na doença e acidentes)**

1- A TAP pagará aos seus trabalhadores um complemento de doença equivalente à diferença entre a retribuição líquida prevista no número seguinte, e o subsídio de doença pago pela Segurança Social. Este subsídio é devido desde o primeiro dia de doença devidamente comprovada pelos médicos do Serviço Nacional de Saúde e até ao termo do período máximo do pagamento do subsídio de doença, nos termos do número seguinte.

2- O pagamento pela TAP dos primeiros três dias de doença previstos no número anterior ou justificados pelos médicos contratados pela empresa, é limitado a 3 ocorrências em cada ano civil por cada trabalhador. Do presente regime excecionam-se as ausências motivadas por doenças crónicas ativas e que pressuponham tratamento hospitalar recorrente e que sejam comprovadas pelos serviços médicos contratados pela empresa, as quais não ficam sujeitas a qualquer limite de ocorrências.

3- A retribuição prevista no número 1, abrange as seguintes rubricas remuneratórias:

a) A remuneração constante das tabelas salariais consagradas no AE, com as atualizações em cada momento em vigor;

b) As anuidades;

c) Outros adicionais destinados a completar o vencimento base da respetiva posição da tabela;

d) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;

e) O subsídio de turnos;

f) O subsídio de funções autorizadas/certificadas conforme cláusula 77.<sup>a</sup>;

h) O subsídio por condições especiais de trabalho;

i) O diferencial por desempenho de funções hierárquica.

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

6- Enquanto a empresa for entidade centralizadora, o complemento do subsídio de doença previsto no número 1 será pago, por estimativa, no mês em que se verificarem as situações de ausência, havendo lugar à necessária regularização após pagamento pela Segurança Social do subsídio de doença complementado.

7- Para efeitos do disposto no número 1, o trabalhador deve apresentar o comprovativo de baixa por doença, passado pelos serviços competentes da Segurança Social.

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

9- Ficam excluídas de qualquer comparticipação por parte da TAP as ausências por doença até três dias, justificadas pelos serviços online do SNS 24.

10- O disposto na presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores com a categoria profissional de quadro superior, as quais se aplica o regime previsto no anexo A.

Cláusula 90.<sup>a</sup>**(Proteção na invalidez)**

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

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

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

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

Cláusula 91.<sup>a</sup>**(Infantário)**

1-A TAP deverá manter em funcionamento, na cidade da sede da empresa ou em caso de mudança da sede na empresa, no distrito desta, um infantário destinado prioritariamente aos filhos dos seus trabalhadores daquele distrito com idades compreendidas entre os 4 meses e os 5 anos de idade.

2-As condições de utilização do infantário e o regime do seu funcionamento serão fixados pela TAP precedendo consulta à comissão de trabalhadores.

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

- 7 % sobre a retribuição líquida mensal por um filho;
- 11 % sobre a retribuição líquida mensal por dois filhos;
- 13 % sobre a retribuição líquida mensal por três ou mais filhos.

4-Na utilização do infantário terão prioridade as crianças que já o frequentaram, as crianças cujas mães e/ou pais trabalhem em regime de turnos.

5-Não tendo o infantário capacidade para absorção de todos os filhos dos trabalhadores que frequentavam o infantário e que completem 5 anos até ao início do ano letivo escolar não serão nele recebidos, podendo as mães e/ou pais colocá-los em infantário do exterior, cuja escolha será da sua exclusiva responsabilidade.

6-Quando se verifique a hipótese prevista no número anterior, a empresa compartilhará nas despesas, mediante apresentação de recibo e essa participação será igual à diferença entre o montante da participação do trabalhador e a mensalidade do infantário frequentado, estabelecendo-se como limite máximo para o total das duas mencionadas participações 11,116 % do valor definido na cláusula 76.<sup>a</sup>

7-Relativamente aos trabalhadores que exerçam a sua atividade fora da área do distrito da localização da sede da empresa, a TAP compartilhará, mediante a apresentação do recibo da mensalidade paga, nas despesas que elas fizerem com a colocação em infantário dos filhos dos 4 meses aos 5 anos, fazendo-se o cômputo da participação da TAP como se indica no número anterior.

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

Cláusula 92.<sup>a</sup>**(Subsídio para educação especial)**

1-A TAP concederá aos filhos de todos os seus trabalhadores que comprovadamente careçam de educação especial um complemento do subsídio mensal atribuído pela Segurança Social ou outro organismo oficial, o qual, porém, nunca excederá 15,00 % do valor definido na cláusula 76.<sup>a</sup>

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

Cláusula 93.<sup>a</sup>**(Subsídio para material escolar)**

1-Será atribuído a todos os trabalhadores, por cada filho em idade escolar que confira o direito ao abono de família, um subsídio de valor igual a 5,558 % do valor definido na cláusula 76.<sup>a</sup>, pagável de uma só vez, conjuntamente com a retribuição do mês de setembro, e destinado a participar despesas com material escolar.

2-O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com a categoria profissional de quadro superior.

Cláusula 94.<sup>a</sup>**(Pré-reforma)**

1-Por acordo entre a empresa e o trabalhador pode este passar, a partir dos 55 anos, à situação de pré-reforma nas condições que em cada momento estiverem definidas pela empresa e pela lei.

2-A prestação de pré-reforma será atualizada anualmente nos mesmos valores percentuais em que o for a retribuição dos trabalhadores no ativo ou, quando não haja atualização salarial destes, nos termos legais, pela taxa de inflação.

3-A prestação de pré-reforma será paga 14 meses em cada ano, incluindo os equivalentes ao subsídio de férias e ao subsídio de Natal, cujo pagamento terá lugar em junho e dezembro respetivamente.

4-Os trabalhadores na situação de pré-reforma mantêm-se abrangidos pelos seguros previstos na cláusula 95.<sup>a</sup> até perfazerem a idade legal de reforma por velhice.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### (Complemento de reforma)

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

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

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

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

5-A todos os ex-trabalhadores que tenham prestado à empresa um mínimo de 5 anos completos de serviço é atribuído um adicional ao complemento TAP de reforma se e na medida necessária para que o montante da respetiva pensão total de reforma seja igual ao da retribuição mínima mensal garantida em cada momento em vigor.

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

b) Os adicionais atribuídos não integram o valor do complemento TAP de reforma, podendo ser reduzidos ou anulados logo que a pensão total de reforma seja igual ou superior à retribuição mínima mensal garantida em cada momento em vigor.

6-O valor do complemento TAP de reforma será atualizado sempre que e na mesma medida em que sejam atualizadas as remunerações base mínimas dos trabalhadores no ativo, sendo aplicável a percentagem de aumento global dessas remunerações.

7-A partir da data em que for constituído um fundo de pensões para garantir o pagamento dos complementos TAP de reforma, o valor da pensão total de reforma garantido nunca será superior ao valor da remuneração base líquida do ativo.

8-Aos trabalhadores admitidos no quadro permanente a partir de junho de 1993 apenas será atribuído complemento TAP de reforma após constituição de fundo de pensões, nos termos que forem definidos no quadro desse fundo de pensões.

9-A atribuição do complemento TAP pressupõe sempre que o trabalhador se encontra ao serviço no momento da atribuição da pensão de reforma ou invalidez.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### (Seguros)

1-A TAP manterá, em benefício dos seus trabalhadores de terra, incluindo os deslocados por períodos superiores a 90 dias, os seguintes seguros, atualmente existentes, ou outros que os substituam sem diminuição da proteção por aqueles garantida e sem agravamento de encargos:

a) Seguro de saúde grupo;

b) Seguro de vida grupo.

2-As condições atualmente existentes dos seguros referidos no número anterior são as constantes dos anexos III e IV.

3-A TAP, através do contrato de prestação de serviço com entidade competente, garantirá a prestação de serviços de assistência médica urgente (incluindo assistência ambulatória e domiciliária, medicação de emergência e transporte para estabelecimento hospitalar) aos trabalhadores do quadro permanente e respetivos agregados familiares durante os períodos de não funcionamento dos serviços de saúde da empresa.

4-A TAP garantirá ao trabalhador um seguro de acidentes pessoais no valor de 50 000,00 €, que cobrirá os riscos de viagem e de estada em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

5-Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a TAP atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de 90 000,00 €.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### (Atividade sindical na empresa)

1-Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa através das suas estruturas legais. A empresa reconhece aos trabalhadores o direito à atividade sindical, dentro dos limites estabelecidos, e durante o horário normal de trabalho.

2-Além da atividade sindical prevista no número 1, os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal mediante convocação da direção do sindicato, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de serviço de carácter urgente e inadiável, de turnos ou de trabalho suplementar, e após comunicação prévia à empresa, com antecedência não inferior a 1 dia.

3-Os sindicatos outorgantes têm o direito a eleger delegados sindicais cujo número máximo a quem são atribuídos os créditos de tempo previstos neste AE, ou na lei, é calculado segundo a fórmula que esta determina.

4-Para o exercício da atividade sindical são atribuídos os seguintes créditos de tempo, os quais poderão ser fracionados:

a) A cada delegado sindical, 1 dia de trabalho por mês;

b) A cada membro das direções sindicais, para o exercício das suas funções, 4 dias por mês ou 48 dias por ano civil.

5-A TAP poderá acordar com os sindicatos outorgantes outra distribuição dos créditos de tempo referidos no número anterior, sem prejuízo dos limites máximos fixados.

6-Além do previsto na alínea b) do número 4, os sindicatos outorgantes terão direito à dispensa de um dirigente a tempo completo por cada 500 associados devidamente comprovados.

7-Mediante aprovação da empresa, os sindicatos outorgantes poderão credenciar representantes para a negociação do AE ou para efeitos deste decorrente, os quais beneficiarão do crédito de horas necessárias a cada reunião de negociação e ainda de igual número de horas para preparação da mesma.

8-O gozo dos tempos sindicais definidos nesta cláusula não produz quaisquer efeitos negativos para os direitos e regalias dos trabalhadores estabelecidos neste AE ou na lei, sendo considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho efetivo.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### (Retribuição em caso de morte do trabalhador)

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

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### (Transmissão de estabelecimento e extinção de serviços)

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

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

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### (Regimes específicos da carreira e de condições de trabalho)

Os regimes específicos das carreiras profissionais estabelecidos nos anexos A a M constituem parte integrante do presente AE e prevalecem, em relação aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais por eles abrangidas e nas matérias neles previstas, sobre as disposições das cláusulas deste acordo.

Cláusula 101.<sup>a</sup>**(Comissão paritária)**

1- Mantém-se a comissão paritária instituída para interpretação e integração de lacunas e para a resolução das dúvidas suscitadas pela aplicação deste acordo de empresa.

2- A comissão paritária é composta por elementos nomeados pela empresa e pelos sindicatos outorgantes.

3- A comissão paritária deliberará, por unanimidade, num prazo de quinze dias a contar da data da apresentação, por escrito, da dúvida suscitada.

4- A comissão paritária estabelecerá o respetivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 102.<sup>a</sup>**(Regime transitório)**

1- Para efeitos da cláusula 48.<sup>a</sup>, os trabalhadores que já auferiam a retribuição especial por isenção de horário de trabalho incluída na remuneração base continuam a auferir o pagamento de tal retribuição especial nesses mesmos termos.

2- A retribuição especial por isenção de horário de trabalho, prevista no número da cláusula 48.<sup>a</sup> apenas se aplica à isenção de horário de trabalho a atribuir após a entrada em vigor do presente AE.

3- As progressões referentes aos anos de 2021 e 2022 serão pagas com efeitos a 1 de julho de 2023, sem efeitos retroativos independentemente da data de vencimento.

4- As progressões referentes ao ano de 2023 e ao primeiro semestre de 2024 vencem-se e serão pagas com efeitos a 1 de julho de 2024, sendo considerado todo o tempo de permanência naquele nível para efeitos de posicionamento na tabela.

5- O enquadramento profissional será efetuado tendo em conta as funções que cada trabalhador efetivamente exerce, tendo por referência a seguinte tabela de correspondências:

| Anteriores categorias profissionais   | Novas categorias profissionais         |
|---|--|
| Licenciados (economista, engenheiro, jurista, licenciado, psicólogo, técnico de serviço social) | Quadro superior                        |
| Bacharel (contabilista e engenheiro técnico)  |  |
| Técnico superior  |  |
| Técnicos auxiliares   | Técnico de organização e administração |
| Técnico de operação de sistemas informáticos  | Técnico de operações informáticas      |
| Técnico de informática e telecomunicações   |  |

6- Relativamente ao ano de entrada em vigor do presente AE, as partes atribuem eficácia retroativa, a 1 de julho de 2023, às tabelas salariais, matérias de expressão pecuniária e às matérias referentes à evolução na carreira profissional.

7- O disposto no número anterior e qualquer outro regime constante do presente AE com efeitos retroativos apenas se aplica aos trabalhadores com vínculo contratual ativo na data de entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 103.<sup>a</sup>**(Revogação de regulamentação coletiva anterior)**

1- Com a entrada em vigor do presente AE, são revogados:

a) O AE celebrado entre a TAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2007, na sua redação atual, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2017, no que diz respeito aos sindicatos outorgantes do presente AE;

b) O acordo temporário de emergência, celebrado entre a TAP e o SIMA e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2021;

c) A regulamentação interna, os acordos e os protocolos celebrados entre as partes outorgantes.

2- As partes consideram o regime deste AE e respetivos anexos globalmente mais favoráveis do que o consagrado nos instrumentos revogados, referidos no número anterior.

Cláusula 104.<sup>a</sup>

## (Salvaguarda)

As partes acordam que, se alguma das matérias transversais contidas no presente acordo de empresa, for alterada durante as negociações atualmente em curso, ou que já tenham sido acordadas, com outras organizações sindicais do pessoal de terra e considerada globalmente mais favorável, serão estas também aplicadas aos trabalhadores em categorias equivalentes, filiados nos sindicatos outorgantes do presente acordo.

## ANEXO I

Para efeitos do disposto no número 10 da cláusula 12.<sup>a</sup> consideram-se cursos de formação técnica específica com elevada complexidade os seguintes:

- 1) Formação tipo (Parte 147):
  - Todas.
- 2) Formação específica aeronaves:
  - *Electrical wiring interconnection system* (EWIS) - B1;
  - *Electrical wiring interconnection system* (EWIS) - B2.
- 3) Formação específica motores:
  - Garantia da qualidade da manutenção de motores;
  - Manutenção oficial CFM56 - *Hardware*;
  - Manutenção oficial CFM56 - *Systems*;
  - Manutenção oficial LEAP-1A - *Hardware*;
  - Manutenção ligeira e sistemas LEAP1A;
  - Manut. ofic. motor CF6-80 séries - *Hardware*;
  - Manut. ofic. motor CF6-80 séries - *Sistemas*;
  - Manutenção oficial APU Séries.
- 4) Formação específica componentes:
  - Procedimentos manutenção de componentes.
- 5) Sistema de gestão (qualidade e segurança):
  - Qualidade e regulamentação aeronáutica - Inicial;
  - Regulamento (UE) n.º 1321/2014 Parte CAMO/M aeronaves a motor; complexas. Transporte aéreo comercial.

## ANEXO II

**Regulamentos**

Regulamentos internos previstos no número 2 da cláusula 27.<sup>a</sup> que, nos termos dessa cláusula, se mantêm em vigor, até definição de nova regulamentação:

- Regulamento de Deslocações em Serviço;
- Regulamento de Transportes;
- Regulamento de Saúde e Segurança no Trabalho;
- Regulamento de Facilidades de Passagens;
- Regulamento de Uniformes;
- Regulamento de Deslocações Temporárias por mais de 90 dias, no estrangeiro;
- Regulamento de Condições Especiais de Trabalho;
- Política de *Smart Working*.

## ANEXO III

## Seguro de saúde de grupo

(Garantias, participações e limites máximos)

| Coberturas                                     | Capitais<br>Seguros | Prestação Direta |         | Prestação Reembolso |            | Período<br>Carência |
|--|---------------------|------------------|---------|---------------------|------------|---------------------|
|  |                     | Multicare        | Cliente | Multicare           | Cliente    |                     |
| Assistência Clínica Em Regime Hospitalar       | € 15.000,00         | 100%             | 0%      | 65%/100%<br>(1)     | 35%/0% (1) | 60 dias             |
| Parto, Cesariana, Int Involuntária De Gravidez | € 1.000,00          | 100%             | 0%      | 65%/100%<br>(1)     | 35%/0% (1) | 300 dias            |
| Assistência Clínica Em Regime Ambulatório      | € 1.500,00          | 100%             | 0%      | 65%/100%<br>(1)     | 35%/0% (1) | 60 dias             |
| Consultas                                      |                     | (2)              | € 8,50  |                     |            |                     |
| Consultas Domiciliárias                        |                     | (2)              | € 0,50  |                     |            |                     |
| Consultas em Atend. Permanente                 |                     | (2)              | € 8,50  |                     |            |                     |
| Eads e Tratamentos                             |                     | (2)              | € 0,00  |                     |            |                     |
| Consultas (UCS)                                |                     | (2)              | € 3,50  |                     |            |                     |
| Consultas Domiciliárias (IUCS)                 |                     | (2)              | € 3,50  |                     |            |                     |
| Consultas em Atend. Permanente (UCS)           |                     | (2)              | € 3,50  |                     |            |                     |
| Eads e Tratamentos (UCS)                       |                     | (2)              | 0%      |                     |            |                     |
| Taxas Moderadoras                              |                     |                  |         | 100%                | 0%         |                     |
| Vacinas  |                     |                  |         | 80%/100%<br>(1)     | 20%/0% (1) |                     |
| Estomatologia                                  | € 250,00            | 100%             | 0%      | 65%                 | 35%        | 60 dias             |
| Consultas e Tratamentos-Estom.                 |                     | (2)              | € 10,00 |                     |            |                     |
| Eads - Estomatologia                           |                     | (2)              | 0%      |                     |            |                     |
| Próteses Estomatológicas                       |                     | (2)              | € 10,00 |                     |            |                     |
| Medicamentos                                   | € 200,00            |                  |         | 80%/100%<br>(1)     | 20%/0% (1) | 60 dias             |
| Valor Mínimo de Despesa                        |                     |                  |         |                     | € 2,50     |                     |
| Próteses E Ortóteses                           | € 1.000,00          |                  |         | 70%                 | 30%        | 60 dias             |
| Ortóteses Oftalmológicas                       | € 100,00            |                  |         |                     |            |                     |

M0015 - 27/02/2017 10:31:48 0000013 MHS

## CONDIÇÕES PARTICULARES

| RAMO / MODALIDADE       | CONDIÇÕES GERAIS | NATUREZA  | Nº DE APÓLICE | NIF DO TOMADOR DO SEGURO |
|-------------------------|------------------|-----------|---------------|--------------------------|
| 21 / MULTICARE EMPRESAS | 91               | ATA Nº 48 | 9906091       | 500278725                |

| Coberturas      | Capitais<br>Seguros | Prestação Direta |         | Prestação Reembolso |         | Período<br>Carência |
|-----------------|---------------------|------------------|---------|---------------------|---------|---------------------|
|                 |                     | Multicare        | Cliente | Multicare           | Cliente |                     |
| Aros Oculares   | € 50,00             |                  |         |                     |         |                     |
| Lentes Oculares | € 50,00             |                  |         |                     |         |                     |
| Lentes Contacto | € 100,00            |                  |         |                     |         |                     |

(1) Sem Participação prévia / Com Participação prévia

(2) Remanescente a cargo do Segurador

## ANEXO IV

## Seguro vida grupo

Pessoas seguras: Todos os trabalhadores de terra (PT).

Capital seguro: 12 vezes o salário do trabalhador cujo montante mínimo não pode ser inferior a 10 000,00 €.

Idade limite da garantia: A garantia mantém-se até que o trabalhador passe à situação de reforma, conforme previsto na apólice em cada momento em vigor.

