Acordo de empresa entre a ANA - Aeroportos de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros - Revisão global

Cláusula prévia

A presente convenção revoga o acordo de empresa da ANA - Aeroportos de Portugal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado AE, aplica-se à ANA - Aeroportos de Portugal, SA (ANA, SA), adiante designada também por empresa, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, adiante designadas sindicatos.

2- Este AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, ressalvadas as condições específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores, em virtude da deslocação.

3- A ANA, SA dedica-se à exploração, em regime de concessão, do serviço público aeroportuário de apoio à aviação civil em Portugal.

4- Para efeitos do disposto na alínea *g)*, do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 1286 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de 36 meses, renovando-se por iguais períodos enquanto não ocorrer a sua denúncia.

2- Por acordo entre as partes outorgantes a revisão do presente AE poderá verificar-se antes do decurso do prazo previsto no número anterior.

3- As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses, de janeiro a dezembro de cada ano civil.

4- Concluída a negociação do presente AE ou a sua revisão, o mesmo deverá ser entregue para depósito até ao fim de 3 meses sobre a sua assinatura por todos os outorgantes que iniciaram o respetivo processo de negociação.

Cláusula 3.ª

Denúncia e revisão

Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula anterior, o presente AE não poderá ser denunciado antes de decorridos 33 meses após a sua entrada em vigor ou 33 meses após a renovação do período de vigência, exceto as tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária que poderão ser denunciadas decorridos 10 meses de vigência.

Cláusula 4.ª

Anexos e regulamentos autónomos

1- Constituem anexos ao AE os seguintes:

a) Anexo I: Tabela salarial I;

b) Anexo II: Tabela salarial II;

c) Anexo III: Sistema de carreiras;

d) Anexo IV: Descrição de funções;

e) Anexo V: Disposições finais e transitórias;

f) Anexo VI: Avaliação de desempenho.

2- Constituem regulamentos autónomos do AE:

a) O regulamento de disponibilidade e assistência;

b) O regulamento autónomo dos oficiais de operações aeroportuárias (RAOPA).

CAPÍTULO II

Admissão de pessoal

Cláusula 5.ª

Princípios gerais de recrutamento e seleção

A admissão de trabalhadores na ANA, SA, por contrato sem termo, far-se-á com observância dos seguintes princípios gerais:

a) Estabelecimento de um adequado programa anual ou plurianual de recursos humanos;

b) Caracterização prévia do perfil do candidato e do processo de recrutamento e seleção adequado às circunstâncias de cada caso;

c) A idade mínima de admissão é de 18 anos;

d) As admissões far-se-ão, em regra, pelo nível correspondente ao início da respetiva categoria;

e) Os trabalhadores contratados a termo serão admitidos como candidatos nos processos de recrutamento externo, desde que preencham todos os requisitos para o efeito;

f) Participação da comissão de trabalhadores ou dos seus representantes como observadores nos júris dos concursos e com direito a emitir parecer final sobre o processo no prazo de três dias úteis salvo quando se tratar de situações de manifesta urgência, caso em que a comissão de trabalhadores será previamente ouvida;

g) No preenchimento da necessidade identificada, a empresa dará preferência aos seus trabalhadores.

Cláusula 6.ª

Contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, sendo o duplicado para o trabalhador.

2- A celebração do contrato pressupõe a adesão do trabalhador a este AE, de que previamente lhe será fornecido um

exemplar.

3- A empresa prestará ao trabalhador as informações relativas ao conteúdo do contrato de trabalho nos termos da lei.

Cláusula 7.ª

Contrato de trabalho a termo

1- A contratação de trabalhador a termo só poderá ser efetuada para a satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade, conforme o disposto na lei ou nas situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2- A empresa procederá às comunicações previstas na lei em caso de celebração ou cessação do contrato a termo.

3- As disposições deste AE são integralmente aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, salvo se razões objetivas justificarem tratamento diferenciado.

4- Quando o trabalhador contratado a termo for integrado nos quadros da empresa, ser-lhe-á contado o tempo de serviço já prestado desde que não tenha havido interrupção do exercício de funções.

Cláusula 8.ª

Período experimental

O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho e a sua duração e contagem são as fixadas na lei.

Cláusula 9.ª

Posto de trabalho

1- Para os efeitos deste AE, entende-se por posto de trabalho a função ou conjunto de funções cometidas e regularmente desempenhadas por um trabalhador num espaço determinado na empresa.