## ANEXO V

**Subsídios e abonos diversos**

| Regime de prevenção                      |         |
|--|---------|
| Cláusula 29. <sup>a</sup>                |         |
| Valor diário (segunda a sexta-feira)     | 35,00 € |
| Valor diário (sábado, domingo e feriado) | 55,00 € |

| Anuidades                 |         |
|---------------------------|---------|
| Cláusula 66. <sup>a</sup> |         |
| 2023                      | 25,00 € |
| 2024                      | 25,50 € |
| 2025                      | 25,75 € |

| Subsídio de turnos        |          |
|---------------------------|----------|
| Cláusula 69. <sup>a</sup> |          |
| H24                       | 230,00 € |
| H16                       | 170,00 € |
| Por hora > 16             | 8,50 €   |
| Trab. sábado/domingo      | 90,00 €  |

| Abono para falhas                              |        |         |
|--|--------|---------|
| Cláusula 72. <sup>a</sup>                      |        |         |
| Check-in e balcão de vendas das representações | 4,33 % | 65,00 € |
| Funções de caixa                               | 4 %    | 62,50 € |
| Outras funções c/gestão fundos maneiio         | 1,5 %  | 22,50 € |

| Subsídios  |         |          |
|--|---------|----------|
| Refeição (cláusula 75. <sup>a</sup> ), pago em cartão    |         | 9,60 €   |
| Refeição (cláusula 75. <sup>a</sup> ), pago em monetário |         | 6,00 €   |
| Educação especial (cláusula 92. <sup>a</sup> )           | 15,00 % | 225,00 € |
| Material escolar (cláusula 93. <sup>a</sup> )            | 5,558 % | 83,37 €  |

| Refeições   |         |        |
|---|---------|--------|
| Onde não há refeitório (cláusula 32. <sup>a</sup> , número 3) |         |        |
| Refeições pagas pela TAP (cláusula 33. <sup>a</sup> ):        |         |        |
| Pequeno almoço  | 0,114 % | 1,71 € |
| Almoço/jantar/ceia  | 0,502 % | 7,53 € |

| Subsídio por condições especiais de trabalho |         |
|--|---------|
| Cláusula 74. <sup>a</sup>                    |         |
| 2023   | 30,00 € |
| 2024   | 35,00 € |
| 2025   | 40,00 € |

  

| Adicional contributivo previsto na alínea g) do número 2 da cláusula 34. <sup>a</sup> |        |
|---|--------|
| Por cada dia de trabalho efetivo  | 3,50 € |

## ANEXO A

**Quadro superior**Cláusula 1.<sup>a</sup>**(Âmbito)**

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de quadro superior (QS), conforme previsto na cláusula 17.<sup>a</sup> do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**(Caracterização da categoria profissional)**

## Quadro superior:

É um profissional que desempenha, com autonomia e capacidade de decisão, funções que requerem formação académica superior (licenciatura ou mestrado) e/ou saber técnico e experiência profissional consolidada na respetiva área, reconhecida pela TAP, demonstrando conhecimento profundo dos processos, procedimentos e sistemas.

Organiza, coordena e executa atividades no âmbito da sua formação específica, realiza estudos e projetos (concessão, análise e investigação) que requerem elevada qualificação técnica, apresentando soluções e pareceres tecnicamente fundamentados, com vista à solução de problemas em matérias da sua especialidade. Conhece e domina a regulamentação da empresa, da indústria e da atividade profissional, interpretando e aplicando as normas os procedimentos e as instruções de caráter técnico.

Programa e coordena as atividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade desde que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas asseguradas pela empresa.

Apoia os serviços em assuntos de natureza técnica e organizacional e assegura as funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direção) na estrutura organizacional da empresa.

Assegura o cumprimento da legislação e regulamentação interna em vigor, procurando a melhoria dos procedimentos e alinhamento com a política e estratégia da empresa. Pode ainda exercer outras funções que se mostrem adequadas à categoria.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**(Condições de ingresso na categoria profissional)**

## 1-Condições de ingresso:

- Licenciatura ou mestrado em área exigida para o posto de trabalho ou profundos conhecimentos específicos e vasta experiência adequada ao posto de trabalho para que é admitido e reconhecida pela empresa;
- Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita;
- Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

2-Período experimental: 180 ou 240 dias, a determinar de acordo com a complexidade ou/e da responsabilidade das funções.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Desempenho de funções)

**Iniciação** - Fase de integração e de adaptação na empresa e na área funcional para que é recrutado.

É caracterizada pela aprendizagem da missão da empresa e pela adaptação dos conhecimentos académicos técnico-científicos adquiridos à área funcional para a qual é recrutado, pela familiarização com os procedimentos e envolventes técnicas exigidas para a função, bem como com os padrões de qualidade definidos.

Comporta a formação de introdução à atividade aeronáutica, à organização da empresa e formação técnica específica.

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

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

Nesta fase, realiza, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível igual ou superior, trabalhos com alguma complexidade e participa em projetos mais especializados, com alguma responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando soluções conducentes à melhoria dos trabalhos realizados, otimizando o nível técnico exigido. Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade, podendo apresentar pareceres técnicos no âmbito da sua área de formação.

Pode programar e coordenar as suas atividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

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

Pode representar a empresa, em ações internas ou externas.

**Especialização** - Fase de consolidação das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com visão alargada e multidisciplinar da empresa, podendo para isso receber formação técnica específica e de atualização.

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

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

Pode coordenar tecnicamente equipas multidisciplinares.

Pode programar e coordenar as suas atividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

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

Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direção) na estrutura organizacional da empresa.

Pode representar a empresa, em ações internas ou externas.

**Senioridade** - Fase de pleno domínio da profissão com total autonomia de decisão técnica e responsabilização pelos resultados alcançados com competências organizativas nesse âmbito, possuindo uma visão alargada e multidisciplinar da realidade empresarial e um reconhecido conhecimento da organização, da estrutura e do objeto social da empresa.

Comporta a formação técnica específica, de atualização e de gestão.

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

Pode coordenar tecnicamente projetos e equipas multidisciplinares.

Pode programar e coordenar as suas atividades ou as de outros quadros superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

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

Pode desempenhar funções de coordenação organização e chefia (gestão e direção) no âmbito da estrutura organizacional da empresa.

Pode representar a empresa, em ações internas ou externas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Evolução na linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e

b) Os definidos na cláusula 19.<sup>a</sup> do AE.

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o QS evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

| Grau | Tempo de permanência              | Avaliação  |
|------|-----------------------------------|--|
| 24   |                                   |  |
| 23   | NE                                | ADP <sup>(2)</sup> - Muito Bom. Acesso restrito a trabalhadores cuja exigência funcional requeira alto nível de especialização técnica |
| 22   | NE                                | ADP - Muito Bom. Acesso restrito a trabalhadores cuja exigência funcional requeira alto nível de especialização técnica                |
| 21   | 36 meses + AET <sup>(1)</sup> 5 % | ADP - Muito Bom  |
| 20   | 36 meses + AET 5 %                | ADP - Muito Bom  |
| 19   | 36 meses + AET 6 %                | ADP - Muito Bom  |
| 18   | 36 meses + AET 6 %                | ADP - Muito Bom  |
| 17   | 24                                | ADP - Muito Bom  |
| 16   | 24                                | ADP - Muito Bom  |
| 15   | 24                                | ADP - Muito Bom  |
| 14   | 24                                | ADP - Muito Bom  |
| 13   | 24                                | ADP - Muito Bom  |
| 12   | 24                                | ADP - Muito Bom  |
| 11   | 24                                | ADP - Muito Bom  |
| 10   | 24                                | ADP - Muito Bom  |
| 9    | 18                                | ADP - Bom  |
| 8    | 18                                | ADP - Bom  |
| 7    | 18                                | ADP - Bom  |

|   |    |           |
|---|----|-----------|
| 6 | 18 | ADP - Bom |
| 5 | 18 | ADP - Bom |
| 4 | 18 | ADP - Bom |
| 3 | 12 | ADP - Bom |
| 2 | 12 | ADP - Bom |
| 1 | 12 | ADP - Bom |

<sup>(1)</sup> Avaliação de especificidade técnica.

<sup>(2)</sup> Avaliação do desempenho e potencial.

4- As evoluções dos graus 18 para o grau 19, do grau 19 para o grau 20, do grau 20 para o grau 21, do grau 21 para o grau 22, pressupõem a avaliação de especificidade técnica, nas percentagens referidas no número anterior.

5- As evoluções dos graus 22 para 23 e do grau de 23 para 24, apenas ocorrem caso se verifiquem necessidades da empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao QS, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do Sistema de avaliação do desempenho e potencial (SADP).

3- No caso de não existir nenhum QS avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

4- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

5- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao QS, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Cargos de direção e chefia)

1- O exercício de cargo de direção ou funções de chefia é temporário, por períodos renováveis, e não corresponde a uma categoria profissional.

2- A determinação dos cargos de direção ou funções de chefia, bem como a definição dos respetivos estatutos são da competência da empresa.

3- O cargo de direção ou funções de chefia podem ser exercidos em regime de comissão de serviço.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Transportes em serviço)

1- A TAP garantirá transporte ou atribuirá um subsídio para transporte aos trabalhadores que se desloquem para fora do seu local de trabalho em serviço ou para a participação em ações de formação profissional exigida pela empresa.

2- Sempre que possível e de acordo com as disponibilidades da empresa, o transporte em serviço será fornecido em espécie, através de meios de transporte da empresa ou outros.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Cursos de formação profissional)

1- Sempre que um trabalhador solicite à empresa a dispensa para a frequência de cursos de curta duração, relacionados com as respetivas áreas de especialização, essa dispensa poderá ser concedida, até ao limite de 10 dias úteis seguidos ou interpolados, em cada ano.

2- A empresa aceita analisar a frequência de ações de formação (cursos de mestrado, MBA, doutoramento ou outros) relacionadas com a área de especialização do trabalhador, bem como as condições de frequência/dispensa de serviço, custeio e garantia de benefício para a empresa, inerentes à realização de cada ação de formação em causa.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**(Refeitório)**

1-O valor suportado pelos trabalhadores para o preço de cada refeição base é de 1,50 €, atualizável sempre, e na mesma proporção, da atualização da tabela salarial.

2-A empresa reembolsará, mediante confirmação da hierarquia, no documento comprovativo, as importâncias despendidas com a alimentação pelos trabalhadores que tenham trabalhado durante a totalidade de qualquer dos períodos definidos no número 1 da cláusula 38.<sup>a</sup> do AE.

Cláusula 11.<sup>a</sup>**(Dias de descanso)**

1-O dia de descanso semanal é o domingo e o dia de descanso complementar é o sábado.

2-A empresa e o trabalhador podem acordar quanto à fixação de dia de descanso complementar em dia diferente do sábado.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**(Períodos de férias)**

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) Mais três dias de férias até ao máximo de um dia de falta;
- b) Mais dois dias de férias até ao máximo de dois dias de faltas;
- c) Mais um dia até ao máximo de três dias de faltas.

Cláusula 13.<sup>a</sup>**(Proteção na doença e acidentes)**

Nas situações de doença e quando haja lugar ao pagamento de subsídio de doença pela Segurança Social, a TAP complementarará esse subsídio com montante igual à diferença entre o mesmo e o valor líquido da retribuição de base e das anuidades previstas nas alíneas a) e b) do número 1 da cláusula 64.<sup>a</sup> do AE.

**Tabela salarial**

## QS

| Graus | Euros      | Tempo de permanência              | Avaliação  |
|-------|------------|-----------------------------------|--|
| 24    | 5 737,00 € |                                   |  |
| 23    | 5 457,00 € | NE                                | ADP <sup>(2)</sup> - Muito Bom. Acesso restrito a trabalhadores cuja exigência funcional requeira alto nível de especialização técnica |
| 22    | 5 180,00 € | NE                                | ADP - Muito Bom. Acesso restrito a trabalhadores cuja exigência funcional requeira alto nível de especialização técnica                |
| 21    | 4 957,00 € | 36 meses + AET <sup>(1)</sup> 5 % | ADP - Muito Bom  |
| 20    | 4 790,00 € | 36 meses + AET 5 %                | ADP - Muito Bom  |
| 19    | 4 623,00 € | 36 meses + AET 6 %                | ADP - Muito Bom  |
| 18    | 4 344,00 € | 36 meses + AET 6 %                | ADP - Muito Bom  |
| 17    | 4 178,00 € | 24                                | ADP - Muito Bom  |
| 16    | 4 010,00 € | 24                                | ADP - Muito Bom  |
| 15    | 3 844,00 € | 24                                | ADP - Muito Bom  |

|    |            |    |                 |
|----|------------|----|-----------------|
| 14 | 3 620,00 € | 24 | ADP - Muito Bom |
| 13 | 3 453,00 € | 24 | ADP - Muito Bom |
| 12 | 3 286,00 € | 24 | ADP - Muito Bom |
| 11 | 3 093,00 € | 24 | ADP - Muito Bom |
| 10 | 2 925,00 € | 24 | ADP - Muito Bom |
| 9  | 2 758,00 € | 18 | ADP - Bom       |
| 8  | 2 590,00 € | 18 | ADP - Bom       |
| 7  | 2 451,00 € | 18 | ADP - Bom       |
| 6  | 2 340,00 € | 18 | ADP - Bom       |
| 5  | 2 189,00 € | 18 | ADP - Bom       |
| 4  | 2 073,00 € | 18 | ADP - Bom       |
| 3  | 1 973,00 € | 12 | ADP - Bom       |
| 2  | 1 782,00 € | 12 | ADP - Bom       |
| 1  | 1 671,00 € | 12 | ADP - Bom       |

<sup>(1)</sup> Avaliação de especificidade técnica.

<sup>(2)</sup> Avaliação do desempenho e potencial.

## ANEXO B

### Técnico comercial

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de técnico comercial (TC), conforme previsto na cláusula 17.<sup>a</sup> do AE, de que faz parte integrante.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Caracterização da categoria profissional)

Executa funções do âmbito da atividade comercial, nomeadamente estudos, planeamento, promoção, negociação, gestão, venda e aplicação de preços, pagamentos e recebimentos diversos, bem como do âmbito do apuramento, faturação e controlo de valores da receita vendida e voada conducentes a otimização e rentabilidade do espaço aéreo, no respeitante ao transporte aéreo de passageiros, carga e correio; acompanha a operação de forma a garantir a regularidade e qualidade dos serviços.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Condições de ingresso na categoria profissional)

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

2-As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TC são a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial.

3-Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

4-O recrutamento e seleção do TC compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

5-O ingresso na categoria profissional de TC far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TC um grau de ingresso mais elevado.

6- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de TC é de 18 anos.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Desempenho das funções)

**Iniciação - Grau I -** Caracteriza-se pela iniciação e adaptação a empresa e as tarefas do seu âmbito de atuação.

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

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função. Recebe formação de iniciação a atividade desenvolvida e a organização da empresa.

**Capacitação - Grau II, grau III e grau IV -** Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.

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

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

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

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

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

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

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

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional, de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

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

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

**Senioridade - Grau VII e grau VIII -** Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida, e pela procura constante de atualização.

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

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

Apresenta propostas acerca da sua especialidade.

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

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

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

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional, de gestão e liderança, adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**(Progressão na da linha técnica)**

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

- a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e
- b) Os definidos na cláusula 19.<sup>a</sup> do AE.

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TC evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

| Linha técnica   | Tempo de mínimo de permanência (meses) | Avaliação do desempenho e potencial               |
|-----------------|--|---|
| Sub-grau VIII-2 |  |   |
| Sub-grau VIII-1 | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VIII       | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VII-2  | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VII-1  | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VII        | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VI-2   | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VI-1   | 24 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau VI         | 24 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau V-1    | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom + Análise de perfil       |
| Grau V          | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau IV-1   | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau IV         | 18 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau III        | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau II         | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau I          | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |

4- Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:

- 15 % do total elegível dos TC do grau VI-2;
- 7,5 % do total elegível dos TC do grau VII-2.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**(Nomeação e exoneração na linha hierárquica)**

1- É da competência da TAP a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica, a qual deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

- a) TC/supervisor - TC dos graus V a VII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus;
- b) TC/chefe de secção - TC/supervisor e TC dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.

2- Por iniciativa da empresa ou do trabalhador podem ser cessadas as funções na linha hierárquica, sendo que se a iniciativa for:

a) Da empresa e o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração superior a dois anos, o TC é enquadrado da seguinte forma:

- i) TC/supervisor - TC grau VII;

ii) TC/chefe de secção - TC Grau VIII;

b) Da empresa, o TC é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;

c) Do TC, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.

3- A cessação do exercício de funções, nos termos do número anterior, determina automaticamente a cessação das prestações inerentes ao exercício da função de chefia, nomeadamente o adicional de chefia.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Regime remuneratório na linha hierárquica)

Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional remuneratório:

|                 | Euros    |
|-----------------|----------|
| Chefe de secção | 438,00 € |
| Supervisor      | 413,00 € |

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Duração do trabalho normal)

1-O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2-O regime previsto nesta cláusula é aplicável nos horários de turno, ao turno da manhã.

3-O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

- Em regime de laboração contínua;
- Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;
- Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4-Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

- Junho, julho, agosto;
- Setembro, outubro, novembro;
- Dezembro, janeiro, fevereiro;
- Março, abril, maio.

5-O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6-A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7-Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea b) do número 1 da cláusula 68.<sup>a</sup>

8-Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Avaliação do desempenho e potencial)

1-A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

- Insuficiente -  $< 1,9$ ;
- Suficiente -  $\geq 1,9 < 2,5$ ;
- Bom -  $\geq 2,5 < 3,5$ ;
- Muito bom -  $\geq 3,5$  a 4.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TC, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum TC avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TC, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

### Tabela salarial

#### TC

| Linha técnica   | Euros      | Tempo de mínimo de permanência (meses) | Avaliação do desempenho e potencial               |
|-----------------|------------|--|---|
| Sub-grau VIII-2 | 2 379,00 € |  |   |
| Sub-grau VIII-1 | 2 271,00 € | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VIII       | 2 186,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VII-2  | 2 142,00 € | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VII-1  | 2 098,00 € | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VII        | 2 063,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VI-2   | 1 947,00 € | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VI-1   | 1 839,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau VI         | 1 751,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau V-1    | 1 704,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom + Análise de perfil       |
| Grau V          | 1 675,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau IV-1   | 1 612,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau IV         | 1 550,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau III        | 1 339,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau II         | 1 152,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau I          | 978,00 €   | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |

#### ANEXO C

### Controlador planeador de escalas de tripulante

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### (Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de controlador/planeador de escalas de tripulantes (CPET), conforme previsto na cláusula 17.<sup>a</sup> do AE, de que faz parte integrante.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### (Caracterização da categoria profissional)

Desempenha funções no âmbito do regulamento de utilização do pessoal navegante, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, definindo os efetivos necessários em tripulantes, de acordo com o plano de exploração, para cada período IATA, e planeando a sua utilização a curto, médio e longo prazo, elaborando as respetivas escalas, controlando a sua aplicação e procedendo às adaptações resultantes de alterações programadas ou de última hora, conseqüentes da operação.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### (Condições de ingresso na categoria profissional)

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

2-As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de CPET são escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial.

3-Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

4-O recrutamento e seleção do CPET compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

5-O ingresso na categoria profissional de CPET far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao CPET um grau de ingresso mais elevado.

6-A idade mínima de admissão para a categoria profissional de CPET é de 18 anos.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### (Desempenho de funções)

Iniciação - Grau I - Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de atuação.

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

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função. Recebe formação de iniciação à atividade desenvolvida e à organização da empresa.

Capacitação - Grau II, grau III, grau IV - Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.

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

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Senioridade - Grau VII, grau VIII - Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida, e pela procura constante de atualização.

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

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

Apresenta propostas acerca da sua especialidade.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Progressão na linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

- a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e
- b) Os definidos na cláusula 19.<sup>a</sup> do AE.

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o CPET evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

| Linha técnica   | Tempo de permanência (meses) | Avaliação do desempenho e potencial               |
|-----------------|------------------------------|---|
| Sub-grau VIII-2 |                              |   |
| Sub-grau VIII-1 | 30 meses                     | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VIII       | 24 meses                     | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VII-2  | Necessidades de empresa      | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VII-1  | 30 meses                     | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VII        | 24 meses                     | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VI-2   | Necessidades de empresa      | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VI-1   | 24 meses                     | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau VI         | 24 meses                     | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau V-1    | 18 meses                     | Igual ou superior a Bom + Análise de perfil       |
| Grau V          | 18 meses                     | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau IV-1   | 18 meses                     | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau IV         | 18 meses                     | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau III        | 24 meses                     | Igual ou superior a Suficiente                    |

|         |          |                                |
|---------|----------|--------------------------------|
| Grau II | 24 meses | Igual ou superior a Suficiente |
| Grau I  | 24 meses | Igual ou superior a Suficiente |

4-Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:

- 15 % do total elegível dos CPET do grau VI-2;
- 7,5 % do total elegível dos CPET do grau VII-2.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Nomeação e exoneração na linha hierárquica)

1-É da competência da TAP a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica, a qual deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

- a) CPET/supervisor - CPET dos graus VI e VII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus;
- b) CPET/chefe de secção - CPET/Supervisor e CPET dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.

2-Por iniciativa da empresa ou do trabalhador podem ser cessadas as funções na linha hierárquica, sendo que se a iniciativa for:

- a) Da empresa e o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração superior a dois anos, o CPET é enquadrado da seguinte forma:

- i) CPET/supervisor - CPET grau VII;
- ii) CPET/chefe de secção - CPET grau VIII.

b) Da empresa, o CPET é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;

c) Do CPET, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.