2- Quando a empresa pretender mudar o trabalhador definitivamente do seu posto de trabalho, deverá fundamentar tal pretensão.

CAPÍTULO III

Enquadramento profissional

Cláusula 10.ª

Categorias profissionais

Todo o trabalhador da ANA, SA, deverá encontrar-se enquadrado numa das categorias profissionais cujo elenco integra o anexo III deste AE, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

Cláusula 11.ª

Comissão de serviço

1- São exercidas em regime de comissão de serviço as funções previstas na lei e do presente AE, as seguintes funções:

a) As de chefia relativas à estrutura organizativa da empresa;

b) As de supervisão de aeroporto.

2- As funções referidas no número anterior são exercidas por nomeação do conselho de administração, com menção expressa do regime de comissão de serviço.

CAPÍTULO IV

Regimes especiais de alteração de situações profissionais

Cláusula 12.ª

Mobilidade funcional

1- A empresa pode, quando o seu interesse o exigir, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na categoria profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador e que lhe seja garantida formação, caso seja necessária.

2- A ordem de alteração deve ser justificada e deve indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dois anos.

3- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

4- O trabalhador não adquire a categoria superior correspondente às funções temporariamente exercidas, salvo quando ultrapassar o prazo de dois anos previsto no número 2.

5- O prazo de dois anos previsto no número 2 pode ser alargado por acordo expresso entre a empresa e trabalhador.

Cláusula 13.ª

Reconversão profissional

1- Caso o seu interesse o exija, em virtude da introdução de novas tecnologias ou da extinção, redimensionamento ou reorganização de atividades, e havendo possibilidade de atribuição de nova função ou funções, a empresa pode alterar a função ou funções anteriormente cometidas ao trabalhador para outras não correspondentes à atividade contratada, desde que lhe seja garantida a formação adequada e mediante enquadramento em outra categoria profissional, constante do anexo III deste AE.

2- O reenquadramento referido no número anterior não poderá implicar uma modificação substancial do enquadramento profissional do trabalhador, exceto se para situação mais favorável ao trabalhador.

3- Para efeitos do número anterior entende-se por não modificação substancial do enquadramento profissional do trabalhador a atribuição de tarefas ou funções enquadráveis na mesma carreira.

4- À data de reconversão o trabalhador manterá os créditos temporais e de avaliação para futura evolução e a retribuição auferida a essa data exceto nas prestações retributivas que constituem contrapartida de modo específico do exercício efetivo da anterior função.

5- Ocorrendo a situação prevista nos números anteriores, a empresa comunicará esse facto por escrito ao trabalhador, com a antecedência de 45 dias, podendo este pronunciar-se,

também por escrito e no prazo de 15 dias, sobre factos que concorram para a tomada de decisão pela empresa.

Cláusula 14.ª

Reclassificação profissional

1- A reclassificação profissional do trabalhador consiste numa situação definitiva em que, por razões decorrentes de limitações nas aptidões físicas, psíquicas ou de competências profissionais o trabalhador não se encontra em condições de exercer e assumir, na sua plenitude, as tarefas e responsabilidades correspondentes à sua função ou funções.

2- Se o trabalhador ficar afetado de incapacidade permanente ou parcial que o impeça de continuar a exercer a função ou funções correspondentes à sua categoria profissional, a empresa dar-lhe-á outra compatível com as suas competências e capacidades, sendo-lhe garantida a formação adequada.

3- Em caso de reclassificação, verificando-se baixa de retribuição, o trabalhador manterá a retribuição detida nessa data até à sua reabsorção pela evolução profissional e remuneratória na nova categoria.

4- Na hipótese da incapacidade resultar de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta mantê-lo-á no mesmo nível remuneratório da tabela salarial assim como os créditos temporais e de avaliação para futura evolução.

5- Ocorrendo a situação prevista nos números anteriores, a empresa comunicará esse facto por escrito ao trabalhador, com a antecedência de 45 dias, podendo este pronunciar-se, também por escrito e no prazo de 15 dias, sobre factos que concorram para a tomada de decisão pela empresa.

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.ª

Deveres da ANA, SA

São deveres da ANA, SA:

a) Tornar acessível aos trabalhadores a consulta da legislação laboral;

b) Cumprir as disposições do presente AE, bem como as leis do trabalho e os regulamentos internos vigentes;

c) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, conforto e segurança;

d) Não exigir a nenhum trabalhador qualquer tarefa manifestamente incompatível com a sua categoria e deontologia profissional;

e) Exigir que o pessoal trate com correção os restantes profissionais e, designadamente, aqueles que se encontrem investidos em funções de direção e chefia;

f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, onde conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados e/ou outras referências eventualmente solicitadas pelo interessado;

g) Facultar a consulta do processo individual ao trabalhador ou ao seu representante indicado por escrito, sempre que estes o solicitem;

h) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, através de formação adequada, designadamente nas componentes técnicas, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais;

i) Tratar os trabalhadores com urbanidade e respeitá-los;

j) Pagar pontualmente aos trabalhadores a retribuição, na forma devida;

k) Decidir sobre qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, considerando-se aquela indeferida se não for dada resposta por escrito no prazo de sessenta dias;

l) Dar conhecimento aos sindicatos outorgantes do AE, dos textos normativos genéricos relativos a relações e condições de trabalho;

m) Facultar aos trabalhadores os manuais, bem como toda a documentação considerada indispensável à sua formação e ao conhecimento das suas funções;

n) Emitir documento comprovativo do grau de qualificação profissional a todos os trabalhadores que frequentem, com aproveitamento, cursos de especialização, por exigência da empresa;

o) Cumprir as disposições legais e do AE em vigor relativamente ao exercício de cargos em associações sindicais, comissões de trabalhadores e não colocar obstáculos à prática, nos locais de trabalho, das respetivas atividades;

p) Cumprir as normas de segurança, saúde e higiene no trabalho, nomeadamente, proporcionando aos trabalhadores as ações de formação adequadas para esse efeito;

q) Promover a criação, onde as condições de trabalho o justifiquem, ou manter em vigor, caso já existam, as instalações destinadas ao repouso que possibilitem o descanso nos períodos noturnos, em condições de higiene e segurança;

r) Manter as condições de apoio a cafetarias e refeitórios de reconhecida utilidade social, sem prejuízo da racionalidade da sua exploração;

s) Quando o trabalhador for impedido da frequência de qualquer curso ou ação de formação, para o qual tenha sido indigitado, por razões de serviço ou pela não realização de curso previsto no plano anual de formação, garantir que participa no primeiro curso ou ação com a mesma natureza que vier a ter lugar.

Cláusula 16.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste AE e as leis do trabalho em vigor;

b) Executar as tarefas que lhe foram confiadas com zelo e diligência, de harmonia com as suas aptidões, categoria, formação e deontologia profissionais;

c) Desempenhar com pontualidade e assiduidade o serviço que lhes estiver confiado;

d) Tratar com urbanidade e lealdade a empresa, os colegas de trabalho, os superiores hierárquicos e as demais pessoas

que estejam ou entrem em relação com a empresa;

e) Cumprir as normas de segurança, saúde e higiene no trabalho e participar na função de segurança, saúde e higiene no trabalho, nomeadamente frequentando as ações de formação que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;

f) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

g) Zelar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

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

i) Informar a empresa dos dados necessários à atualização do seu cadastro individual;

j) Frequentar as ações de formação necessárias ao desempenho das funções que lhe correspondem nos termos deste AE ou para as quais sejam designados;

k) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 17.ª

Garantias e direitos dos trabalhadores

1- É proibido à ANA, SA:

a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por motivo desse exercício;

b) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria salvo o disposto neste AE e na lei;

c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na lei e nas cláusulas 65.ª e 66.ª;

d) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por empresas por ela indicadas;

e) Exercer pressões sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos demais trabalhadores;

f) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2- A prática pela ANA, SA de qualquer ato em violação do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas na lei.

3- O trabalhador pode sempre, fundamentando por escrito e para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções dadas oralmente sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando haja fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4- Os trabalhadores poderão, por sua iniciativa, solicitar à empresa a sua transferência para outro local de trabalho, desde que haja lugar a vagas ou venham a ser criados novos postos de trabalho, e os interessados reúnam todas as condições previstas para o desempenho das funções a que se candidatem.