3-A cessação do exercício de funções, nos termos do número anterior, determina automaticamente a cessação das prestações inerentes ao exercício da função de chefia, nomeadamente o adicional de chefia.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Regime remuneratório na linha hierárquica)

Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional remuneratório:

|                 | Euros    |
|-----------------|----------|
| Chefe de secção | 425,00 € |
| Supervisor      | 400,00 € |

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Duração do trabalho normal)

1-O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2-O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3-O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

- a) Em regime de laboração contínua;
- b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;
- c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4-Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

- Junho, julho, agosto;
- Setembro, outubro, novembro;
- Dezembro, janeiro, fevereiro;
- Março, abril, maio.

5-O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6-A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7-Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea b) do número 1 da cláusula 68.<sup>a</sup>

8-Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Avaliação do desempenho e potencial)

1-A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2-A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

- Insuficiente - < 1,9;
- Suficiente -  $\geq 1,9 < 2,5$ ;
- Bom -  $\geq 2,5 < 3,5$ ;
- Muito bom -  $\geq 3,5$  a 4.

3-Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4-O resultado final da sua avaliação é comunicado ao CPET, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5-No caso de não existir nenhum CPET avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6-As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7-No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao CPET, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

#### Tabela salarial

##### CPET

| Linha técnica   | Euros      | Tempo de mínimo de permanência (meses) | Avaliação do desempenho e potencial               |
|-----------------|------------|--|---|
| Sub-grau VIII-2 | 2 271,00 € |  |   |
| Sub-grau VIII-1 | 2 163,00 € | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VIII       | 2 125,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VII-2  | 2 077,00 € | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VII-1  | 2 044,00 € | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VII        | 1 999,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VI-2   | 1 893,00 € | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |

|               |            |          |   |
|---------------|------------|----------|---|
| Sub-grau VI-1 | 1 784,00 € | 24 meses | Igual ou superior a Bom                     |
| Grau VI       | 1 688,00 € | 24 meses | Igual ou superior a Bom                     |
| Sub-grau V-1  | 1 645,00 € | 18 meses | Igual ou superior a Bom + Análise de perfil |
| Grau V        | 1 563,00 € | 18 meses | Igual ou superior a Bom                     |
| Sub-grau IV-1 | 1 498,00 € | 18 meses | Igual ou superior a Bom                     |
| Grau IV       | 1 439,00 € | 18 meses | Igual ou superior a Suficiente              |
| Grau III      | 1 251,00 € | 24 meses | Igual ou superior a Suficiente              |
| Grau II       | 1 113,00 € | 24 meses | Igual ou superior a Suficiente              |
| Grau I        | 978,00 €   | 24 meses | Igual ou superior a Suficiente              |

## ANEXO D

**Oficial de operações de voo**Cláusula 1.<sup>a</sup>**(Âmbito)**

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de oficial de operações de voo (OOV), conforme previsto na cláusula 17.<sup>a</sup> do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**(Caracterização da categoria profissional)**

Assegura as funções necessárias à elaboração do despacho operacional de cada voo, observando as regulamentações nacionais e internacionais, prepara e elabora planos de voo, efetua a vigilância sobre cada voo e controlo de *slots* (faixas horárias) através de contactos via rádio, telefone e/ou *telex-satélite*.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**(Condições de ingresso na categoria profissional)**

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

2- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de OOV são a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial.

3- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

4- O recrutamento e seleção do OOV compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

5- O ingresso na categoria profissional de OOV far-se-á na respetiva posição salarial de grau 0. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao OOV um grau de ingresso mais elevado.

6- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de OOV é de 18 anos.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**(Desempenho de funções)**

Iniciação - Grau 0, grau I - Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de atuação.

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

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função. Recebe formação de iniciação à atividade desenvolvida e à organização da empresa.

Capacitação - Grau II, grau III, grau IV - Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.

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

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções.

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

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

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

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

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

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

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

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

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

Senioridade - Grau VII, grau VIII - Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida, e pela procura constante de atualização.

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

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

Apresenta propostas acerca da sua especialidade.

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

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

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

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança, adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Progressão na linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

- a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e
- b) Os definidos na cláusula 19.<sup>a</sup> do AE.

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o OOV evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

| Linha técnica   | Tempo de mínimo de permanência (meses) | Avaliação do desempenho e potencial               |
|-----------------|--|---|
| Sub-grau VIII-2 |  |   |
| Sub-grau VIII-1 | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VIII       | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VII-2  | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VII-1  | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VII        | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VI-2   | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VI-1   | 24 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau VI         | 24 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau V-1    | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom + Análise de perfil       |
| Grau V          | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau IV-1   | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau IV         | 18 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau III        | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau II         | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau I          | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau 0          | 12 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |

4-Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:

- 15 % do total elegível dos OOV do grau VI-2;
- 7,5 % do total elegível dos OOV do grau VII-2.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Nomeação e exoneração na linha hierárquica)

1-É da competência da TAP a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica, a qual deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

- a) OOV/supervisor - OOV dos graus VI e VII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus;
- b) OOV/chefe de secção - OOV/supervisor e OOV dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.

2-Por iniciativa da empresa ou do trabalhador podem ser cessadas as funções na linha hierárquica, sendo que se a iniciativa for:

a) Da empresa e o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração superior a dois anos, o OOV é enquadrado da seguinte forma:

- i) OOV/supervisor - OOV grau VII;
- ii) OOV/chefe de secção - OOV grau VIII.

b) Da empresa, o OOV é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;

c) Do OOV, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.

3-A cessação do exercício de funções, nos termos do número anterior, determina automaticamente a cessação das prestações inerentes ao exercício da função de chefia, nomeadamente o adicional de chefia.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**(Regime remuneratório na linha hierárquica)**

Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional remuneratório:

|                 | Euros    |
|-----------------|----------|
| Chefe de secção | 691,00 € |
| Supervisor      | 630,00 € |

Cláusula 8.<sup>a</sup>**(Duração do trabalho normal)**

1-O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2-O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3-O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

- a) Em regime de laboração contínua;
- b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;
- c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4-Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

- Junho, julho, agosto;
- Setembro, outubro, novembro;
- Dezembro, janeiro, fevereiro;
- Março, abril, maio.

5-O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6-A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7-Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea b) do número 1 da cláusula 68.<sup>a</sup>

8-Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**(Avaliação do desempenho e potencial)**

1-A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2-A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

- Insuficiente - < 1,9;
- Suficiente -  $\geq 1,9 < 2,5$ ;
- Bom -  $\geq 2,5 < 3,5$ ;
- Muito bom -  $\geq 3,5$  a 4.

3-Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4-O resultado final da sua avaliação é comunicado ao OOV, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5-No caso de não existir nenhum OOV avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7-No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao OOV, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

### Tabela salarial

#### OOV

| Linha técnica   | Euros      | Tempo de mínimo de permanência (meses) | Avaliação do desempenho e potencial               |
|-----------------|------------|--|---|
| Sub-grau VIII-2 | 3 657,00 € |  |   |
| Sub-grau VIII-1 | 3 555,00 € | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VIII       | 3 453,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VII-2  | 3 351,00 € | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VII-1  | 3 249,00 € | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VII        | 3 147,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VI-2   | 3 045,00 € | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VI-1   | 2 943,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau VI         | 2 841,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau V-1    | 2 688,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom + Análise de perfil       |
| Grau V          | 2 535,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau IV-1   | 2 382,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau IV         | 2 229,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau III        | 1 923,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau II         | 1 719,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau I          | 1 515,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau 0          | 1 315,00 € | 12 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |

#### ANEXO E

### Técnico de organização e administração

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de técnico de organização e administração (TOA), conforme previsto na cláusula 17.<sup>a</sup> do AE, de que faz parte integrante.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Caracterização da categoria profissional)

1-Executa trabalhos de natureza organizativa e administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes; nomeadamente de registo, planeamento, tratamento e comunicação da informação relativos à empresa, aos serviços de atendimento

e de secretariado; executa operações de caixa; ordena e trata dados contabilísticos, estatísticos e financeiros; assegura serviços de biblioteca; assegura o serviço de controle da prevenção e segurança de pessoas e instalações, e de higiene industrial; assegura o desenvolvimento e atuação no âmbito da gestão técnica de recursos humanos.

No exercício da sua atividade utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado à execução e desenvolvimento dos processos em que intervém.

Pode ainda assegurar o tratamento e reprodução de documentação, pedidos, notas de encomenda, registos e informação diversa, bem como efetuar serviço de receção, transporte, carga e descarga de correio.

#### 2-Competências abrangidas:

**Administração** - Desempenha as funções de natureza administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, nomeadamente no âmbito da administração de pessoal, secretariado e atendimento público, apoio administrativo, tradução e retroversão; poderá desempenhar as funções de técnico auxiliar administrativo relacionadas com ou exigidas pelas suas próprias funções.

**Comunicação** - Desenvolve ações planificadas de comunicação com vista a manter o conhecimento e compreensão entre a empresa e o público/entidades; elabora estudos e relatórios com vista à solução de problemas inerentes à sua área de atuação. Exerce funções de análise de reclamações de clientes e entidades exteriores à empresa. Contacta entidades externas e os meios de comunicação social tendo em vista a assegurar em cada momento uma adequada imagem da empresa. Organiza e acompanha visitas guiadas no interior da empresa.

Assegura a divulgação sistemática e atempada de informação relativa à atividade da empresa. Seleciona, controla e trata a informação proveniente dos diversos canais.

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

**Prevenção e segurança** - Organiza, implementa e controla toda a atividade de prevenção em terra, tendo em vista proteger pessoas e bens de acidentes ou ações criminosas, de riscos relacionados com o trabalho, de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

**Recursos humanos** - Desenvolve estudos e ações no âmbito do desenvolvimento organizacional e funcional e da gestão técnica de recursos humanos. Exerce funções de recrutamento e seleção, avaliação de desempenho e potencial, estudo das necessidades de formação e desenvolvimento, estudos no âmbito do desenvolvimento da cultura empresarial, análise e qualificação de funções e carreiras profissionais e qualificação das condições de desempenho profissional.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### (Condições de ingresso na categoria profissional)

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

2-As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TOA são a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial.

3-Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa

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

5-O ingresso na categoria profissional de TOA far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TC um grau de ingresso mais elevado.

6-A idade mínima de admissão para a categoria profissional de TOA é de 18 anos.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**(Desempenho de funções)**

Iniciação - Grau I - Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de atuação;

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

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função. Recebe formação de iniciação à atividade desenvolvida e à organização da empresa.

Capacitação - Grau II, grau III, grau IV - Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.

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

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções.

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

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

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

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

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

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

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

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

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

Senioridade - Grau VII, grau VIII - Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida e pela procura constante de atualização.

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

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

Apresenta propostas acerca das matérias da sua especialidade.

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

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

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

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**(Progressão na linha técnica)**

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

- a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e
- b) Os definidos na cláusula 19.<sup>a</sup> do AE;

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TOA evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

| Linha técnica   | Tempo de mínimo de permanência (meses) | Avaliação do desempenho e potencial                  |
|-----------------|--|--|
| Sub-grau VIII-2 |  |  |
| Sub-grau VIII-1 | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                        |
| Grau VIII       | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                        |
| Sub-grau VII-2  | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil    |
| Sub-grau VII-1  | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                        |
| Grau VII        | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                        |
| Sub-grau VI-2   | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil    |
| Sub-grau VI-1   | 24 meses                               | Igual ou superior a Bom                              |
| Grau VI         | 24 meses                               | Igual ou superior a Bom                              |
| Sub-grau V-1    | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom + Análise de perfil e função |
| Grau V          | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom                              |
| Sub-grau IV-1   | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom                              |
| Grau IV         | 18 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                       |
| Grau III        | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                       |
| Grau II         | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                       |
| Grau I          | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                       |

4- No caso das evoluções do grau V-1 para o grau VI, a empresa fará uma análise funcional, com vista à aferição das respetivas responsabilidades, sendo que nas funções cujas responsabilidades são equiparadas à anterior categoria profissional técnico auxiliar estas ficam limitadas ao grau V-1.

5- Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:

- 15 % do total elegível dos TOA do grau VI-2;
- 7,5 % do total elegível dos TOA do grau VII-2.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Nomeação e exoneração na linha hierárquica)

1- É da competência da TAP a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica, a qual deve preferencialmente e em princípio recair sobre:

- a) TOA/gupervisor - TOA dos graus VI e VII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus;
- b) TOA/chefe de secção - TOA/supervisor e TOA dos graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.

2- Por iniciativa da empresa ou do trabalhador podem ser cessadas as funções na linha hierárquica, sendo que se a iniciativa for:

- a) Da empresa e o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração superior a dois anos, o TOA é enquadrado da seguinte forma:
  - i) TOA/supervisor - TOA grau VII;
  - ii) TOA/chefe de secção - TOA grau VIII.

b) Da empresa, o TOA é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;

c) Do TOA, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.

3- A cessação do exercício de funções, nos termos do número anterior, determina automaticamente a cessação das prestações inerentes ao exercício da função de chefia, nomeadamente o adicional de chefia.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Regime remuneratório na linha hierárquica)

Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional remuneratório:

|                 | Euros    |
|-----------------|----------|
| Chefe de secção | 425,00 € |
| Supervisor      | 400,00 € |

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Duração do trabalho normal)

1- O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2- O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

- a) Em regime de laboração contínua;
- b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;
- c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

- Junho, julho, agosto;
- Setembro, outubro, novembro;
- Dezembro, janeiro, fevereiro;
- Março, abril, maio.

5- O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6- A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7- Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea b) do número 1 da cláusula 68.<sup>a</sup>

8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

- Insuficiente -  $< 1,9$ ;
- Suficiente -  $\geq 1,9 < 2,5$ ;
- Bom -  $\geq 2,5 < 3,5$ ;
- Muito bom -  $\geq 3,5$  a 4.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TOA, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum TC avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TOA, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

### Tabela salarial

#### TOA

| Linha técnica   | Euros      | Tempo de mínimo de permanência (meses) | Avaliação do desempenho e potencial               |
|-----------------|------------|--|---|
| Sub-grau VIII-2 | 2 271,00 € |  |   |
| Sub-grau VIII-1 | 2 163,00 € | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VIII       | 2 125,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VII-2  | 2 077,00 € | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VII-1  | 2 044,00 € | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VII        | 1 999,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VI-2   | 1 893,00 € | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VI-1   | 1 784,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau VI         | 1 688,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau V-1    | 1 645,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom + Análise de perfil       |
| Grau V          | 1 563,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau IV-1   | 1 498,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau IV         | 1 439,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau III        | 1 251,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau II         | 1 113,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau I          | 978,00 €   | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |

#### ANEXO F

### Técnico de manutenção de aeronaves

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de técnico de manutenção de aeronaves (TMA), conforme previsto na cláusula 17.<sup>a</sup> do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**(Caracterização da categoria profissional)**

1-O técnico de manutenção de aeronaves (TMA) é o técnico com conhecimentos teóricos e práticos de manutenção aeronáutica que efetua a manutenção preventiva e corretiva do avião, estrutura, sistemas, reatores e componentes, procedendo à deteção e correção de avarias ou anomalias, bem como à operação, reparação, regulação e ensaio do avião, seus sistemas mecânicos, hidráulicos e pneumáticos, elétricos e eletrônicos, seus reatores e partes constituintes, sua estrutura e elementos estruturais, seus componentes e partes constituintes.

2- A caracterização funcional da categoria profissional de técnico de manutenção de aeronaves (TMA) consta do anexo F-1.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**(Condições de ingresso na categoria profissional)**

1- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de TMA é de 18 anos.

2- As habilitações escolares e profissionais exigidas para o ingresso na categoria profissional de TMA são as seguintes:

a) Escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial;

b) Licença profissional homologada pela autoridade aeronáutica, comprovada e reconhecida como satisfazendo os requisitos exigidos pela TAP, ou formação de técnico de manutenção de aeronaves, também homologada pela autoridade aeronáutica e comprovada e reconhecida como satisfazendo os requisitos exigidos pela TAP.

3- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

4- A admissão para a categoria profissional de TMA é feita por concurso, ou via cursos internos de formação *ab initio* de TMA, devendo a TAP publicar as datas de abertura e fecho do mesmo, os requisitos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir, as provas a efetuar e os critérios de seleção. A TAP disponibilizará aos sindicatos e aos candidatos envolvidos cópia dos requisitos de cada concurso e informará os mesmos sobre o seu resultado final.

Em circunstâncias excepcionais, devidamente justificadas aos sindicatos, a TAP pode efetuar admissões de TMA com dispensa de concurso, desde que não existam na empresa TMA em condições de preencher os lugares em aberto.

5- O recrutamento e seleção de TMA compreendem as seguintes fases eliminatórias: Análise curricular, entrevista de pré-seleção, avaliação das competências técnicas e dos conhecimentos requeridos, avaliação psicológica, entrevista final e avaliação médica.

6- O ingresso na categoria profissional de TMA far-se-á na respetiva posição salarial de nível 1. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TMA um nível de ingresso mais elevado.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Período experimental**

O período experimental em contratos de trabalho por tempo indeterminado de TMA é de 180 dias.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**(Desempenho de funções)**

1- Cada nível integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais abrangente do que o nível de enquadramento imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2- Para além das tarefas e responsabilidades características do respetivo nível, os TMA assumirão também, na carreira, as correspondentes aos níveis de enquadramento inferior na evolução na carreira de TMA, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3- Os TMA de qualquer nível poderão ser chamados a executar tarefas de nível imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão hierárquica e orientação de técnicos devidamente qualificados de nível superior.

4- A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento, nas suas vertentes de conhecimento, perícia e atitude profissional, é adquirida através de aprovação em cursos de especialização e qualificação e da boa prática no exercício efetivo da função.

5- Os TMA de qualquer nível, no exercício das suas funções:

a) Utilizam a documentação técnica, aplicando os documentos de trabalho pré-definidos, e os equipamentos, ferramentas e materiais adequados para as tarefas que executam;

b) Zelam pelo bom estado de conservação dos equipamentos e ferramentas que utilizam e contribuem para a manutenção da sua operacionalidade, podendo proceder ao seu ensaio e reparação, desde que capacitados para tal;

c) Zelam pela boa organização do seu espaço de trabalho;

d) Respeitam os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela TAP, visando os mais altos padrões de qualidade e segurança;

e) Cumprem as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Progressão na carreira)

1- A evolução na carreira depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada nível.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na carreira:

a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e

b) Os definidos na cláusula 19.<sup>a</sup> do AE;

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TMA evolui na carreira nos seguintes termos específicos:

| Nível | Permanência meses | Avaliação desempenho                           | Posição relativa | Validação da direção |
|-------|-------------------|--|------------------|----------------------|
| 17    |                   |  |                  |                      |
| 16    | 30                | Muito Bom                                      |                  |                      |
| 15    | 30                | Muito Bom + Avaliação de especificação técnica | 90 %             | Positivo             |
| 14    | 24                | Muito Bom                                      |                  |                      |
| 13    | 30                | Muito Bom + Avaliação de especificação técnica | 85 %             | Positivo             |
| 12    | 24                | Muito Bom                                      |                  |                      |
| 11    | 30                | Bom + Avaliação de especificação técnica       | 80 %             | Positivo             |
| 10    | 24                | Bom  |                  |                      |
| 9     | 24                | Bom  |                  |                      |
| 8     | 24                | Bom  |                  |                      |
| 7     | 18                | Bom  |                  |                      |
| 6     | 18                | Bom  |                  |                      |
| 5     | 18                | Bom  |                  |                      |
| 4     | 24                | Suficiente                                     |                  |                      |
| 3     | 24                | Suficiente                                     |                  |                      |
| 2     | 9                 |  |                  |                      |
| 1     | 9                 |  |                  |                      |

Cláusula 7.<sup>a</sup>**(Nomeação e exoneração na linha hierárquica)**

1- É da competência da TAP a nomeação e exoneração dos titulares de funções na linha hierárquica, de acordo com as suas necessidades.

2- A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita com audição prévia dos TMA envolvidos, sendo-lhes dado a conhecer o processo de nomeação que contemplará os seguintes critérios:

- a) Apreciação positiva do currículo técnico;
- b) Detenção do perfil definido para a função;
- c) Avaliação do desempenho e potencial igual a muito bom;
- d) Assiduidade dentro dos limites estabelecidos na cláusula 19.<sup>a</sup> do AE;
- e) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 19.<sup>a</sup> do AE.

3- No final do processo de nomeação, a TAP informará os TMA envolvidos sobre o resultado do processo.