Cláusula 18.ª

Direitos do trabalhador em casos de terrorismo ou pirataria

1- Sem prejuízo do previsto nos planos de emergência, em caso de alerta de existência de engenho explosivo ou ação armada em instalações da ANA, SA, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar serviço dentro da área de segurança, sem prejuízo da retribuição, enquanto ali se mantiver o estado de alerta, devendo manter-se à disposição da empresa dentro do seu horário de trabalho até ordem em contrário.

2- Uma vez ponderada a gravidade da situação, o estado de alerta relativo à existência de engenho explosivo, deverá ser reconhecido e divulgado no âmbito do serviço, pelo respetivo responsável, ou por quem no momento o substituir.

3- A empresa providenciará a outorga de seguro cujo objeto abranja a cobertura de situações de terrorismo e pirataria.

Cláusula 19.ª

Transmissão de empresa ou estabelecimento

Para efeitos do disposto na lei sobre a transmissão de empresa ou estabelecimento são também considerados representantes dos trabalhadores as associações sindicais.

CAPÍTULO VI

Disciplina

Cláusula 20.ª

Poder disciplinar

1- A ANA, SA tem o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço.

2- O poder disciplinar é exercido diretamente pelo conselho de administração ou indiretamente através dos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos de delegação expressa.

3- O procedimento disciplinar é regulado pelo Código do Trabalho relativamente aos trabalhadores vinculados à empresa por contrato individual de trabalho.

4- Após a receção da nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, se o trabalhador tiver indicado na resposta à nota de culpa qual o sindicato em que está filiado, o processo disciplinar será também enviado, por cópia integral, ao referido sindicato para emissão de parecer no prazo de cinco dias úteis.

5- O procedimento disciplinar dos trabalhadores requisitados ao quadro especial criado pelo Decreto-Lei n.º 133/98, de 15 de Maio, é regulado pelo regime disciplinar previsto para os trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, com as adaptações necessárias, e pelo disposto na alínea *b)* do número 3 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 404/98, de 18 de Dezembro.

6- O disposto no número 4 não é aplicado aos trabalhadores abrangidos pelo regime do número anterior.

Cláusula 21.ª

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

d) Despedimento, demissão ou aposentação compulsiva.

2- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 60 dias e, em cada ano civil, o total de 180 dias.

3- Na aplicação de qualquer sanção disciplinar a empresa tomará em conta a gravidade da infração, o grau de culpabilidade do infrator, os antecedentes disciplinares do infrator e a proporcionalidade entre a gravidade da infração e a sanção disciplinar.

4- Decorridos cinco anos após a aplicação de qualquer sanção a um trabalhador, e não tendo havido lugar à aplicação de nenhuma outra sanção durante esse período, aquela sanção deixará de poder constituir agravante contra ele num eventual processo que lhe venha a ser instaurado.

Cláusula 22.ª

Indemnizações e compensações

No despedimento ilícito e nos casos de cessação do contrato de trabalho em que a lei prevê o direito a indemnização ou compensação, serão aplicados os montantes previstos na legislação em vigor.

CAPÍTULO VII

Da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 23.ª

Regulamentação do trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, tal como o presente AE, compete à ANA, SA fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

SECÇÃO II

Tempo de trabalho

Cláusula 24.ª

Definições

1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, diária e semanalmente, denomina-se período normal de trabalho.

2- Denomina-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação.

3- No regime de turnos considera-se:

a) Ciclo de horário: número de semanas de trabalho necessárias ao retorno à sequência inicial do horário de trabalho, cuja média não será superior a 37 horas semanais;

b) Período semanal de trabalho: número máximo de horas que o trabalhador está obrigado a prestar em cada semana de trabalho, apuradas por média de ciclo de horário;

c) Período de descanso semanal: dias, que no respetivo horário de trabalho, sejam reservados a descansos e que se contam desde as 24h00 do último dia de uma semana de trabalho até às 0h00 do primeiro dia de trabalho da semana seguinte;

d) Folga de ciclo horário: dia que consiste na ausência de trabalho efetivo, que consta da escala de serviço, e que não pode substituir os dias de descanso semanal e complementar;

e) Sobreposição de serviço: o período de trabalho indispensável para que o serviço seja transferido para os trabalhadores que rendem um turno.

4- O intervalo mínimo de descanso entre dois períodos normais de trabalho consecutivos não será inferior a dez horas.

SUB-SECÇÃO I

Período normal de trabalho e horários de trabalho

Cláusula 25.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não será superior a oito horas diárias e trinta e sete horas semanais.

2- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, num período de referência até quatro meses, caso em que o período normal de trabalho diário pode ter a duração máxima de nove horas e o período normal de trabalho semanal pode ter a duração máxima de quarenta e cinco horas.

3- O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos.

Cláusula 26.ª

Tipos de horários

1- Na ANA, SA praticar-se-ão, conforme as características dos serviços, os seguintes tipos de horários: regulares e turnos.

2- A mudança do tipo de horário só poderá processar-se após o descanso semanal do trabalhador.

3- A mudança do tipo de horário de trabalho será efetuada pela empresa e comunicada aos trabalhadores envolvidos com, pelo menos, 45 dias de antecedência em relação à data de inicio da sua aplicação, mediante consulta prévia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 27.ª

Alteração do horário de trabalho

A alteração do horário do trabalho poderá ser efetuada pela empresa mediante comunicação prévia ao trabalhador e

aos sindicatos, com a antecedência mínima de 7 dias relativamente à data de início da sua aplicação, salvaguardado o disposto no número 4 da cláusula 31.ª

Cláusula 28.ª

Horários regulares

1- Consideram-se horários regulares aqueles que, permanentemente, são constituídos por cinco dias consecutivos de trabalho, com descanso ao sábado e domingo, e com início e termo uniformes.

2- O horário regular considerar-se-á como desfasado sempre que, mantendo-se inalterado o período normal de trabalho diário, sejam estabelecidos, serviço a serviço para determinados trabalhadores ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes para a entrada e a saída.

3- Este tipo de horário deve ser fixado entre as 8h00 e as 20h00, podendo ser estabelecido entre as 7h00 e as 21h00, mediante acordo do trabalhador.

Cláusula 29.ª

Horário flexível

1- Nos serviços que praticam horários regulares poderão ser praticados horários flexíveis, os quais deverão obedecer aos seguintes princípios:

a) O trabalhador deverá completar mensalmente o número de horas a que se encontra obrigado pelo seu período normal de trabalho;

b) O período fixo, durante o qual é obrigatória a permanência do trabalhador, será no primeiro período, das 10h00 às 12h30, e no segundo, das 14h30 às 17h00;

c) As flexibilidades nas entradas e saídas serão de duas horas;

d) O intervalo de descanso e refeição poderá ser de meia hora, mas a flexibilidade situar-se-á entre os períodos fixados na saída do primeiro período e da entrada do segundo;

e) O limite máximo de prestação consecutiva de trabalho em cada período diário, não poderá ultrapassar seis horas.

2- Para que o trabalhador possa utilizar a regalia que lhe é conferida na alínea *d)* do número 1 antecedente, deverá solicitar por escrito, com menção de que a utilização desse período de trinta minutos é efetuada no seu interesse pessoal.

3- O disposto nesta cláusula não prejudica que fique assegurado o funcionamento dos serviços no período compreendido entre as 9h00 e as 17h30.

Cláusula 30.ª

Horário de trabalho em regime de turnos

1- O horário em regime de turnos é aquele em que, por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço, existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periodicamente de um horário de trabalho para outro, segundo uma escala preestabelecida.

2- Na organização de horários de trabalho em regime de turnos são consideradas as seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando os trabalhadores respetivos sujeitos à sua variação regular;

b) O período normal de trabalho diário não pode ser inferior a cinco horas nem ultrapassar as nove horas;

c) A mudança de turno, salvo motivos de força maior, só pode ocorrer após o período de descanso semanal;

d) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- No horário por turnos não poderá haver no período compreendido entre as 0h00 e as 24h00, mais do que um período normal de trabalho, não podendo haver entrada/rendição de turnos entre as 0h00 e as 7h00 horas, salvo o disposto no número seguinte.

4- Poderá haver entrada/rendição de turnos a partir das 6h00 nas situações em que se verifique a existência de transportes públicos que permitam a chegada do trabalhador ao seu local de trabalho com uma antecedência de 30 minutos em relação ao início do turno.

5- Num período de 4 semanas consecutivas, o número máximo de períodos normais de trabalho entre as 0h00 e as 7h00 não será superior a 10.

Cláusula 31.ª

Escalas de serviço

1- As escalas de serviço serão afixadas em todos os locais de trabalho com uma antecedência mínima de 15 dias, para um período mínimo de 2 ciclos horários.