4- As nomeações para o exercício de funções na linha hierárquica contemplarão as seguintes preferências:

- a) Os TMA chefe de grupo são nomeados preferencialmente de entre os TMA nível 12;
- b) Os TMA chefe de produção são nomeados preferencialmente de entre os TMA chefe de grupo;
- c) Os TMA coordenador superior são nomeados preferencialmente de entre os TMA chefe de produção.

5- O exercício temporário de funções previsto no número anterior não poderá ultrapassar os 90 dias, ou 180 dias se, ocorrendo aquele em substituição, o impedimento do TMA substituído for devido a licença por maternidade, paternidade ou adoção, a doença, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

6- Decorridos os prazos estabelecidos no número anterior, a TAP deverá proceder à nomeação de chefia com enquadramento efetivo na linha hierárquica.

7- Por iniciativa da empresa ou do trabalhador podem ser cessadas as funções na linha hierárquica, sendo que se a iniciativa for:

a) Da empresa e o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração superior a dois anos, o TMA é enquadrado da seguinte forma:

- i) TMA chefe de grupo em TMA nível 12;
- ii) TMA chefe de produção em TMA nível 13;
- iii) TMA coordenador superior em TMA nível 15.

b) Da empresa, o TMA é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no nível entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;

c) Do TMA, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.

8- A cessação do exercício de funções, nos termos do número anterior, determina automaticamente a cessação das prestações inerentes ao exercício da função de chefia, nomeadamente o adicional de chefia.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**(Regime remuneratório na linha hierárquica)**

Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional remuneratório:

|                      | Euros    |
|----------------------|----------|
| Chefe de grupo       | 508,00 € |
| Chefe de produção    | 545,00 € |
| Coordenador superior | 623,00 € |

Cláusula 9.<sup>a</sup>**(Funções diferenciadas)**

1- Dentro da categoria profissional de TMA, poderão ser atribuídas aos trabalhadores, mediante necessidade e indicação da empresa e desde que cumpridos os requisitos previstos em regulamentação específica, funções diferenciadas.

2- Para efeitos do número anterior consideram-se funções diferenciadas:

- a) Técnico de manutenção aeronaves - Inspetor de avaliação da aeronavegabilidade (ARI);

- b) Técnico de manutenção aeronaves - *Maintenance operations center* (MOC);
- c) Técnico de manutenção aeronaves - Auditor da qualidade (AQ);
- d) Técnico de manutenção aeronaves - Técnico de qualidade;
- e) Técnico de manutenção aeronaves - Simulador de voo e equipamentos de treino e formação.

3- A caracterização, valorização e os termos e condições para o desenvolvimento das funções diferenciadas mencionadas no número anterior encontram-se estabelecidas no anexo F-2.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Duração do tempo de trabalho)

1-O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2-O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3-O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

- a) Em regime de laboração contínua;
- b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;
- c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4-Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

- Junho, julho, agosto;
- Setembro, outubro, novembro;
- Dezembro, janeiro, fevereiro;
- Março, abril, maio.

5-O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6-A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7-Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea b) do número 1 da cláusula 68.<sup>a</sup>

8-Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Avaliação do desempenho e potencial)

1-A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2-A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

- Insuficiente - < 45 %;
- 45 % ≤ Suficiente < 65 %;
- 65 % ≤ Bom < 80 %;
- Muito bom ≥ 80 %.

3-Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4-O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TMA, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5-No caso de não existir nenhum TMA avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6-As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TMA, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Formação profissional)

1- A formação *e-learning* será, por decisão da empresa, executada integralmente dentro ou fora do horário de trabalho.

2- A convocatória para a realização da formação *e-learning*, deverá ser comunicada, via *e-mail*, em simultâneo, ao TMA e ao seu chefe de produção ou coordenador superior.

3- Cabe ao chefe de produção ou ao coordenador superior determinar se a formação *e-learning* se realiza dentro ou fora do horário de trabalho e informar, via *e-mail*, o TMA, sendo que:

a) A decisão sobre qual o local de formação *e-learning* deverá ser determinada tendo em conta as necessidades de serviço;

b) Após passado 50 % do tempo desde a comunicação ao término do prazo para realização da formação e sem que esta tenha sido iniciada, considera-se a sua realização em *e-learning* fora do seu horário normal de trabalho, exceto quando diferente for acordado com o TMA;

c) Preferencialmente o *e-learning*, quando realizado dentro do horário de trabalho, deve ser realizado fora do horário 0h00 - 8h00.

4- Sempre que a formação *e-learning* for executada fora do horário de trabalho do TMA dará lugar ao pagamento do valor de 15,00 € por cada hora de formação estipulada para o curso.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Deslocações especiais)

1- O disposto na presente cláusula é aplicável:

a) Ao trabalho prestado em voos de ensaio ou similares;

b) Às deslocações, como *extracrew*, para assistência ao avião no local do destino ou em escala intermédia;

c) Às deslocações de emergência para assistência a avião situado no local do destino.

2- A disponibilidade do TMA no período que precede imediatamente o início da deslocação e no que é imediatamente subsequente ao seu termo não dá lugar a qualquer compensação, designadamente ao pagamento de trabalho suplementar.

3- No local da deslocação, o horário de trabalho é ajustado aos períodos em que há necessidade de prestação de trabalho e nunca incluirá dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e de feriado, só dando lugar à remuneração como trabalho suplementar, com acréscimo de 100 %, quando for excedido o limite semanal da duração de trabalho (trinta e sete horas e trinta minutos) em cada seis dias.

4- Quando um TMA se deslocar em emergência para assistência a aeronaves imobilizadas e prestar mais do que o seu período de trabalho diário, será remunerado para além de tal limite pelos coeficientes aplicáveis ao trabalho suplementar.

5- Concluída a deslocação, deve ser observado um descanso mínimo de duração não inferior a doze horas, sendo esse período contado a partir do momento da chegada no regresso (calços).

6- Quando a chegada no regresso (calços) se situe no período compreendido entre as 0h00 e as 5h00, o TMA será dispensado do período de trabalho que, nesse mesmo dia, por horário, devia cumprir a partir das 8h00.

7- Quando o termo da deslocação (chegada no regresso, calços) se verificar após as 5h00, o TMA, nesse dia, ficará dispensado da prestação de trabalho.

8- Quando a deslocação se faça em dia de descanso semanal obrigatório, de descanso semanal complementar ou de feriado (seja na ida seja na volta), o TMA beneficiará sempre de um dia completo de descanso, que será gozado, após o regresso à base, em data a acordar com a empresa.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Retribuição por prestação temporária de serviço como instrutor de formação)

Sem prejuízo do disposto na cláusula 73.<sup>a</sup>, com as necessárias adaptações, os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como instrutores em cursos ministrados pela TAP terão direito a uma remuneração especial por hora de instrução no montante de 20,00 €.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

## (Subsídio de funções autorizadas/certificadas)

1-O TMA que exerça funções autorizadas/certificadas terá direito a auferir um subsídio nas condições e valores indicados no seguinte quadro:

| Quadro de funções técnicas de TMA   |                                  |   |   |  |  |
|---|----------------------------------|---|---|--|--|
| Nível técnico 1   | Nível técnico 2                  | Nível técnico 3                             | Nível técnico 4   | Nível técnico 5                                  | Nível técnico 6  |
| TMA com formação base ou equivalente  | TMA com formação específica      | TMA com função autorizada + Nível técnico 1 | TMA com função autorizada/ Certificador + Nível técnico 1 | TMA com função de certificação + Nível técnico 1 | TMA com função de certificação dupla + Nível técnico 1 |
| Formação base de acordo com a ESA PT66, ministrada por entidade EASA PT147, ou equivalente a esta reconhecida pela empresa. | MA - Formação tipo               | DII   | A   | B1   | B1+B2  |
|   | MM - Formação técnica específica | BOR   | B1/C  | B2   |  |
|   | MC - Formação técnica específica | NDT   | B2/C  | C  |  |
|   |                                  |   |   | D, E, F, G                                       |  |
|   |                                  |   |   | RNP3   |  |
| > 3 anos com formação base passa ao nível seguinte  |                                  |   |   |  |  |
| 150,00 €  | 250,00 €                         | 400,00 €                                    | 500,00 €  | 600,00 €   | 700,00 €   |

2-O TMA integra o quadro de funções técnicas de acordo com os seguintes níveis:

- a) Nível técnico 1;
- b) Nível técnico 2;
- c) Nível técnico 3;
- d) Nível técnico 4;
- e) Nível técnico 5;
- f) Nível técnico 6.

3-O TMA é enquadrado no nível técnico correspondente às funções técnicas que desempenha, auferindo o valor a esta correspondente.

4-Para efeitos do disposto no número 1 da presente cláusula, entende-se por:

Nível técnico - Posição relativa no quadro de funções técnicas de TMA.

TMA - Técnico com curso de formação básica de acordo com o Regulamento (UE) n.º 1321/2014 - EASA parte 66, ou com formação equivalente a esta, reconhecida pela empresa, que lhe confere conhecimentos teóricos e práticos de manutenção aeronáutica. Efetua a manutenção preventiva e corretiva do avião, estrutura, sistemas, reatores e componentes, procedendo à deteção e correção de avarias ou anomalias, bem como à operação, reparação, regulação e ensaio do avião, seus sistemas mecânicos, hidráulicos e pneumáticos, elétricos e eletrónicos, seus reatores e partes constituintes, sua estrutura e elementos estruturais, seus componentes e partes constituintes.

Formação base - Formação básica (teórica e prática) completa com aproveitamento, de acordo com o estipulado no regulamento EASA parte 66 (Categorias: A.1 e/ou B1.1 e/ou B2) ministrada por uma organização de formação aprovada de acordo com o regulamento EASA parte-147 ou com formação equivalente a esta, reconhecida pela empresa.

Formação tipo - Formação tipo em conformidade com os requisitos do regulamento EASA parte 66, envolvendo as componentes teórica e prática, subdividindo-se em:

- Cursos de formação avião para eletromecânicos, completos ou parciais, focados na obtenção de conhecimentos técnicos dos sistemas mecânicos e elétricos do avião, necessários ao desempenho da atividade de manutenção de avião;

- Cursos de formação avião para eletroaviônicos, completos ou parciais, focados na obtenção de conhecimentos técnicos dos sistemas aviônicos e elétricos do avião, necessários ao desempenho da atividade de manutenção de avião.

Formação técnica específica - Cursos de formação em manutenção de material aeronáutico, focados na obtenção de conhecimentos específicos em determinadas tarefas, sistemas e/ou componentes, tais como:

- Cursos de formação oficial em reator e/ou *thrust reverser*, focados na obtenção de conhecimentos técnicos em manutenção de motores e/ou *thrust reverser*, necessários ao desempenho da atividade de manutenção oficial;

- Cursos de formação oficial em APU (*auxiliary power unit*), focados na obtenção de conhecimentos técnicos em manutenção de APU;

- Cursos de formação oficial em componentes ou cursos de formação avião (num ATA específico) para eletromecânicos e/ou eletroaviônicos, focados na obtenção de conhecimentos técnicos em manutenção de componentes, necessários para o desempenho da atividade de manutenção oficial de componentes;

- Cursos de formação em tarefas específicas, focados na obtenção de conhecimentos técnicos específicos para a realização de determinadas tarefas em avião, motores ou componentes inerentes às atividades de manutenção.

DII (*double inspection item*) - TMA com formação base e formação tipo (avião) ou formação técnica específica apto a efetuar a inspeção/verificação decorrente de ações de manutenção classificadas com críticas de acordo com os requisitos do sistema de gestão.

BOR - TMA com formação base e formação tipo (avião) ou formação técnica específica, apto a efetuar inspeções pelo método de boroscópio.

NDT (*non destructive tests*) - TMA com formação base apto a efetuar inspeções pelo métodos não destrutivos.

A.1 - TMA com formação base e licença EASA parte 66 válida, apto a emitir o certificado de aptidão para serviço na sequência de trabalhos de manutenção de linha. Ao técnico de certificação da categoria A.1 é permitido executar tarefas de rotina e retificação de falhas simples em manutenção de linha, que não requeiram pesquisa de avarias nem investigação da causa, de acordo com o âmbito da sua autorização interna. Os privilégios de certificação de técnico de certificação da categoria A.1 referem-se às ações de manutenção realizadas pelo próprio.

B1/C ou B2/C - TMA com formação base e formação tipo, apto a proceder ao fecho de documentos de trabalho, comprovando que as tarefas foram total e corretamente executadas e comprovadas por técnicos qualificados.

B1.1 - TMA com formação base, formação tipo e licença aeronáutica EASA parte 66 válida, apto a emitir o certificado de aptidão para serviço na sequência de trabalhos de manutenção de linha. Ao técnico de certificação da categoria B1.1 é permitido certificar tarefas de manutenção complexas na estrutura, nos motores e nos sistemas mecânicos e elétricos. É permitido também realizar a certificação de trabalhos envolvendo sistemas aviônicos, desde que a operacionalidade do sistema em causa possa ser estabelecida através de testes simples e não requerendo pesquisa de avarias.

B2 - TMA com formação base, formação tipo e licença aeronáutica EASA parte 66 válida, apto a emitir o certificado de aptidão para serviço na sequência de trabalhos de manutenção de linha. Ao técnico de certificação da categoria B2 é permitido certificar tarefas de manutenção nos sistemas aviônicos e elétricos. É permitido também certificar tarefas elétricas e aviônicas em motores e sistemas mecânicos, que requeiram testes simples para comprovar a sua operacionalidade.

C - TMA com formação base, formação tipo e licença aeronáutica EASA parte 66 válida, apto a emitir certificados de aptidão para serviço a aviões na sequência de trabalhos de manutenção de base.

D - TMA com formação base e formação técnica específica, apto a emitir o certificado de aptidão para serviço EASA *form 1* ou equivalente, de motor, *thrust reverser/exhaust*, APU, peças e componentes, nas categorias D.

E - TMA com formação base e formação técnica específica, apto a emitir o certificado de aptidão para serviço EASA *form 1* ou equivalente, de componentes em oficina, nas categorias E.

F - TMA com formação base, apto a emitir certificado de aptidão para serviço EASA *form 1* ou equivalente a inspeções por métodos não destrutivos após uma ação de manutenção desta tipologia não integrada num conjunto de outras ações de manutenção.

G - TMA com formação base, apto a emitir certificado de aptidão para serviço EASA *form 1* ou equivalente em inspeções por método de boroscópio após uma ação de manutenção desta tipologia não integrada num conjunto de ações de manutenção.

RNP3 - TMA com formação base e formação técnica específica, apto a emitir certificado de aptidão para serviço EASA *form 1* ou equivalente, na sequência da realização de ensaio de motor/APU em banco e/ou realização de tarefas de preservação de motor/APU.

B1.1 + B2 - TMA que acumula as capacidades de certificação B1.1 e B2.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Disposições transitórias)

1- As progressões referentes aos anos de 2021 e 2022 serão pagas com efeitos a 1 de julho de 2023.

2- Após a efetivação das progressões relativas aos anos de 2021 e 2022, os TMA serão integrados de acordo com o seguinte enquadramento salarial:

| Enquadramento na tabela     |              |
|-----------------------------|--------------|
| Regime atual                | Novos níveis |
| Grau IX-2                   | 17           |
| Grau IX-1                   | 16           |
| Grau IX<br>Sub-grau VIII-2  | 15           |
| Grau VIII-1                 | 14           |
| Grau VIII<br>Sub-grau VII-2 | 13           |
| Grau VII-1                  | 12           |
| Grau VII<br>Sub-grau VI-2   | 11           |
| Grau VI-1                   | 10           |
| Grau VI<br>Sub-grau V-1     | 9            |
| Grau V                      | 8            |
| Sub-grau IV-1               | 7            |
| Grau IV                     | 6            |
| Grau III                    | 5            |
| Grau II                     | 4            |
| Grau I                      | 3            |
| Iniciado B                  | 2            |
| Iniciado A                  | 1            |

3- Na sequência das progressões previstas no número 1, os TMA integrados nos graus VI, VII, VIII e IX, após um ano, serão reenquadrados, respetivamente, nos níveis 10, 12, 14 e 16, com efeitos a 1 de julho de 2024.

4- As progressões que se venceriam em 2023 e que se vencem na primeira metade do ano de 2024, serão pagas com efeitos a 1 de julho de 2024, sendo considerado todo o tempo de permanência naquele nível para efeitos de posicionamento na tabela.

5- Para efeitos do disposto na cláusula 8.<sup>a</sup>, número 5, e enquanto o sistema de convocatória de formação não estiver automatizado, o TMA após o recebimento da convocatória para a realização da formação *e-learning*, deverá comunicar a mesma, via *e-mail*, ao seu chefe de produção ou coordenador superior.

## ANEXO F-1

### **Caracterização funcional da categoria profissional de técnico de manutenção de aeronaves (CPTMA)**

#### **1- Funções transversais**

- 1- Integra grupos de trabalho em representação da sua área;
- 2- Ministra formação teórica ou prática, em contexto real de trabalho, nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências.
- 3- Contribui para o cumprimento da política da segurança (*safety policy*) e da política da qualidade a consecução dos objetivos da segurança (*safety objectives*) e dos objetivos da qualidade a gestão do risco no seu âmbito de atuação, a aplicação da legislação ambiental e das normas de segurança («*security*»), e garante que as atividades são desenvolvidas levando em conta os princípios dos fatores humanos.
- 4- Contribui para a criação e manutenção, em toda a subárea, de um clima social e um estado de relações laborais e de um nível de higiene e segurança adequados, que motivem os recursos humanos, estimulem o desempenho individual e potenciem os resultados.
- 5- Desempenha as funções de técnico autorizado, reconhecidas e autorizadas pela empresa, em ações de manutenção sobre um avião, motor ou componente.
- 6- Elabora documentos técnicos inerentes à sua atividade.
- 7- Procede ao registo e controlo documental dos trabalhos realizados.
- 8- Recebe a formação definida pela empresa para o desempenho das suas funções.
- 9- Colabora com os responsáveis da sua área na concretização dos objetivos e metas.

#### **2- Linha técnica**

##### TMA nível 1

É o TMA detentor de formação básica categoria A de acordo com o Regulamento (UE) n.º 1321/2014 - EASA parte 66 ou equivalente que cumpre a fase de iniciação e adaptação à profissão na TAP, que:

- Executa, sob orientação de TMA de um nível superior, tarefas elementares de desmontagem, reparação, montagem, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reatores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes.

##### TMA nível 2

É o TMA detentor de formação básica categoria A com experiência, categoria B1.1 ou categoria B2, de acordo com o Regulamento (UE) n.º 1321/2014 - EASA parte 66 ou equivalente em fase de alargamento e aprofundamento de conhecimentos técnicos, aquisição de experiência profissional e desenvolvimento pessoal, que:

- Executa, sob orientação de TMA de um nível superior, tarefas progressivamente mais complexas de desmontagem, inspeção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, na sua área de especialidade, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reatores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes.

## TMA nível 3, 4 e 5

É o TMA em fase de consolidação de conhecimentos técnicos, aquisição de experiência profissional e desenvolvimento pessoal, que:

- Executa, com autonomia técnica, podendo ser orientado por TMA de nível superior quando necessário, tarefas progressivamente mais complexas de desmontagem, inspeção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, na sua área de especialidade, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reatores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;
- Pode orientar tecnicamente TMA de níveis inferiores.

## TMA nível 6 e 7

É o TMA em fase de consolidação de conhecimentos técnicos, aquisição de experiência profissional e desenvolvimento pessoal, que:

- Executa, com autonomia técnica, podendo ser orientado por TMA de nível superior quando necessário, tarefas progressivamente mais complexas de desmontagem, inspeção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, na sua área de especialidade, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reatores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;
- Executa e/ou certifica tarefas e ensaios de pequena complexidade que requeiram qualificação reconhecida pela área da qualidade, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Pode orientar tecnicamente TMA de níveis inferiores.

## TMA nível 8, 9, 10 e 11

É o TMA, com conhecimentos técnicos, experiência profissional e desenvolvimento pessoal consolidados e acrescidos, que:

- Executa, com autonomia técnica, podendo ser orientado por TMA de nível superior quando necessário, tarefas progressivamente mais complexas de desmontagem, inspeção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, na sua área de especialidade, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reatores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;
- Pode orientar tecnicamente TMA de níveis inferiores.

## TMA nível 12 e 13

É o TMA, com conhecimentos técnicos, experiência profissional e desenvolvimento pessoal consolidados e acrescidos, que:

- Executa, com autonomia técnica, podendo ser orientado por TMA de nível superior quando necessário, tarefas progressivamente mais complexas de desmontagem, inspeção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, na sua área de especialidade, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reatores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;
- Pode coordenar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos, de modo a garantir o cumprimento do objetivo final definido para o trabalho, a correção técnica da sua execução;
- Colabora com o TMA chefe de grupo, podendo ser convidado para o substituir nos seus impedimentos;
- Apoia os elementos da sua área na resolução de problemas assim como na implementação e otimização de processos por forma a garantir a melhoria contínua do sistema de gestão;
- Pode orientar tecnicamente TMA de níveis inferiores. de um nível inferior.

## TMA nível 14 e 15

É o TMA, com conhecimentos técnicos, experiência profissional e desenvolvimento pessoal consolidados e acrescidos, que:

- Pode coordenar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos, de modo a garantir o cumprimento do objetivo final definido para o trabalho, a correção técnica da sua execução e o respeito pelas práticas e normas instituídas;
- Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas e emite pareceres, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional;
- Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido;
- Orienta a execução técnica de tarefas de TMA dos níveis inferiores;
- Colabora com o TMA chefe de grupo, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos;

– Apoia os elementos da sua área na resolução de problemas assim como na implementação e otimização de processos por forma a garantir a melhoria contínua do sistema de gestão.

#### TMA nível 16 e 17

É o TMA com elevada experiência profissional e vastos conhecimentos técnicos, que:

- Pode coordenar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos, de modo a garantir o cumprimento do objetivo final definido para o trabalho, a correção técnica da sua execução e o respeito pelas práticas e normas instituídas;
- Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido;
- Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas e emite pareceres, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional;
- Apoia os elementos da sua área na resolução de problemas assim como na implementação e otimização de processos por forma a garantir a melhoria contínua do sistema de gestão;
- Colabora com os responsáveis da sua área na definição de objetivos e metas.

### ANEXO F-2

#### Funções diferenciadas

##### 1 - TMA - Inspetor de avaliação da aeronavegabilidade (ARI)

Assegura a análise e decisão sobre o estado das aeronaves da frota TAP e de clientes, conforme definido na regulamentação aplicável, com o objetivo de atestar a sua condição de aeronavegabilidade; procede a avaliações regulares que contemplam, nomeadamente, a análise de registos de aeronavegabilidade e de documentação técnica associada à aeronave, realizando também, neste âmbito, vistorias físicas às aeronaves com vista à emissão ou extensão do certificado de avaliação da aeronavegabilidade (ARC), podendo também proceder à recomendação para emissão do ARC das aeronaves da frota TAP e de clientes, junto da autoridade competente; procede à preparação e emissão da licença de voo após validação da conformidade das condições de voo, conforme definido na regulamentação aplicável.

##### 1.1- Caracterização

No exercício das funções de inspetor de avaliação da aeronavegabilidade (ARI) as funções/responsabilidades a desempenhar são, nomeadamente, as seguintes:

a) Procede a avaliações de aeronavegabilidade, com vista à emissão ou extensão do certificado de avaliação da aeronavegabilidade (ARC) e/ou emissão de recomendação para emissão de ARC das aeronaves da frota TAP e de clientes. As avaliações da aeronavegabilidade, definidas em normativos internos de acordo com a regulamentação aplicável, são orientadas por *checklist* e compreendem as seguintes tarefas:

i) Interpretar documentação aprovada (ex.: regulamentos, normas, documentação legal, documentação emitida pelo detentor de uma aprovação de projeto ou pela autoridade competente) e utilizá-la no âmbito das suas funções e responsabilidades;

ii) Analisar documentação de aeronaves com vista à verificação da coerência entre vários documentos, o seu correto preenchimento e articulação, verificando a validade das informações face à regulamentação aplicável;

iii) Assegurar as vistorias físicas às aeronaves, procedendo ao levantamento de situações discrepantes com os requisitos regulamentares, com os manuais aplicáveis ou com a documentação previamente verificada durante a análise documental (ex: funcionamento deficiente ou inoperativo; inexistência ou inadequação de sistemas, componentes ou outro; discrepâncias entre a documentação e observação direta na aeronave);

iv) Emitir um relatório de discrepâncias para a CAMO (*continuing airworthiness management organization*) do operador da aeronave;

v) Definir prazo para resposta e/ou resolução das discrepâncias identificadas; esta definição poderá assentar numa avaliação através de métodos de análise de risco, usando para tal as informações disponíveis e aplicáveis, tendo em conta a repetição das constatações encontradas, a sua tendência, a probabilidade e severidade de uma eventual ocorrência (incidente ou acidente);

vi) Analisar as evidências fornecidas para as correções das discrepâncias constantes no relatório, com vista à validação do seu teor de modo a suportar o seu fecho no âmbito do processo de avaliação da aeronavegabilidade;

vii) Registrar em suporte informático as evidências da análise dos itens que integram as *checklist* dos processos de avaliação da aeronavegabilidade.

b) Prepara e acompanha auditorias internas, da autoridade aeronáutica e de clientes, no âmbito da sua área de atuação, garantindo respostas às constatações e implementação de medidas corretivas, até ao encerramento dos processos de auditoria;

c) Emite licenças de voo de acordo com a legislação e normativos em vigor;

d) Concebe, prepara e/ou ministra formação no âmbito das suas competências;

e) Investiga ocorrências específicas relacionadas com o sistema de gestão e elabora o respetivo relatório técnico;

f) Integra grupos de trabalho, dentro da sua área de competência, em representação da área de ME/QS;

g) Outras funções afins ou funcionalmente ligadas.

#### 1.2- Nomeação

Por decisão da empresa e a qualquer momento, os TMA podem ser nomeados, mediante despacho para o exercício da função diferenciada de inspetor de avaliação da aeronavegabilidade (ARI), devendo o TMA tomar conhecimento e aceitar a nomeação no prazo máximo de 10 dias, a contar da receção do despacho. Decorrido o mencionado prazo, e nada dizendo, presume-se que o TMA não aceitou a nomeação.

#### 1.3- Subsídio de função

1.3.1- Pelo exercício das funções mencionadas no ponto 2.1, o TMA auferirá um subsídio de função, no valor mensal ilíquido de 1450,00 €.

1.3.2- O pagamento do subsídio de função depende do exercício da função atribuída de acordo com as necessidades e indicação da empresa, sendo suspenso em caso de suspensão do contrato de trabalho.

1.3.3- Neste subsídio já se encontra integrado o valor devido pelo exercício das funções técnicas, previsto na cláusula 70.<sup>a</sup>, o qual não é cumulável com o pagamento do respetivo subsídio de funções técnicas.

#### 1.4- Cessação do exercício

1.4.1- A empresa e o TMA poderão pôr termo ao exercício da função diferenciada mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com antecedência não inferior a 30 dias.

1.4.2- A não observância pela empresa deste aviso prévio não determina a invalidade da cessação, determinando apenas a obrigação do pagamento do diferencial de função correspondente ao aviso prévio em falta.

1.4.3- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas deixa de ser devido o subsídio de função mencionado no ponto anterior.

1.4.4- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas, o TMA é colocado na área funcional antecedente.

### 2- TMA - *Maintenance operations center* (MOC):

Realiza o interface, 24 horas por dia, com as áreas operacionais da TAP e com clientes, de modo a assegurar a comunicação correta e célere da situação operacional em termos de manutenção dos aviões das frotas assistidas (base, estações e escalas); propõe e coordena ações alternativas com vista a minorar atrasos na operação; controla a informação, emitida pela TAP/ME, sobre irregularidades e respetivas causas; assegura o estabelecimento de contactos com entidades internas e externas à TAP, nomeadamente em situações de *aircraft on ground* (AOG); analisa a informação técnica do avião em tempo real, com vista a investigar, antecipar e resolver anomalias, bem como planear ações de manutenção de modo a evitar possíveis impactos na operação.

#### 2.1- Caracterização

No exercício das funções de *maintenance operations center* as funções/responsabilidades a desempenhar são, nomeadamente, as seguintes:

a) Realiza o interface, 24 horas por dia, com a manutenção de linha (MO/ML), a manutenção de base (MB) e as outras áreas operacionais da TAP (designadamente com o centro de operações integrado (COI)) e com clientes, de modo a assegurar a comunicação correta e célere da situação operacional em termos de manutenção dos aviões das frotas assistidas (base, estações e escalas);

b) Propõe e coordena, conjuntamente com o COI, ações alternativas com vista a minorar atrasos na operação, acautelando os procedimentos inerentes à substituição de aeronaves, de modo a garantir a sua aeronavegabilidade;

c) Controla a informação, emitida pela TAP/ME, sobre as irregularidades e respetivas causas, coordenando conjuntamente com o COI alternativas para minorar atrasos na operação;

d) Assegura o estabelecimento de contactos com entidades internas e externas à TAP, nomeadamente em situações de *aircraft on ground* (AOG), salvaguardando a movimentação de meios materiais e humanos, com

vista a assegurar a manutenção corretiva das aeronaves da frota (ex: suporte técnico, deslocação de equipas, equipamentos e/ou unidades);

e) Analisa, pesquisa, soluciona e regista os problemas técnicos decorrentes da atividade operacional dos aviões da frota TAP e de clientes, definindo as ações corretivas adequadas;

f) Efetua a análise e pesquisa da documentação técnica (caderneta técnica de avião), classificando as ocorrências detetadas com vista à resolução de avarias repetitivas ou pendentes, avaliando a necessidade de intervenção e o tempo estimado em articulação com MO/ML, sempre que necessário;

g) Assegura e mantém atualizada a classificação dos originais das cadernetas técnicas, efetuando o acompanhamento das situações reportadas pelas tripulações e respetivas ações desenvolvidas e/ou a desenvolver;

h) Emite documentos de trabalho, salvaguardando o envio do histórico de ações desenvolvidas e/ou a desenvolver na pesquisa de avarias, para que as ações de manutenção programadas sejam realizadas em MO/ML;

i) Analisa a informação técnica do avião em tempo real, com vista a investigar, antecipar e resolver anomalias e a planear ações de manutenção de modo a evitar possíveis impactos na operação;

j) Emite pareceres e/ou presta esclarecimentos sobre matérias relacionadas com eventos operacionais, nomeadamente quando categorizados como *technical incident report* (TIR) ou os identificados nos relatórios de tripulação (*pilot report*);

k) Assegura suporte técnico ao pessoal navegante técnico, para questões relacionadas com mensagens de falha ou avarias das aeronaves;

l) Outras funções afins ou funcionalmente ligadas.

## 2.2- Nomeação

Por decisão da empresa e a qualquer momento, os TMA podem ser nomeados, mediante despacho para o exercício da função diferenciada de *maintenance operations center* (MOC), devendo o TMA tomar conhecimento e aceitar a nomeação no prazo máximo de 10 dias, a contar da receção do despacho. Decorrido o mencionado prazo, e nada dizendo, presume-se que o TMA não aceitou a nomeação.

## 2.3- Subsídio de função

2.3.1- Pelo exercício destas funções, o TMA auferirá um subsídio de função, no valor mensal ilíquido de 700,00 €.

2.3.2- O pagamento do subsídio de função depende do exercício da função atribuída de acordo com as necessidades e indicação da empresa, sendo suspenso em caso de suspensão do contrato de trabalho.

## 2.4- Cessação do exercício

2.4.1- A empresa e o TMA poderão pôr termo ao exercício da função mediante comunicação escrita à outra parte, com antecedência não inferior a 30 dias.

2.4.2- A não observância pela empresa deste aviso prévio não determina a invalidade da cessação, determinando apenas a obrigação do pagamento do diferencial de função correspondente ao aviso prévio em falta.

2.4.3- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas deixa de ser devido o subsídio de função mencionado no ponto anterior.

2.4.4- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas, o TMA é colocado na área funcional antecedente.

## 3- TMA - Auditor da qualidade (AQ)

Assegura o planeamento, preparação e acompanhamento de auditorias internas e externas, bem como a gestão das não-conformidades e oportunidades de melhoria identificadas, salvaguardando o cumprimento da regulamentação e procedimentos em vigor; garante a concessão e renovação de autorizações internas na área de manutenção e engenharia da TAP e a gestão de processos de pedido de emissão e renovação de Licenças EASA parte 66; valida os componentes a incluir na lista de capacidades de manutenção; participa no processo de avaliação inicial de fornecedores; assegura a gestão do processo de tratamento de reclamações de clientes da TAP, na área de manutenção e engenharia, garantindo que as mesmas são objeto de análise e resolução pelas áreas responsáveis; colabora nos processos de formação; efetua investigações no âmbito do sistema de gestão.

### 3.1- Graus/níveis

3.1.1- A função de auditor de qualidade subdivide-se em dois graus/níveis:

- Auditor da qualidade júnior;
- Auditor da qualidade sénior.

3.1.2- A evolução de auditor de qualidade júnior para auditor de qualidade sénior terá lugar decorridos três anos de desempenho efetivo de função, com registos de avaliação de desempenho não inferior a Bom.

### 3.2- Caracterização

3.2.1- No exercício das funções de auditor de qualidade júnior as funções/responsabilidades a desempenhar são, nomeadamente, as seguintes:

a) Efetua auditorias internas e a prestadores de serviços e acompanha auditorias de cliente, no âmbito do sistema de gestão da TAP, para as quais tenha as qualificações necessárias;

b) Efetua o planeamento das auditorias, prepara e reúne os documentos de trabalho (guias de auditoria, procedimentos, processos de auditorias anteriores e outros conforme aplicável) de forma a cumprir o âmbito e os requisitos dessas auditorias;

c) Reúne com a equipa auditora, apresenta o plano de auditoria e distribui tarefas pela equipa auditora;

d) Contacta a área a auditar, envia o plano de auditoria e solicita a nomeação de um responsável de ligação aos auditores (por parte da área), para o tratamento das questões inerentes ao processo da auditoria;

e) Realiza a auditoria de acordo com os requisitos previamente definidos;

f) Relata ao coordenador da auditoria qualquer obstáculo relevante surgido no decurso da realização da mesma;

g) Documenta as evidências;

h) Relata as conclusões da auditoria durante a reunião de *debriefing* e promove a discussão de eventuais ações corretivas;

i) Gere todas as constatações resultantes de auditorias até ao encerramento das mesmas;

j) Gere, através do sistema informático de gestão de auditorias, todas as tarefas inerentes ao processo auditoria;

k) Analisa as propostas e valida a atribuição, suspensão, revogação ou cancelamento de autorizações internas e outras designações, no âmbito do sistema de gestão, mantendo a respetiva base de dados atualizada;

l) Gere os processos de emissão, alteração e renovação de licenças de técnicos de manutenção e da formação, quando solicitados internamente pela TAP-ME;

m) Valida os componentes a incluir na lista de capacidades de manutenção, por delegação de ME/QS;

n) Especifica, propõe para desenvolvimento e gere os sistemas informáticos de apoio às atividades da área;

o) Participa no processo de avaliação inicial de fornecedores;

p) Efetua a gestão do processo de tratamento de reclamações de clientes da TAP-ME;

q) Colabora com as diferentes áreas no desenvolvimento e atualização de procedimentos internos, para cumprimento dos requisitos da legislação aplicável;

r) Colabora nos processos de formação por solicitação de ME/QS;

s) Investiga ocorrências específicas relacionadas com o sistema de gestão e elabora o respetivo relatório técnico;

t) Integra grupos de trabalho em representação da área de ME/QS;

u) Outras funções afins ou funcionalmente ligadas.

3.2.2- No exercício do cargo de auditor da qualidade sénior as funções/responsabilidades a desempenhar são, nomeadamente, as seguintes:

a) Efetua auditorias internas e a prestadores de serviços e acompanha auditorias de cliente, no âmbito do sistema de gestão da TAP, para as quais tenha as qualificações necessárias;

b) Prepara e acompanha as auditorias externas de autoridades aeronáuticas, entidades certificadoras, coordenando com as diferentes áreas envolvidas;

c) Desempenha a função de auditor coordenador (*team leader*) nas auditorias a prestadores de serviços, representando a TAP junto da direção da organização auditada;

d) Efetua o planeamento das auditorias, prepara e reúne os documentos de trabalho (guias de auditoria, procedimentos, processos de auditorias anteriores, e outros conforme aplicável) de forma a cumprir o âmbito e os requisitos dessas auditorias;

e) Reúne com a equipa auditora, apresenta o plano de auditoria e distribui tarefas pela equipa auditora;

f) Contacta a área ou prestador de serviços a auditar, envia o plano de auditoria e solicita a nomeação de um responsável de ligação aos auditores (por parte da área ou prestador de serviços a auditar), para o tratamento das questões inerentes ao processo da auditoria;

g) Realiza a auditoria de acordo com os requisitos previamente definidos;

h) Relata ao coordenador da auditoria qualquer obstáculo relevante surgido no decurso da realização da mesma;

i) Documenta as evidências;

j) Relata as conclusões da auditoria durante a reunião de *debriefing* e promove a discussão de eventuais ações corretivas;

- k) Gere todas as constatações resultantes de auditorias até ao encerramento das mesmas;
- l) Gere, através do sistema informático de gestão de auditorias, todas as tarefas inerentes ao processo auditoria;
- m) Analisa as propostas e valida a atribuição, suspensão, revogação ou cancelamento de autorizações internas e outras designações, no âmbito do sistema de gestão, mantendo a respetiva base de dados atualizada;
- n) Gere os processos de emissão, alteração e renovação de licenças de técnicos de manutenção e da formação, quando solicitados internamente pela TAP-ME;
- o) Realiza a análise preliminar de candidaturas a funções técnicas na TAP-ME, para efeitos de verificação ou validação do cumprimento de requisitos regulamentares específicos;
- p) Valida os componentes a incluir na lista de capacidades de manutenção, por delegação de ME/QS;
- q) Especifica, propõe para desenvolvimento e gere os sistemas informáticos de apoio às atividades da área;
- r) Participa no processo de avaliação inicial de fornecedores;
- s) Efetua a gestão do processo de tratamento de reclamações de clientes da TAP- ME;
- t) Colabora com as diferentes áreas no desenvolvimento e atualização de procedimentos internos, para cumprimento dos requisitos da legislação aplicável;
- u) Atualiza e revê documentação do sistema de gestão que esteja sob a sua responsabilidade;
- v) Colabora nos processos de formação por solicitação de ME/QS;
- w) Investiga ocorrências específicas relacionadas com o sistema de gestão e elabora o respetivo relatório técnico;
- x) Integra grupos de trabalho em representação da área de ME/QS;
- y) Outras funções afins ou funcionalmente ligadas.

### 3.3- Nomeação

Por decisão da empresa e a qualquer momento, os TMA podem ser nomeados, mediante despacho para o exercício da função diferenciada de auditor da qualidade (AQ) júnior ou sénior, devendo o TMA tomar conhecimento e aceitar a nomeação no prazo máximo de 10 dias, a contar da receção do despacho. Decorrido o mencionado prazo, e nada dizendo, presume-se que o TMA não aceitou a nomeação.

### 3.4- Subsídio de função

3.4.1- Pelo exercício destas funções, o TMA auferirá um subsídio de função, no valor mensal líquido de:

- (i) 700,00 €, para auditor da qualidade (AQ) júnior; e
- (ii) 1000,00 €, para auditor da qualidade (AQ) sénior.

3.4.2- O pagamento do subsídio de função depende do exercício da função atribuída de acordo com as necessidades e indicação da empresa, sendo suspenso em caso de suspensão do contrato de trabalho.

3.4.3- Neste subsídio já se encontra integrado o valor devido pelo exercício das funções técnicas previsto na cláusula 70.<sup>a</sup>, o qual não é cumulável com o pagamento do respetivo subsídio de funções técnicas.

### 3.5- Cessação do exercício

3.5.1- A empresa e o TMA poderão pôr termo ao exercício da função diferenciada mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com antecedência não inferior a 30 dias.

3.5.2- A não observância pela empresa deste aviso prévio não determina a invalidade da cessação, determinando apenas a obrigação do pagamento do diferencial de função correspondente ao aviso prévio em falta.

3.5.3- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas deixa de ser devido o subsídio de função mencionado no ponto anterior.

3.5.4- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas, o TMA é colocado na área funcional antecedente.

## 4- TMA - Técnico de qualidade

Acompanha as atividades desenvolvidas na sua área de produção e promove o cumprimento da regulamentação e procedimentos em vigor; apoia os elementos da sua área de produção na resolução de problemas assim como na implementação e otimização de processos; acompanha auditorias internas e externas realizadas à sua área de produção, no âmbito do sistema de gestão da TAP; emite certificados de aptidão para serviço de material aeronáutico; e colabora nos processos de formação, melhoria contínua e investigações.