2- Das escalas de serviço constarão obrigatoriamente:

a) Horas de início e termo do trabalho, incluindo nestas os períodos de sobreposição de serviço, quando existam;

b) Dias de descanso semanal e complementar;

c) Folga de ciclo horário.

3- Nos horários por turnos serão considerados intervalos de descanso, nos termos e para os efeitos do número 3 da cláusula 40.ª

4- Qualquer alteração às escalas afixadas só poderá ser feita por necessidade imperiosa de serviço, devidamente fundamentada, e será divulgada com uma antecedência mínima de 7 dias, podendo ir, excecionalmente, até um mínimo de 3 dias, sem prejuízo do trabalhador só mudar de turno após o período de descanso semanal.

5- A elaboração da escala de serviço procurará distribuir equitativamente pelos trabalhadores, em iguais condições de prestação de trabalho, os períodos de serviço diurno e noturno.

6- Aos cônjuges integrados no mesmo serviço e sujeitos ao mesmo tipo de horário, serão concedidas, na medida do possível, condições de prestação de trabalho que sirvam os seus interesses, nomeadamente para compatibilização com a necessidade de cuidados com descendentes e ascendentes.

Cláusula 32.ª

Trocas de serviço

1- As trocas de serviço serão permitidas, expressamente, quando não originem encargos adicionais para a empresa, designadamente a prestação de trabalho suplementar, e desde que:

a) Digam respeito a pessoal da mesma categoria e função e tenha sido obtida informação favorável do respetivo superior hierárquico;

b) Respeitem os intervalos mínimos de descanso entre turnos consecutivos de serviço;

c) Quando abranjam dias de descanso, fique assegurado, no âmbito das próprias trocas, o gozo do mesmo número de dias de descanso.

2- Em decorrência das trocas de serviço, os trabalhadores poderão eventualmente não perfazer o número de horas de trabalho semanal para que estão escalados ou ultrapassar o referido número.

3- Após a autorização pela empresa o trabalhador substituto é responsável pela prestação de trabalho relativo ao período de troca.

Cláusula 33.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Verificadas as condições previstas na lei e neste AE, os trabalhadores poderão ser isentos de horário de trabalho.

2- A atribuição de isenção de horário de trabalho poderá, ainda, abranger os trabalhadores a quem estejam cometidos cargos de chefia, em regime de comissão de serviço, bem como as situações expressamente previstas no anexo III e os trabalhadores a quem estejam cometidas funções de coordenação funcional.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão dispensados do dever geral de assiduidade, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e complementar, aos feriados e a descanso diário.

4- No acordo escrito sobre a isenção de horário de trabalho será definida a remuneração respetiva, que não deve ser inferior à correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia ou, quando se trate de regime de isenção de horário com observância do período normal de trabalho, a duas horas de trabalho suplementar por semana.

5- Na falta de estipulação expressa das partes, aplica-se a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

Cláusula 34.ª

Trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 73.ª, considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, e desde que determinado pela empresa.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa:

a) Tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador;

b) Em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade;

c) Para garantia da segurança operacional.

3- Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de:

a) Duzentas horas de trabalho suplementar por ano;

b) Duas horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho.

4- Os limites fixados no número anterior poderão ser ultrapassados quando se verifiquem as circunstâncias previstas nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 desta cláusula.

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

6- Na prestação de trabalho suplementar, a empresa procurará distribuí-lo equitativamente pelos trabalhadores em iguais condições de prestação de trabalho.

7- Não estão obrigados à prestação de trabalho suplementar os casos previstos na lei, desde que o trabalhador comunique à empresa.

8- Não se compreende na noção de trabalho suplementar as situações previstas no regime legal aplicável.

9- Atingidas que sejam as 16 horas de trabalho ininterruptas nestas se considerando o período normal de trabalho, o trabalho suplementar e os períodos de refeição a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho, exceto nos casos previstos na alínea *b)* do número 2.

Cláusula 35.ª

Descanso compensatório

1- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, com exceção do disposto no número 3, tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- Quando o dia de descanso referido no número anterior não puder ser gozado nesse prazo, sê-lo-á noutro por acordo entre o trabalhador e a empresa, e na falta dele, obrigatoriamente dentro de um prazo de 30 dias.