### 4.1- Caracterização

No exercício das funções de técnico de qualidade as funções/responsabilidades a desempenhar são, nomeadamente, as seguintes:

a) Acompanha as atividades desenvolvidas na sua área de produção e promove o cumprimento da regulamentação e procedimentos em vigor, fomentando a adesão dos colaboradores às políticas e aos objetivos do sistema de gestão da TAP;

- b) Apoia os elementos da sua área de produção na resolução de problemas assim como na implementação e otimização de processos, por forma a garantir e manter os padrões de qualidade e segurança da TAP;
- c) Assegura a ligação com outras áreas da TAP em assuntos relacionados com qualidade e segurança, no âmbito das suas competências;
- d) Colabora com propostas de alteração aos manuais e procedimentos do sistema de gestão;
- e) Analisa, elabora e valida documentação de trabalho;
- f) Realiza e acompanha inspeções a atividades de manutenção, durante e após conclusão das ações de manutenção;
- g) Inspetiona material aeronáutico durante e após conclusão das ações de manutenção;
- h) Efetua inspeções de boroscópio, executa tarefas de *boroblending* e ensaios de *run-up* de alta potência em motores;
- i) Elaborar, após conclusão da ação de manutenção oficial em motor, a correspondente lista de *status* de diretivas de aeronavegabilidade;
- j) Emite certificados de aptidão para serviço de material aeronáutico, sendo responsável pela aprovação de itens diferidos;
- k) Participa nos processos de controlo de autorizações internas e de gestão de carimbos de técnicos qualificados, implementados na sua área de produção;
- l) Acompanha, sempre que requerido, auditorias internas e externas realizadas à sua área de produção, no âmbito do sistema de gestão da TAP;
- m) Investiga ocorrências específicas relacionadas com o sistema de gestão e elabora o respetivo relatório técnico;
- n) Efetua o acompanhamento técnico de material aeronáutico submetido a processos de manutenção em fornecedores externos, para garantir os padrões de qualidade e segurança da TAP;
- o) Efetua o acompanhamento de novas aeronaves durante o seu processo de fabrico pelo OEM, até à sua entrega ao operador TAP;
- p) Ministra ações de formação no âmbito das suas competências técnicas, por forma a promover e dinamizar a cultura e os padrões de qualidade e segurança do sistema de gestão da TAP;
- q) Integra grupos de trabalho em representação da sua área;
- r) Outras funções afins ou funcionalmente ligadas.

#### 4.2- Nomeação

Por decisão da empresa e a qualquer momento, os TMA podem ser nomeados, mediante despacho para o exercício da função diferenciada de técnico de qualidade, devendo o TMA tomar conhecimento e aceitar a nomeação no prazo máximo de 10 dias, a contar da receção do despacho. Decorrido o mencionado prazo, e nada dizendo, presume-se que o TMA não aceitou a nomeação.

#### 4.3- Subsídio de função

4.3.1- Pelo exercício destas funções, o TMA auferirá um subsídio de função, no valor mensal ilíquido de 200,00 €.

4.3.2- O pagamento do subsídio de função depende do exercício da função atribuída de acordo com as necessidades e indicação da empresa, sendo suspenso em caso de suspensão do contrato de trabalho.

#### 4.4- Cessação do exercício

4.4.1- A empresa e o TMA poderão pôr termo ao exercício da função diferenciada mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com antecedência não inferior a 30 dias.

4.4.2- A não observância pela empresa deste aviso prévio não determina a invalidade da cessação, determinando apenas a obrigação do pagamento do diferencial de função correspondente ao aviso prévio em falta.

4.4.3- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas deixa de ser devido o subsídio de função mencionado no ponto anterior.

4.4.4- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas, o TMA é colocado na área funcional antecedente.

### 5- TMA - Simulador de voo e equipamentos de treino e formação

Executa manutenção operacional, preventiva, corretiva, e modificações de *software* e *hardware* de acordo com o programa de manutenção e certificação previsto para cada simulador e equipamentos de treino e formação de pessoal navegante; pode ainda exercer outras atividades que se encontrem definidas, em cada momento, na regulamentação específica aplicável descritas abaixo:

### 5.1- Caracterização

No exercício das funções de TMA - Simulador de voo e equipamentos de treino e formação as funções/responsabilidades a desempenhar são, nomeadamente, as seguintes:

- a) Atualiza e mantém histórico na base de dados com informação referente dos simuladores em todos os ciclos AIRAC;
- b) Atualiza informação e modelos do simulador de acordo com as atualizações sofridas em cada aeroporto usando as cartas oficiais nos sistemas;
- c) Regista e controla/organiza todos os equipamentos de *hardware/software* correspondentes aos simuladores e equipamentos de treino e formação do centro de treino da TAP;
- d) Regista na plataforma do simulador de voo e equipamentos de treino e formação todas as intervenções e manutenções realizadas;
- e) Executa modificações e aplica a regulamentação e procedimentos divulgados internamente e pelos fabricantes para salvaguardar a fiabilidade e desempenho adequado dos simuladores, equipamentos de treino e formação, assim como a instalação de novos equipamentos e *software* que permitam os processos de certificação inicial e recorrente;
- f) Controla e organiza todos os consumíveis necessários à manutenção dos simuladores e equipamentos de treino e formação;
- g) Prepara e colabora com os fabricantes ou prestadores de serviço nas ligações remotas necessárias para salvaguardar o correto funcionamento dos simuladores e equipamentos de treino e formação;
- h) Verifica instalações e equipamentos de suporte aos simuladores e equipamentos de treino e formação;
- i) Outras funções afins ou funcionalmente ligadas à manutenção e operacionalidade dos diversos equipamentos de treino e formação existentes nos polos do centro de treino da TAP.

### 5.2- Nomeação

Por decisão da empresa e a qualquer momento, os TMA podem ser nomeados, mediante despacho para o exercício da função diferenciada de simulador de voo, devendo o TMA tomar conhecimento e aceitar a nomeação no prazo máximo de 10 dias, a contar da receção do despacho. Decorrido o mencionado prazo, e nada dizendo, presume-se que o TMA não aceitou a nomeação.

### 5.3- Subsídio de função

5.3.1- Pelo exercício destas funções, o TMA auferirá um subsídio de função, no valor mensal ilíquido de 100,00 €.

5.3.2- O pagamento do subsídio de função depende do exercício da função atribuída de acordo com as necessidades e indicação da empresa, sendo suspenso em caso de suspensão do contrato de trabalho.

### 5.4- Cessação do exercício

5.4.1- A empresa e o TMA poderão pôr termo ao exercício da função diferenciada mediante comunicação à outra parte, com antecedência não inferior a 30 dias.

5.4.2- A não observância pela empresa deste aviso prévio não determina a invalidade da cessação, determinando apenas a obrigação do pagamento do diferencial de função correspondente ao aviso prévio em falta.

5.4.3- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas deixa de ser devido o subsídio de função mencionado no ponto anterior.

5.4.4- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas, o TMA é colocado na área funcional antecedente.

## Tabela salarial

### TMA

| Nível | Permanência (meses) | Vencimento base | Avaliação desempenho                           | Posição relativa | Validação da direção |
|-------|---------------------|-----------------|--|------------------|----------------------|
| 17    |                     | 3 698,00 €      |  |                  |                      |
| 16    | 30                  | 3 352,00 €      | Muito Bom                                      |                  |                      |
| 15    | 30                  | 2 978,00 €      | Muito Bom + Avaliação de especificação técnica | 90 %             | Positivo             |
| 14    | 24                  | 2 856,00 €      | Muito Bom                                      |                  |                      |

|    |    |            |  |      |          |
|----|----|------------|--|------|----------|
| 13 | 30 | 2 662,00 € | Muito Bom + Avaliação de especificação técnica | 85 % | Positivo |
| 12 | 24 | 2 602,00 € | Muito Bom                                      |      |          |
| 11 | 30 | 2 446,00 € | Bom + Avaliação de especificação técnica       | 80 % | Positivo |
| 10 | 24 | 2 376,00 € | Bom  |      |          |
| 9  | 24 | 2 197,00 € | Bom  |      |          |
| 8  | 24 | 2 074,00 € | Bom  |      |          |
| 7  | 18 | 1 946,00 € | Bom  |      |          |
| 6  | 18 | 1 816,00 € | Bom  |      |          |
| 5  | 18 | 1 558,00 € | Bom  |      |          |
| 4  | 24 | 1 429,00 € | Suficiente                                     |      |          |
| 3  | 24 | 1 292,00 € | Suficiente                                     |      |          |
| 2  | 9  | 1 232,00 € |  |      |          |
| 1  | 9  | 1 156,00 € |  |      |          |

## ANEXO G

**Técnico de máquinas-ferramentas de precisão**Cláusula 1.<sup>a</sup>**(Âmbito)**

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de técnico de máquinas-ferramentas de precisão (TMFP), conforme previsto na cláusula 17.<sup>a</sup> do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**(Caracterização da categoria profissional)**

O técnico de máquinas-ferramentas de precisão é o profissional que opera, prepara, regula e conserva vários tipos de máquinas-ferramentas, quer convencionais, quer de comando numérico por computador (CNC), efetuando a programação destas, tendo por função e objetivo a realização de trabalhos de maquinagem de precisão, para modificação, reparação, ou manufatura de conjuntos ou peças de avião e restante material de voo, ferramentas ou outro equipamento com destino à manutenção aeronáutica ou com ela relacionado, interpretando desenhos e identificando materiais.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**(Condições de ingresso na categoria profissional)**

- 1- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de TMFP é de 18 anos.
- 2- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TMFP são a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial.
- 3- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.
- 4- A admissão para a categoria profissional de TMFP é feita por concurso, devendo a TAP publicar as datas de abertura e fecho do mesmo, os requisitos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir, as provas a efetuar e os critérios de seleção. A TAP disponibilizará aos sindicatos e aos candidatos envolvidos cópia dos requisitos de cada concurso e informará os mesmos sobre o seu resultado final. Em circunstâncias excecionais, devidamente justificadas aos sindicatos, a TAP pode efetuar admissões de TMFP com dispensa de concurso.

5-O recrutamento e a seleção de TMFP compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista de pré-seleção, avaliação das competências técnicas e dos conhecimentos requeridos, avaliação psicológica, entrevista final e avaliação médica.

6-O ingresso na categoria profissional de TMFP far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TMFP um grau de ingresso mais elevado.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Desempenho de funções)

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

2-Para além das tarefas e responsabilidades características do respetivo grau, os TMFP assumirão também, na linha técnica, as correspondentes aos graus de enquadramento inferior na evolução na carreira de TMFP, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3-Os TMFP de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas de grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão hierárquica e orientação de técnicos devidamente qualificados.

4-A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento, nas suas vertentes de conhecimento, perícia e atitude profissional, sem a qual a nenhum trabalhador pode ser exigido o seu desempenho, é adquirida através de aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação e/ou da boa prática no exercício efetivo da função.

5-Os TMFP de qualquer grau, no exercício das suas funções:

a) Utilizam a documentação técnica, aplicando os documentos de trabalho pré-definidos, e os equipamentos, ferramentas e materiais adequados para as tarefas que executam;

b) Zelam pelo bom estado de conservação dos equipamentos e ferramentas que utilizam e contribuem para a manutenção da sua operacionalidade, desde que capacitados para tal;

c) Zelam pela boa organização do seu espaço de trabalho;

d) Respeitam os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela TAP, visando os mais altos padrões de qualidade e segurança;

e) Cumprem as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Progressão na linha técnica)

1-A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2-Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e

b) Os definidos na cláusula 19.<sup>a</sup> do AE.

3-Verificados os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TMFP evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

| Linha técnica   | Tempo de mínimo de permanência (meses) | Avaliação do desempenho e potencial               |
|-----------------|--|---|
| Sub-grau VIII-2 |  |   |
| Sub-grau VIII-1 | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VIII       | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VII-2  | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VII-1  | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VII        | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VI-2   | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |

|               |          |   |
|---------------|----------|---|
| Sub-grau VI-1 | 24 meses | Igual ou superior a Bom                     |
| Grau VI       | 24 meses | Igual ou superior a Bom                     |
| Sub-grau V-1  | 18 meses | Igual ou superior a Bom + Análise de perfil |
| Grau V        | 18 meses | Igual ou superior a Bom                     |
| Sub-grau IV-1 | 18 meses | Igual ou superior a Bom                     |
| Grau IV       | 18 meses | Igual ou superior a Suficiente              |
| Grau III      | 24 meses | Igual ou superior a Suficiente              |
| Grau II       | 24 meses | Igual ou superior a Suficiente              |
| Grau I        | 24 meses | Igual ou superior a Suficiente              |

4-Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:

- 15 % do total elegível dos TMFP do grau VI-2;
- 7,55 % do total elegível dos TMFP do grau VII-2.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Nomeação e exoneração na linha hierárquica)

1-É da competência da TAP a nomeação e exoneração dos titulares de funções na linha hierárquica, de acordo com as suas necessidades.

2-A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita com audição prévia dos TMFP envolvidos, sendo-lhes dado a conhecer o processo de nomeação que contemplará os seguintes critérios:

- a) Apreciação positiva do currículo técnico;
- b) Detenção do perfil definido para a função;
- c) Avaliação do desempenho e potencial igual a Muito Bom;
- d) Assiduidade dentro dos limites estabelecidos na cláusula 19.<sup>a</sup> do AE;
- e) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 19.<sup>a</sup> do AE.

3-No final do processo de nomeação, a TAP informará os TMFP envolvidos sobre o resultado do processo.

4-As nomeações para o exercício de funções na linha hierárquica contemplarão as seguintes preferências:

- a) Os TMFP chefe de grupo são nomeados preferencialmente de entre os TMFP grau VI;
- b) Os TMFP chefe de secção são nomeados preferencialmente de entre os TMFP chefe de grupo.

5-O exercício temporário de funções previsto no número anterior não poderá ultrapassar os 90 dias, ou 180 dias se, ocorrendo aquele em substituição, o impedimento do TMFP substituído for devido a licença por maternidade, paternidade ou adoção, a doença, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

6-Decorridos os prazos estabelecidos no número anterior, a TAP deverá proceder à nomeação de chefia com enquadramento efetivo na linha hierárquica.

7-Por iniciativa da empresa ou do trabalhador podem ser cessadas as funções na linha hierárquica, sendo que se a iniciativa for:

a) Da empresa e o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração superior a dois anos, o TMFP é enquadrado da seguinte forma:

- i) TMFP chefe de grupo em TMFP grau VII;
- ii) TMFP chefe de secção em TMFP grau VIII.

b) Da empresa, o TMFP é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;

c) Do TMFP, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.

8-A cessação do exercício de funções, nos termos do número anterior, determina automaticamente a cessação das prestações inerentes ao exercício da função de chefia, nomeadamente o adicional de chefia.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**(Regime remuneratório na linha hierárquica)**

Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional remuneratório:

|                 | Euros    |
|-----------------|----------|
| Chefe de secção | 519,00 € |
| Chefe de grupo  | 484,00 € |

Cláusula 8.<sup>a</sup>**(Duração do trabalho normal)**

1-O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2-O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3-O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

- a) Em regime de laboração contínua;
- b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;
- c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4-Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

- Junho, julho, agosto;
- Setembro, outubro, novembro;
- Dezembro, janeiro, fevereiro;
- Março, abril, maio.

5-O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6-A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7-Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea b) do número 1 da cláusula 68.<sup>a</sup>

8-Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**(Avaliação do desempenho e potencial)**

1-A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2-A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

- Insuficiente - < 45 %;
- 45 % ≤ Suficiente < 65 %;
- 65 % ≤ Bom < 80 %;
- Muito bom ≥ 80 %.

3-Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4-O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TMFP, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5-No caso de não existir nenhum TMFP avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TMFP, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Formação profissional)

1- A formação *e-learning* será, por decisão da empresa, executada integralmente dentro ou fora do horário de trabalho.

2- A convocatória para a realização da formação *e-learning*, deverá ser comunicada, via *e-mail*, em simultâneo, ao TMFP e ao seu chefe de produção ou coordenador superior.

3- Cabe ao chefe de produção ou ao coordenador superior determinar se a formação *e-learning* se realiza dentro ou fora do horário de trabalho e informar, via *e-mail*, o TMFP, sendo que:

v) A decisão sobre qual o local de formação *e-learning* deverá ser determinada tendo em conta as necessidades de serviço;

w) Após passado 50 % do tempo desde a comunicação ao término do prazo para realização da formação e sem que esta tenha sido iniciada, considera-se a sua realização em *e-learning* fora do seu horário normal de trabalho, exceto quando diferente for acordado com o TMFP;

x) Preferencialmente o *e-learning*, quando realizado dentro do horário de trabalho, deve ser realizado fora do horário 0h00 - 8h00.

4- Sempre que a formação *e-learning* for executada fora do horário de trabalho do TMFP dará lugar ao pagamento do valor de 15,00 € por cada hora de formação estipulada para o curso.

#### Tabela salarial

##### TMFP

| Linha técnica   | Euros      | Tempo de mínimo de permanência (meses) | Avaliação do desempenho e potencial               |
|-----------------|------------|--|---|
| Sub-grau VIII-2 | 2 812,00 € |  |   |
| Sub-grau VIII-1 | 2 693,00 € | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VIII       | 2 591,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VII-2  | 2 510,00 € | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VII-1  | 2 461,00 € | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VII        | 2 418,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VI-2   | 2 337,00 € | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VI-1   | 2 261,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau VI         | 2 222,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau V-1    | 2 055,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom + Análise de perfil       |
| Grau V          | 1 975,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau IV-1   | 1 850,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau IV         | 1 725,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau III        | 1 477,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau II         | 1 339,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau I          | 1 164,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |

## ANEXO H

**Técnico de reparação e tratamentos de material aeronáutico**Cláusula 1.<sup>a</sup>**(Âmbito)**

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de técnico de reparação e tratamentos de material aeronáutico (TRTMA), conforme previsto na cláusula 17.<sup>a</sup> do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**(Caracterização da categoria profissional)**

1-O técnico de reparação e tratamentos de material aeronáutico é o profissional que executa trabalhos e processos tecnológicos para os quais esteja qualificado, no âmbito de análises e ensaios laboratoriais, soldadura, manufatura, ensaio, reparação, modificação, recuperação, tratamento e revestimento, por processos físicos ou químicos, de peças, componentes e materiais utilizados em aeronáutica, ou relacionados com a sua manutenção, de acordo com a sua especialização ou qualificação e conforme as especificações técnicas aplicáveis.

2-A CPTRTMA abrange as seguintes valências, descritas no apêndice ao presente anexo:

- Analista físico-químico;
- Carpinteiro de material de avião eletromecânico;
- Mecânico de equipamento de emergência de avião;
- Mecânico de estruturas coladas de avião;
- Mecânico de estruturas de avião;
- Mecânico de interiores de cabine;
- Mecânico de rodas de avião;
- Metalizador por deposição de materiais fundidos;
- Operador de máquinas industriais simples;
- Pintor de avião;
- Soldador de material de avião;
- Técnico de calibrações;
- Metalizador por eletrodeposição.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**(Condições de ingresso na categoria profissional)**

1-A idade mínima de admissão para a categoria profissional de TRTMA é de 18 anos.

2-As habilitações mínimas exigidas para admissão na categoria profissional de TRTMA terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

3-As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TRTMA são a escolaridade mínima obrigatória de escolaridade ou equivalente oficial.

4-Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

5-A admissão para a categoria profissional de TRTMA é feita por concurso, devendo a TAP publicar as datas de abertura e fecho do mesmo, os requisitos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir, as provas a efetuar e os critérios de seleção. A TAP disponibilizará aos sindicatos e aos candidatos envolvidos cópia dos requisitos de cada concurso e informará os mesmos sobre o seu resultado final. Em circunstâncias excecionais, devidamente justificadas aos sindicatos, a TAP pode efetuar admissões de TRTMA com dispensa de concurso.

6-O recrutamento e a seleção de TRTMA compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista de pré-seleção, avaliação das competências técnicas e dos conhecimentos requeridos, avaliação psicológica, entrevista final e avaliação médica.

7-O ingresso na categoria profissional de TRTMA far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TRTMA um grau de ingresso mais elevado.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**(Desempenho de funções)**

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

2-Para além das tarefas e responsabilidades características do respetivo grau, os TRTMA assumirão também, na linha técnica, as correspondentes aos graus de enquadramento inferior na evolução na carreira de TRTMA, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3-Os TRTMA de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas de grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão hierárquica e orientação de técnicos devidamente qualificados.

4-A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento, nas suas vertentes de conhecimento, perícia e atitude profissional, sem a qual a nenhum trabalhador pode ser exigido o seu desempenho, é adquirida através de aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação e/ou da boa prática no exercício efetivo da função.

5-Os TRTMA de qualquer grau, no exercício das suas funções:

- a) Utilizam a documentação técnica, aplicando os documentos de trabalho pré-definidos, e os equipamentos, ferramentas e materiais adequados para as tarefas que executam;
- b) Zelam pelo bom estado de conservação dos equipamentos e ferramentas que utilizam e contribuem para a manutenção da sua operacionalidade, desde que capacitados para tal;
- c) Zelam pela boa organização do seu espaço de trabalho;
- d) Respeitam os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela TAP, visando os mais altos padrões de qualidade e segurança;
- e) Cumprem as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**(Progressão na linha técnica)**

1-A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2-Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

- a) aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e
- b) os definidos na cláusula 19.<sup>a</sup> do AE.

3-Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TRTMA evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

| Linha técnica   | Tempo de mínimo de permanência (meses) | Avaliação do desempenho e potencial               |
|-----------------|--|---|
| Sub-grau VIII-2 |  |   |
| Sub-grau VIII-1 | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VIII       | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VII-2  | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VII-1  | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VII        | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VI-2   | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VI-1   | 24 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau VI         | 24 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau V-1    | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom + Análise de perfil       |
| Grau V          | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau IV-1   | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau IV         | 18 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |

|          |          |                                |
|----------|----------|--------------------------------|
| Grau III | 24 meses | Igual ou superior a Suficiente |
| Grau II  | 24 meses | Igual ou superior a Suficiente |
| Grau I   | 24 meses | Igual ou superior a Suficiente |

2-Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:

- 15 % do total elegível dos TRTMA do grau VI-2.
- 7,5 % do total elegível dos TRTMA do grau VII-2.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Nomeação e exoneração na linha hierárquica)

1-É da competência da TAP a nomeação e exoneração dos titulares de funções na linha hierárquica, de acordo com as suas necessidades.

2-A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita com audição prévia dos TRTMA envolvidos, sendo-lhes dado a conhecer o processo de nomeação que contemplará os seguintes critérios:

- a) Apreciação positiva do currículo técnico;
- a) Detenção do perfil definido para a função;
- b) Avaliação do desempenho e potencial igual a Muito Bom;
- c) Assiduidade dentro dos limites estabelecidos na cláusula 19.<sup>a</sup> do AE;
- d) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 19.<sup>a</sup> do AE.

3-No final do processo de nomeação, a TAP informará os TRTMA envolvidos sobre o resultado do processo.

4-As nomeações para o exercício de funções na linha hierárquica contemplarão as seguintes preferências:

- a) Os TRTMA chefe de grupo são nomeados preferencialmente de entre os TRTMA grau VI;
- b) Os TRTMA chefe de secção são nomeados preferencialmente de entre os TRTMA chefe de grupo.

5-O exercício temporário de funções previsto no número anterior não poderá ultrapassar os 90 dias, ou 180 dias se, ocorrendo aquele em substituição, o impedimento do TRTMA substituído for devido a licença por maternidade, paternidade ou adoção, a doença, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

6-Decorridos os prazos estabelecidos no número anterior, a TAP deverá proceder à nomeação e chefia com enquadramento efetivo na linha hierárquica.

7-Por iniciativa da empresa ou do trabalhador podem ser cessadas as funções na linha hierárquica, sendo que se a iniciativa for:

a) Da empresa e o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração superior a dois anos, o TRTMA é enquadrado da seguinte forma:

- i) TRTMA chefe de grupo em TMFP grau VII;
- ii) TRTMA chefe de secção em TMFP grau VIII.

b) Da empresa, o TRTMA é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;

c) Do TRTMA, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.

8-A cessação do exercício de funções, nos termos do número anterior, determina automaticamente a cessação das prestações inerentes ao exercício da função de chefia, nomeadamente o adicional de chefia.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**(Regime remuneratório na linha hierárquica)**

Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional remuneratório:

|                 | Euros    |
|-----------------|----------|
| Chefe de secção | 458,00 € |
| Chefe de grupo  | 420,00 € |

Cláusula 8.<sup>a</sup>**(Duração do trabalho normal)**

1-O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2-O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3-O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

- a) Em regime de laboração contínua;
- b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;
- c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4-Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

- Junho, julho, agosto;
- Setembro, outubro, novembro;
- Dezembro, janeiro, fevereiro;
- Março, abril, maio.

5-O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6-A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7-Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea b) do número 1 da cláusula 68.<sup>a</sup>

8-Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**(Avaliação do desempenho e potencial)**

1-A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2-A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

- Insuficiente - < 45 %;
- 45 % ≤ Suficiente < 65 %;
- 65 % ≤ Bom < 80 %;
- Muito bom ≥ 80 %.

3-Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4-O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TRTMA, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5-No caso de não existir nenhum TRTMA avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7-No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TRTMA, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Formação profissional)

1-A formação *e-learning* será, por decisão da empresa, executada integralmente dentro ou fora do horário de trabalho.

2-A convocatória para a realização da formação *e-learning*, deverá ser comunicada, via *e-mail*, em simultâneo, ao TRTMA e ao seu chefe de produção ou coordenador superior.

3-Cabe ao chefe de produção ou ao coordenador superior determinar se a formação *e-learning* se realiza dentro ou fora do horário de trabalho e informar, via *e-mail*, o TRTMA, sendo que:

a) A decisão sobre qual o local de formação *e-learning* deverá ser determinada tendo em conta as necessidades de serviço;

b) Após passado 50 % do tempo desde a comunicação ao término do prazo para realização da formação e sem que esta tenha sido iniciada, considera-se a sua realização em *e-learning* fora do seu horário normal de trabalho, exceto quando diferente for acordado com o TRTMA;

c) Preferencialmente o *e-learning*, quando realizado dentro do horário de trabalho, deve ser realizado fora do horário 0h00 - 8h00.

4-Sempre que a formação *e-learning* for executada fora do horário de trabalho do TRTMA dará lugar ao pagamento do valor de 15,00 € por cada hora de formação estipulada para o curso.

#### Tabela salarial

##### TRTMA

| Linha técnica   | Euros      | Tempo de mínimo de permanência (meses) | Avaliação do desempenho e potencial               |
|-----------------|------------|--|---|
| Sub-grau VIII-2 | 2 487,00 € |  |   |
| Sub-grau VIII-1 | 2 379,00 € | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VIII       | 2 287,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VII-2  | 2 200,00 € | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VII-1  | 2 150,00 € | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VII        | 2 099,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VI-2   | 2 023,00 € | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VI-1   | 1 966,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau VI         | 1 931,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau V-1    | 1 774,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom + Análise de perfil       |
| Grau V          | 1 694,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau IV-1   | 1 536,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau IV         | 1 457,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau III        | 1 270,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau II         | 1 164,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau I          | 1 001,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |

## ANEXO I

**Técnico de preparação, planeamento e compras**Cláusula 1.<sup>a</sup>**(Âmbito)**

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de técnico de preparação, planeamento e compras (TPPC), conforme previsto na cláusula 17.<sup>a</sup> do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**(Caracterização da categoria profissional)**

O técnico de preparação, planeamento e compras (TPPC) é o profissional que: organiza, orienta e controla operações de receção, codificação, armazenagem, expedição e inventariação de componentes, materiais, produtos, ferramentas e equipamentos; executa tarefas inerentes aos processos de aquisição e venda de equipamento, material, produtos e serviços; executa o planeamento, preparação e controlo dos trabalhos de manutenção de aviões e seus componentes; executa ou modifica desenhos técnicos para manutenção aeronáutica; traduz e/ou retroverte documentos técnicos de e para línguas estrangeiras.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**(Condições de ingresso na categoria profissional)**

- 1- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de TPPC é de 18 anos.
- 2- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TPPC terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.
- 3- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TPPC são a escolaridade mínima obrigatória de escolaridade ou equivalente oficial.
- 4- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.
- 3- A admissão para a categoria profissional de TPPC é feita por concurso, devendo a TAP publicar as datas de abertura e fecho do mesmo, os requisitos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir, as provas a efetuar e os critérios de seleção. A TAP disponibilizará ao sindicatos e aos candidatos envolvidos cópia dos requisitos de cada concurso e informará os mesmos sobre o seu resultado final. Em circunstâncias excecionais, devidamente justificadas aos sindicatos, a TAP pode efetuar admissões de TPPC com dispensa de concurso, desde que não existam na empresa TPPC em condições de preencher os lugares em aberto.
- 4- O recrutamento e a seleção de TPPC compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista de pré-seleção, avaliação das competências técnicas e dos conhecimentos requeridos, avaliação psicológica, entrevista final e avaliação médica.
- 5- O ingresso na categoria profissional de TPPC far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TPPC um grau de ingresso mais elevado.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**(Desempenho de funções)**

- 1- Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais abrangente do que o grau de enquadramento imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.
- 2- Para além das tarefas e responsabilidades características do respetivo grau, os TPPC assumirão também, na linha técnica, as correspondentes aos graus de enquadramento inferior na evolução na carreira de TPPC, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.
- 3- Os TPPC de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas de grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão hierárquica e orientação de técnicos devidamente qualificados.

4- A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento, nas suas vertentes de conhecimento, perícia e atitude profissional, sem a qual a nenhum trabalhador pode ser exigido o seu desempenho, é adquirida através de aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação e/ou da boa prática no exercício efetivo da função.

5- Os TTPC de qualquer grau, no exercício das suas funções:

- a) Utilizam a documentação técnica, aplicando os documentos de trabalho pré-definidos, e os equipamentos, ferramentas e materiais adequados para as tarefas que executam;
- b) Zelam pelo bom estado de conservação dos equipamentos e ferramentas que utilizam e contribuem para a manutenção da sua operacionalidade, desde que capacitados para tal;
- c) Zelam pela boa organização do seu espaço de trabalho;
- d) Respeitam os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela TAP, visando os mais altos padrões de qualidade e segurança;
- e) Cumprem as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Evolução na linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

- a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e
- b) Os definidos na cláusula 19.<sup>a</sup> do AE.

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TTPC evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

| Linha técnica   | Tempo de permanência (meses) | Avaliação do desempenho e potencial               |
|-----------------|------------------------------|---|
| Sub-grau VIII-2 |                              |   |
| Sub-grau VIII-1 | 30 meses                     | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VIII       | 24 meses                     | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VII-2  | Necessidades de empresa      | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VII-1  | 30 meses                     | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VII        | 24 meses                     | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VI-2   | Necessidades de empresa      | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VI-1   | 24 meses                     | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau VI         | 24 meses                     | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau V-1    | 18 meses                     | Igual ou superior a Bom + Análise de perfil       |
| Grau V          | 18 meses                     | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau IV-1   | 18 meses                     | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau IV         | 18 meses                     | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau III        | 24 meses                     | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau II         | 24 meses                     | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau I          | 24 meses                     | Igual ou superior a Suficiente                    |

4- Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:

- 15 % do total elegível dos TTPC do grau VI-2.
- 7,5 % do total elegível dos TTPC do grau VII-2.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**(Nomeação e exoneração na linha hierárquica)**

1-É da competência da TAP a nomeação e exoneração dos titulares de funções na linha hierárquica, de acordo com as suas necessidades.

2-A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita com audição prévia dos TPPC envolvidos, sendo-lhes dado a conhecer o processo de nomeação que contemplará os seguintes critérios:

- a) Apreciação positiva do currículo técnico;
- b) Detenção do perfil definido para a função;
- c) Avaliação do desempenho e potencial igual a Muito Bom;
- d) Assiduidade dentro dos limites estabelecidos na cláusula 19.<sup>a</sup> do AE;
- e) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 19.<sup>a</sup> do AE.

3-No final do processo de nomeação, a TAP informará os TPPC envolvidos sobre o resultado do processo.

4-As nomeações para o exercício de funções na linha hierárquica contemplarão as seguintes preferências:

- a) Os TPPC chefe de grupo são nomeados preferencialmente de entre os TPPC grau VI;
- b) Os TPPC chefe de secção são nomeados preferencialmente de entre os TPPC chefe de grupo.

5-O exercício temporário de funções previsto no número anterior não poderá ultrapassar os 90 dias, ou 180 dias se, ocorrendo aquele em substituição, o impedimento do TPPC substituído for devido a licença por maternidade, paternidade ou adoção, a doença, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

6-Decorridos os prazos estabelecidos no número anterior, a TAP deverá proceder à nomeação de chefia com enquadramento efetivo na linha hierárquica.

7-Por iniciativa da empresa ou do trabalhador podem ser cessadas as funções na linha hierárquica, sendo que se a iniciativa for:

a) Da empresa e o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração superior a dois anos, o TPPC é enquadrado da seguinte forma:

- i) TPPC chefe de grupo em TPPC grau VII;
- ii) TPPC chefe de secção em TPPC grau VIII.

b) Da empresa, o TPPC é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;

c) Do TPPC, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.

8-A cessação do exercício de funções, nos termos do número anterior, determina automaticamente a cessação das prestações inerentes ao exercício da função de chefia, nomeadamente o adicional de chefia.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**(Regime remuneratório na linha hierárquica)**

Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional remuneratório:

|                 | Euros    |
|-----------------|----------|
| Chefe de secção | 490,00 € |
| Chefe de grupo  | 454,00 € |

Cláusula 8.<sup>a</sup>**(Duração do trabalho normal)**

1-O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2-O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3-O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

- a) Em regime de laboração contínua;

- b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;
- c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

- Junho, julho, agosto;
- Setembro, outubro, novembro;
- Dezembro, janeiro, fevereiro;
- Março, abril, maio.

5- O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6- A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7- Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea b) do número 1 da cláusula 68.<sup>a</sup>

8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

- Insuficiente - < 45 %;
- 45 % ≤ Suficiente < 65 %;
- 65 % ≤ Bom < 80 %;
- Muito bom ≥ 80 %.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TPPC, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum TPPC avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TPPC, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Formação profissional)

1- A formação *e-learning* será, por decisão da empresa, executada integralmente dentro ou fora do horário de trabalho.

2- A convocatória para a realização da formação *e-learning*, deverá ser comunicada, via *e-mail*, em simultâneo, ao TPPC e ao seu chefe de produção ou coordenador superior.

3- Cabe ao chefe de produção ou ao coordenador superior determinar se a formação *e-learning* se realiza dentro ou fora do horário de trabalho e informar, via *e-mail*, o TPPC, sendo que:

a) A decisão sobre qual o local de formação *e-learning* deverá ser determinada tendo em conta as necessidades de serviço;

b) Após passado 50 % do tempo desde a comunicação ao término do prazo para realização da formação e sem que esta tenha sido iniciada, considera-se a sua realização em *e-learning* fora do seu horário normal de trabalho, exceto quando diferente for acordado com o TPPC;

c) Preferencialmente o *e-learning*, quando realizado dentro do horário de trabalho, deve ser realizado fora do horário 0h00 - 8h00.

4-Sempre que a formação *e-learning* for executada fora do horário de trabalho do TPPC dará lugar ao pagamento do valor de 15,00 € por cada hora de formação estipulada para o curso.

### Tabela salarial

#### TPPC

| Linha técnica   | Euros      | Tempo de mínimo de permanência (meses) | Avaliação do desempenho e potencial               |
|-----------------|------------|--|---|
| Sub-grau VIII-2 | 2 649,00 € |  |   |
| Sub-grau VIII-1 | 2 541,00 € | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VIII       | 2 448,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VII-2  | 2 379,00 € | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VII-1  | 2 314,00 € | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VII        | 2 268,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VI-2   | 2 178,00 € | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VI-1   | 2 116,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau VI         | 2 079,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau V-1    | 1 915,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom + Análise de perfil       |
| Grau V          | 1 832,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau IV-1   | 1 676,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau IV         | 1 587,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau III        | 1 413,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau II         | 1 203,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau I          | 1 026,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |

#### ANEXO J

### Técnico de apoio de manutenção

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de técnico de apoio de manutenção (TAM), conforme previsto na cláusula 17.<sup>a</sup> do AE, de que faz parte integrante.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Caracterização da categoria profissional)

O técnico de apoio de manutenção (TAM) é o técnico que executa tarefas auxiliares e de apoio às atividades técnicas e técnico-administrativas da manutenção aeronáutica relacionadas com os espaços de trabalho, material, equipamento e ferramentas. Executa tarefas de alguma complexidade tecnológica. Assegura o transporte de pessoas, carga, correio, bagagem 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.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**(Condições de ingresso na categoria profissional)**

1- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de TAM é de 18 anos.

2- As habilitações mínimas exigidas para admissão na categoria profissional de TAM terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

3- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TAM são a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial.

4- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

5- A admissão para a categoria profissional de TAM é feita por concurso, devendo a TAP publicar as datas de abertura e fecho do mesmo, os requisitos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir, as provas a efetuar e os critérios de seleção. A TAP disponibilizará aos sindicatos e aos candidatos envolvidos cópia dos requisitos de cada concurso e informará os mesmos sobre o seu resultado final. Em circunstâncias excecionais, devidamente justificadas aos sindicatos, a TAP pode efetuar admissões de TAM com dispensa de concurso.

6- É condição obrigatória para ingresso na TAM ser detentor de licença de condução de veículos ligeiros.

7- O recrutamento e seleção de TAM compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista de pré-seleção, avaliação dos conhecimentos requeridos, avaliação psicológica, entrevista final e avaliação médica.

8- O ingresso na categoria profissional de TAM far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir TAM um grau de ingresso mais elevado.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**(Desempenho de funções)**

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

2- Para além das tarefas e responsabilidades características do respetivo grau, os TAM assumirão também, na linha técnica, as correspondentes aos graus de enquadramento inferior na evolução na carreira de TAM, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3- Os TAM de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas de grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão hierárquica e orientação de técnicos devidamente qualificados.

4- A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento, nas suas vertentes de conhecimento, perícia e atitude profissional, é adquirida através de aprovação em cursos de especialização e qualificação e da boa prática no exercício efetivo da função.

5- Os TAM de qualquer grau, no exercício das suas funções:

a) Utilizam a documentação técnica, aplicando os documentos de trabalho pré-definidos, e os equipamentos, ferramentas e materiais adequados para as tarefas que executam;

b) Zela pelo bom estado de conservação dos equipamentos e ferramentas que utilizam e contribuem para a manutenção da sua operacionalidade, desde que capacitados para tal;

c) Zela pela boa organização do seu espaço de trabalho;

d) Respeitam os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela TAP, visando os mais altos padrões de qualidade e segurança;

e) Cumprem as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**(Progressão na linha técnica)**

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

- a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e
- b) Os definidos na cláusula 19.<sup>a</sup> do AE.

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TAM evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

| Linha técnica   | Tempo de permanência (meses) | Avaliação do desempenho e potencial               |
|-----------------|------------------------------|---|
| Sub-grau VIII-2 |                              |   |
| Sub-grau VIII-1 | 30 meses                     | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VIII       | 24 meses                     | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VII-2  | Necessidades de empresa      | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VII-1  | 30 meses                     | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VII        | 24 meses                     | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VI-2   | Necessidades de empresa      | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VI-1   | 24 meses                     | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau VI         | 24 meses                     | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau V-1    | 18 meses                     | Igual ou superior a Bom + Análise de perfil       |
| Grau V          | 18 meses                     | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau IV-1   | 18 meses                     | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau IV         | 18 meses                     | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau III        | 24 meses                     | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau II         | 24 meses                     | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau I          | 24 meses                     | Igual ou superior a Suficiente                    |

4- Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:

- 15 % do total elegível dos TAM do grau VI-2;
- 7,5 % do total elegível dos TAM do grau VII-2.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Nomeação e exoneração na linha hierárquica)

1- É da competência da TAP a nomeação e exoneração dos titulares de funções na linha hierárquica, de acordo com as suas necessidades.

2- A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita com audição prévia dos TAM envolvidos, sendo-lhes dado a conhecer o processo de nomeação que contemplará os seguintes critérios:

- a) Apreciação positiva do currículo técnico;
- b) Detenção do perfil definido para a função;
- c) Avaliação de desempenho e potencial igual a Muito Bom;
- d) Assiduidade dentro dos limites estabelecidos na cláusula 19.<sup>a</sup> do AE;
- i) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 19.<sup>a</sup> do AE.

3- No final do processo de nomeação, a TAP informará os TAM envolvidos sobre o resultado do processo.

4- As nomeações para o exercício de funções de TAM chefe de grupo ocorrerão preferencialmente de entre os TAM grau VI e os TAM grau VII.

5- O exercício temporário de funções previsto no número anterior não poderá ultrapassar os 90 dias, ou 180 dias se, ocorrendo aquele em substituição, o impedimento do TAM substituído for devido a licença por maternidade, paternidade ou adoção, a doença, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

6- Decorridos os prazos estabelecidos no número anterior, a TAP deverá proceder à nomeação de chefia com enquadramento efetivo na linha hierárquica.

7- Por iniciativa da empresa ou do trabalhador podem ser cessadas as funções na linha hierárquica, sendo que se a iniciativa for:

a) Da empresa e o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração superior a dois anos, o TAM é enquadrado em TAM grau VII;

b) Da empresa, o TMFP é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;

c) Do TMFP, este é enquadrado na categoria detida na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no grau entretanto decorridas.

8- A cessação do exercício de funções, nos termos do número anterior, determina automaticamente a cessação das prestações inerentes ao exercício da função de chefia, nomeadamente o adicional de chefia.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Regime remuneratório na linha hierárquica)

Os titulares de cargos de chefia, enquanto durar o efetivo desempenho dessas funções, têm direito ao seguinte adicional remuneratório:

|                | Euros    |
|----------------|----------|
| Chefe de grupo | 306,00 € |

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Duração do trabalho normal)

1- O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2- O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

a) Em regime de laboração contínua;

b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;

c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

– Junho, julho, agosto;

– Setembro, outubro, novembro;

– Dezembro, janeiro, fevereiro;

– Março, abril, maio.

5- O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6- A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7- Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea b) do número 1 da cláusula 68.<sup>a</sup>

8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**(Avaliação do desempenho e potencial)**

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

- Insuficiente - < 45 %;
- 45 % ≤ Suficiente < 65 %;
- 65 % ≤ Bom < 80 %;
- Muito bom ≥ 80 %.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TAM, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum TAM avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TAM, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**(Formação profissional)**

1- A formação *e-learning* será, por decisão da empresa, executada integralmente dentro ou fora do horário de trabalho.

2- A convocatória para a realização da formação *e-learning*, deverá ser comunicada, via *e-mail*, em simultâneo, ao TAM e ao seu chefe de produção ou coordenador superior.

3- Cabe ao chefe de produção ou ao coordenador superior determinar se a formação *e-learning* se realiza dentro ou fora do horário de trabalho e informar, via *e-mail*, o TAM, sendo que:

a) A decisão sobre qual o local de formação *e-learning* deverá ser determinada tendo em conta as necessidades de serviço;

b) Após passado 50 % do tempo desde a comunicação ao término do prazo para realização da formação e sem que esta tenha sido iniciada, considera-se a sua realização em *e-learning* fora do seu horário normal de trabalho, exceto quando diferente for acordado com o TAM;

c) Preferencialmente o *e-learning*, quando realizado dentro do horário de trabalho, deve ser realizado fora do horário 0h00 - 8h00.

4- Sempre que a formação *e-learning* for executada fora do horário de trabalho do TAM dará lugar ao pagamento do valor de 15,00 € por cada hora de formação estipulada para o curso.

**Tabela salarial**

## TAM

| Linha técnica   | Euros      | Tempo de mínimo de permanência (meses) | Avaliação do desempenho e potencial               |
|-----------------|------------|--|---|
| Sub-grau VIII-2 | 1 730,00 € |  |   |
| Sub-grau VIII-1 | 1 639,00 € | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VIII       | 1 601,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VII-2  | 1 575,00 € | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VII-1  | 1 547,00 € | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VII        | 1 527,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VI-2   | 1 480,00 € | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |

|               |            |          |   |
|---------------|------------|----------|---|
| Sub-grau VI-1 | 1 438,00 € | 24 meses | Igual ou superior a Bom                     |
| Grau VI       | 1 413,00 € | 24 meses | Igual ou superior a Bom                     |
| Sub-grau V-1  | 1 341,00 € | 18 meses | Igual ou superior a Bom + Análise de perfil |
| Grau V        | 1 287,00 € | 18 meses | Igual ou superior a Bom                     |
| Sub-grau IV-1 | 1 244,00 € | 18 meses | Igual ou superior a Bom                     |
| Grau IV       | 1 203,00 € | 18 meses | Igual ou superior a Suficiente              |
| Grau III      | 1 026,00 € | 24 meses | Igual ou superior a Suficiente              |
| Grau II       | 913,00 €   | 24 meses | Igual ou superior a Suficiente              |
| Grau I        | 828,00 €   | 24 meses | Igual ou superior a Suficiente              |

## ANEXO K

**Analista/programador**Cláusula 1.<sup>a</sup>**(Âmbito)**

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de analista/programador (AP), conforme previsto na cláusula 17.<sup>a</sup> do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**(Caracterização da categoria profissional)**

1- A categoria de AP tem a seguinte caracterização:

Participa em projetos de desenvolvimento e/ou implementação dos sistemas de informação que suportam os processos de negócio do cliente, assegurando a sua coordenação de modo a garantir os serviços, prazos e custos acordados. Neste contexto, realiza atividades de gestão de projetos, coordenação de equipas, análise de requisitos, análise funcional, programação, documentação, testes e implementação.

Assegura a manutenção preventiva e corretiva de sistemas de informação, analisando, diagnosticando e resolvendo anomalias ocorridas na sua produção; garantindo o cumprimento dos contratos negociados com os clientes.

Analisa, interpreta e avalia as solicitações dos clientes, colaborando na definição de propostas de manutenção evolutiva, desenvolvimento ou implementação de sistemas.

Assegura a manutenção evolutiva de sistemas de informação efetuando alterações/melhorias funcionais, de acordo com propostas negociadas com os clientes.

Estuda, define e utiliza arquiteturas, metodologias, técnicas, standards, documentação técnica e software de suporte às suas atividades.

Integra sistemas de informação desenvolvidos em diferentes tecnologias.

Realiza planos estratégicos de sistemas de informação, de acordo com os processos de negócio do cliente e as respetivas necessidades de informação.

Participa em reengenharias dos processos de negócio do cliente. Pode coordenar outros trabalhadores e gerir projetos.

Realiza ações de formação de carácter técnico, podendo ministrá-las.

A evolução na carreira faz-se de acordo com o nível de experiência e da capacidade demonstrada a qual conduz à execução de tarefas de maior complexidade técnica em acumulação com as integradas nos graus anteriores, tendo em vista o alargamento da sua polivalência funcional.

2- A categoria profissional de AP abrange as seguintes valências, descritas no apêndice ao presente anexo:

- Programador - Informática;
- Programador analista - Informática;
- Analista de sistemas - Informática.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**(Condições de ingresso na categoria profissional)**

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

2-As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de AP são a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial.

3-Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

4-O recrutamento e seleção do AP compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

5-O ingresso na categoria profissional de AP far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao AS um grau de ingresso mais elevado.

5-A idade mínima de admissão para a categoria profissional de AP é de 18 anos.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**(Período experimental)**

O período experimental em contratos de trabalho por tempo indeterminado de AP é de 180 dias.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**(Desempenho de funções)**

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

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

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

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

Cláusula 6.<sup>a</sup>**(Progressão na linha técnica)**

1-A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2-Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

- a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e
- b) Os definidos na cláusula 19.<sup>a</sup> do AE.

3-Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o AP evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

| Linha técnica   | Tempo de mínimo de permanência (meses) | Avaliação do desempenho e potencial |
|-----------------|--|-------------------------------------|
| Sub-grau VIII-2 |  |                                     |
| Sub-grau VIII-1 | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom       |

|                |                         |   |
|----------------|-------------------------|---|
| Grau VIII      | 24 meses                | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VII-2 | Necessidades de empresa | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VII-1 | 30 meses                | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VII       | 24 meses                | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VI-2  | Necessidades de empresa | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VI-1  | 24 meses                | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau VI        | 24 meses                | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau V-1   | 18 meses                | Igual ou superior a Bom + Análise de perfil       |
| Grau V         | 18 meses                | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau IV-1  | 18 meses                | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau IV        | 18 meses                | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau III       | 24 meses                | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau II        | 24 meses                | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau I         | 24 meses                | Igual ou superior a Suficiente                    |

4-Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:

- 15 % do total elegível dos AP do grau VI-2;
- 7,5 % do total elegível dos AP do grau VII-2.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Duração do trabalho normal)

1-O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2-O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3-O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

- a) Em regime de laboração contínua;
- b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;
- c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4-Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

- Junho, julho, agosto;
- Setembro, outubro, novembro;
- Dezembro, janeiro, fevereiro;
- Março, abril, maio.

5-O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6-A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7-Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea b) do número 1 da cláusula 68.<sup>a</sup>

8-Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30

minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

- Insuficiente -  $< 1,9$ ;
- Suficiente -  $\geq 1,9 < 2,5$ ;
- Bom -  $\geq 2,5 < 3,5$ ;
- Muito bom -  $\geq 3,5$  a 4.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao AP, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum AP avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao AP, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

#### Tabela salarial

##### AP

| Linha técnica   | Euros      | Tempo de mínimo de permanência (meses) | Avaliação do desempenho e potencial               |
|-----------------|------------|--|---|
| Sub-grau VIII-2 | 2 758,00 € |  |   |
| Sub-grau VIII-1 | 2 649,00 € | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VIII       | 2 560,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VII-2  | 2 494,00 € | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VII-1  | 2 433,00 € | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VII        | 2 374,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VI-2   | 2 271,00 € | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VI-1   | 2 201,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau VI         | 2 125,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau V-1    | 2 023,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom + Análise de perfil       |
| Grau V          | 1 937,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau IV-1   | 1 839,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau IV         | 1 751,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau III        | 1 563,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau II         | 1 439,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau I          | 1 263,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |

## ANEXO L

**Técnico de operações informáticas**Cláusula 1.<sup>a</sup>**(Âmbito)**

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de técnico de operações informáticas (TOI), conforme previsto na cláusula 17.<sup>a</sup> do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**(Caracterização da categoria profissional)**

5- A categoria de TOI tem a seguinte caracterização:

Fornecer assessoria e suporte a utilizadores quanto a sistemas existentes ou na escolha das melhores soluções técnico-funcionais para a implementação de um novo sistema.

Assegurar a operação de sistemas e redes atuando de modo a evitar interrupções ou indisponibilidade dos mesmos.

Assegurar o controle do software e *hardware* existente no centro de processamento. Analisar e solucionar problemas técnicos dentro do seu âmbito de intervenção.

Assegurar serviços de *help desk* de cliente.

Assegurar o contacto com entidades externas no sentido de resolução de problemas. Realizar atividades de planeamento para a execução de processamentos.

Assegurar o suporte a sistemas e plataformas tecnológicas na sua vertente de teste, instalação, configuração e manutenção dos sistemas, equipamentos e infraestruturas associados.

Analisar, diagnosticar e solucionar anomalias associadas aos sistemas e plataformas tecnológicas da sua área de intervenção.

Participar nas atividades de conceção, planeamento, testes, implementação e gestão de sistemas e plataformas tecnológicas.

Assegurar a receção, preparação e transporte de equipamentos técnicos da sua área de intervenção.

A evolução na carreira faz-se de acordo com o nível de experiência e da capacidade demonstrada a qual conduz à execução de tarefas de maior complexidade técnica em acumulação com as integradas nos graus anteriores, tendo em vista o alargamento da sua polivalência funcional.

2- A categoria profissional de TOI abrange as seguintes valências, descritas no apêndice ao presente anexo:

- Operador de sistemas;
- Operador de *help desk*;
- Planeador;
- Técnico de informática;
- Técnico de comunicações de sistemas telefónicos.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**(Condições de ingresso na categoria profissional)**

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

2- As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TOI são a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial.

3- Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

4- O recrutamento e seleção do TOI compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

5- O ingresso na categoria profissional de TOI far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TOI um grau de ingresso mais elevado.

5- A idade mínima de admissão para a categoria profissional de TOI é de 18 anos.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**(Período experimental)**

O período experimental em contratos de trabalho por tempo indeterminado de TOI é de 180 dias.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**(Desempenho de funções)**

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

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

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

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

Cláusula 6.<sup>a</sup>**(Progressão na linha técnica)**

1-A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2-Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

- a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e
- b) Os definidos na cláusula 19.<sup>a</sup> do AE.

| Linha técnica   | Tempo de mínimo de permanência (meses) | Avaliação do desempenho e potencial               |
|-----------------|--|---|
| Sub-grau VIII-2 |  |   |
| Sub-grau VIII-1 | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VIII       | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VII-2  | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VII-1  | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VII        | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VI-2   | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VI-1   | 24 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau VI         | 24 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau V-1    | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom + Análise de perfil       |
| Grau V          | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau IV-1   | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau IV         | 18 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau III        | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau II         | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau I          | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TOI evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

4- Nos casos das evoluções dos graus VI-2 para o grau VII e do grau VII-2 para o grau VIII, a TAP, atendendo às necessidades de empresa, procederá em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão:

- 15 % do total elegível dos TOI do grau VI-2;
- 7,5 % do total elegível dos TOI do grau VII-2.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Duração do trabalho normal)

1- O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2- O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

- a) Em regime de laboração contínua;
- b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;
- c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

- Junho, julho, agosto;
- Setembro, outubro, novembro;
- Dezembro, janeiro, fevereiro;
- Março, abril, maio.

5- O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6- A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7- Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea b) do número 1 da cláusula 68.<sup>a</sup>

8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

- Insuficiente - < 1,9;
- Suficiente -  $\geq 1,9 < 2,5$ ;
- Bom -  $\geq 2,5 < 3,5$ ;
- Muito bom -  $\geq 3,5$  a 4.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TOI, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum TOI avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7-No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TOI, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

### Tabela salarial

#### TOI

| Linha técnica   | TOI        | Tempo de mínimo de permanência (meses) | Avaliação do desempenho e potencial               |
|-----------------|------------|--|---|
| Sub-grau VIII-2 | 2 369,00 € |  |   |
| Sub-grau VIII-1 | 2 271,00 € | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VIII       | 2 186,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VII-2  | 2 142,00 € | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VII-1  | 2 082,00 € | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Grau VII        | 2 025,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom                     |
| Sub-grau VI-2   | 1 958,00 € | Necessidades de empresa                | Igual ou superior a Muito Bom + Análise de perfil |
| Sub-grau VI-1   | 1 887,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau VI         | 1 812,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau V-1    | 1 747,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom + Análise de perfil       |
| Grau V          | 1 688,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Sub-grau IV-1   | 1 568,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Bom                           |
| Grau IV         | 1 501,00 € | 18 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau III        | 1 339,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau II         | 1 188,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |
| Grau I          | 1 064,00 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Suficiente                    |

#### ANEXO M

### Técnico especializado

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Âmbito)

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de técnico especializado (TE), conforme previsto na cláusula 17.<sup>a</sup> do AE, de que faz parte integrante.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Caracterização da categoria profissional)

O TE é o técnico que executa tarefas que requerem conhecimento e especialização específica para o tipo de atividade que desempenha. Pode gerir grupos de trabalhadores. Zela pela boa utilização e conservação dos materiais, documentação, equipamento e ferramentas a seu cargo e ou por si manuseadas.

Executa funções do âmbito da atividade comercial e administrativo-financeiro com elevado grau de complexidade e que requerem uma elevada autonomia, nomeadamente estudos, planeamento, negociação, gestão, controlo de valores da receita vendida e voada conducentes a otimização e rendibilidade do espaço aéreo, no respeitante ao transporte aéreo de passageiros.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**(Condições de ingresso na categoria profissional)**

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

2-As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TE são a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente oficial.

3-Poderão ser ainda estabelecidas outras condições de ingresso, atendendo às funções a desempenhar, designadamente domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa, falada e escrita, bem como conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela empresa.

4-O recrutamento e seleção do TE compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.

5-O ingresso na categoria profissional de TE far-se-á na respetiva posição salarial de grau I. Contudo, em situações de qualificações e experiência profissional devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TE um grau de ingresso mais elevado, informando os sindicatos.

5-A idade mínima de admissão para a categoria profissional de TE é de 18 anos.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**(Desempenho das funções)**

Caracteriza-se pela iniciação e adaptação a empresa e as tarefas do seu âmbito de atuação.

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

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função. Recebe formação de iniciação a atividade desenvolvida e a organização da empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções. Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional, de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

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

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

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

Apresenta propostas acerca da sua especialidade.

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

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Evolução da linha técnica)

1-A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2-Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

- a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e
- b) Os definidos na cláusula 19.<sup>a</sup> do AE.

3-Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TE evolui na linha técnica nos seguintes termos específicos:

| Grau | Tempo de mínimo de permanência (meses) | Avaliação do desempenho e potencial |
|------|--|-------------------------------------|
| VIII |  |                                     |
| VII  | 72 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom       |
| VI   | 60 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom       |
| V    | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom       |
| IV   | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom       |
| III  | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom       |
| II   | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom       |
| I    | 12 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom       |

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Duração do trabalho normal)

1-O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.

2-O regime previsto nesta cláusula é aplicável, nos horários de turno, ao turno da manhã.

3-O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

- a) Em regime de laboração contínua;
- b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;
- c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

4-Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

- Junho, julho, agosto;
- Setembro, outubro, novembro;
- Dezembro, janeiro, fevereiro;
- Março, abril, maio.

5-O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com uma antecedência mínima duas horas e meia.

6-A empresa deverá definir/indicar ao trabalhador a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7-Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7 horas e 30 minutos

ou número de semanas x 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea b) do número 1 da cláusula 68.<sup>a</sup>

8- Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 7 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Avaliação do desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

- Insuficiente -  $< 1,9$ ;
- Suficiente -  $\geq 1,9 < 2,5$ ;
- Bom -  $\geq 2,5 < 3,5$ ;
- Muito bom -  $\geq 3,5$  a 4.

3- Os critérios mencionados no número anterior, poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia dos sindicatos.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TE, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum TE avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TE, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

#### Tabela salarial

##### TE

| Grau | Euros   | Tempo de mínimo de permanência (meses) | Avaliação do desempenho e potencial |
|------|---------|--|-------------------------------------|
| VIII | 3 785 € |  |                                     |
| VII  | 3 460 € | 72 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom       |
| VI   | 3 136 € | 60 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom       |
| V    | 2 812 € | 30 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom       |
| IV   | 2 487 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom       |
| III  | 2 163 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom       |
| II   | 1 947 € | 24 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom       |
| I    | 1 730 € | 12 meses                               | Igual ou superior a Muito Bom       |

O presente acordo de empresa foi celebrado pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referidas:

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

*Luis Manuel da Silva Rodrigues*, na qualidade de presidente do conselho de administração da Transportes Aéreos Portugueses, SA, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea m) do artigo 17.º dos estatutos da empresa, e vinculando a empresa nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 20.º dos referidos estatutos.

*Maria João Cardoso*, na qualidade de vogal do conselho de administração da Transportes Aéreos Portugueses, SA, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da

alínea *m*) do artigo 17.º dos estatutos da empresa, e vinculando a empresa nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

*João Paulo Costa Moreira*, na qualidade de vice-secretário geral do SIMA.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

*Pedro Miguel Gomes Figueiredo*, na qualidade de presidente da direcção do SINTAC.

*José Manuel Magalhães Rebelo*, na qualidade de dirigente do SINTAC.

Pelo Sindicato dos Quadros de Aviação Comercial - SQAC:

*Jaime Santos da Silva*, na qualidade de presidente da direcção do SQAC.

*Luís Manuel Martins Vieira*, na qualidade de secretário de direcção do SQAC.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP:

*Maria Luís de Carvalho Martins*, na qualidade de vogal da direcção do SSTAMP.

*Catarina Micaela Pinto Beselga da Silva*, na qualidade de vogal da direcção do SSTAMP.

Pelo STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação:

*João Eusébio Varzielas*, na qualidade de presidente executivo do STAMA.

*Isabel Maria Barroso Pires*, na qualidade de vogal de direcção do STAMA.

*Maria Cristina Medeiros da Silva*, na qualidade de vogal da direcção do STAMA.

Pelo SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica:

*Paulo Jorge Barreiro Resende*, na qualidade de presidente da direcção do SIA.

*Paulo Alexandre Soares de São Marcos*, na qualidade de vogal da direcção do SIA.

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

*Maria João Cardoso*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

*Mário Rogério Carvalho Chaves*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins- SIMA:

*João Paulo Costa Moreira*, na qualidade de vice-secretário geral.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

*Pedro Miguel Gomes Figueiredo*, na qualidade de presidente.

*José Manuel Magalhães Rebelo*, na qualidade de dirigente.

Pelo Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial - SQAC:

*Jaime Santos da Silva*, na qualidade de presidente da direcção.

*Luís Manuel Martins Vieira*, na qualidade de secretário da direcção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP:

*Maria Luís de Carvalho Martins*, na qualidade de vogal da direcção.

*Catarina Micaela Pinto Beselga da Silva*, na qualidade de vogal da direcção.

Pelo STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação:

*José Eusébio Varzielas*, na qualidade de presidente executivo.

*Isabel Maria Barroso Pires*, na qualidade de vogal da direcção.

*Maria Cristina Medeiros da Silva*, na qualidade de vogal da direcção.

Pelo SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica:

*Paulo Jorge Barreiro Resende*, na qualidade de presidente da direcção.

*Paulo Alexandre Soares de São Marcos*, na qualidade de vogal da direcção.

Depositado em 27 de fevereiro de 2024, a fl. 56 do livro n.º 13, com o n.º 57/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.