3- Quando, em resultado de antecipação ou prolongamento, for prestado trabalho suplementar em dia de descanso semanal e a sua duração não ultrapassar as duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, devendo ser gozado nos termos do número 5 desta cláusula.

4- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, dia de descanso complementar, folga de ciclo horário ou dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

5- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período de trabalho diário, e deve ser gozado obrigatoriamente nos 90 dias seguintes, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, e na falta deste em dia fixado pela empresa.

6- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, dia de descanso complementar, folga de ciclo horário ou dia feriado pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por remição a dinheiro com um acréscimo igual a 100 %.

7- No caso de optar pela remição a dinheiro da compensação pelo trabalho suplementar em dia normal de trabalho, dia de descanso complementar, dia feriado ou folga de ciclo

horário, e o trabalhador não perfizer, no final de cada ano civil, o número de horas igual ao período normal de trabalho diário, a empresa procederá de imediato ao seu pagamento.

8- Os valores previstos nos números 5 e 6 antecedentes devem ser apurados de acordo com a fórmula do valor hora deste AE.

Cláusula 36.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 37.ª

Tolerâncias

1- Aos trabalhadores serão concedidas tolerâncias com duração de quinze minutos nas horas de entrada, até ao limite de uma hora por mês.

2- As tolerâncias para os trabalhadores em regime de horário flexível serão consideradas nos períodos fixos.

3- No caso de apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se a mesma se verificar com atraso injustificado superior a 30 minutos ou 60 minutos, respetivamente, para meios períodos ou períodos inteiros de trabalho, a empresa pode recusar a prestação de trabalho durante os respetivos períodos.

Cláusula 38.ª

Dispensa de comparência ao serviço

1- Os trabalhadores estão dispensados de comparecer ao serviço até ao limite de 18 horas anuais, para tratar de assuntos da sua vida particular que não possam tratar fora do tempo de trabalho, sem perda de retribuição, antiguidade, de dias de férias ou de qualquer outro direito.

2- A utilização do crédito de horas referido no número anterior deve ser comunicada à chefia direta com a antecedência mínima de 72 horas.

SECÇÃO III

Descanso semanal e feriados

Cláusula 39.ª

Descanso semanal

1- Todos os trabalhadores terão direito a um dia de descanso semanal, o qual será normalmente o domingo.

2- O dia de descanso semanal terá sempre lugar num período de 7 dias consecutivos.

3- Além do dia de descanso semanal estabelecido no número 1 desta cláusula, os trabalhadores sujeitos a horário regular terão direito a um dia de descanso semanal complementar, o qual será o sábado.

4- Os trabalhadores em regime por turnos terão dois dias de descanso, complementar e semanal, consecutivos, devendo abranger, pelo menos, um sábado e um domingo seguidos, com um intervalo não superior a cinco semanas.

Cláusula 40.ª

Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

2- Por iniciativa do trabalhador e acordo com a sua chefia direta, o intervalo de descanso poderá ter duração inferior a uma hora, mas nunca inferior a 30 minutos.

3- Para os trabalhadores em regime de turnos, o intervalo previsto no número 1 desta cláusula será de 30 minutos ou de uma hora no caso do turno ter duração superior a sete horas, contando sempre para todos os efeitos como tempo de trabalho, se o trabalhador se mantiver na área de trabalho ou próximo dela e em condições de acorrer rapidamente a qualquer necessidade de intervenção, sem que isso implique qualquer alteração nas horas de entrada ou saída ao serviço.

Cláusula 41.ª

Horas de refeição

1- Na elaboração dos horários de trabalho e na fixação dos intervalos de descanso, a empresa atenderá aos seguintes períodos para refeição:

– Pequeno-almoço: 6h00 às 9h30;
– Almoço: 11h45 às 14h30;
– Jantar: 18h00 às 21h30;
– Ceia: 0h00 às 4h00.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, para os períodos do almoço e do jantar, caso esteja em funcionamento refeitório da empresa com diferente amplitude horária, os referidos períodos de refeição poderão ajustar-se ao horário do mesmo.

Cláusula 42.ª

Feriados

1- Na empresa para além dos feriados obrigatórios por lei há ainda a observar os seguintes feriados:

a) 24 de dezembro;

b) O dia que corresponder ao feriado municipal da localidade onde a empresa exerce a atividade.

2- Os trabalhadores em serviço nas Regiões Autónomas têm ainda direito ao feriado regional decretado pelo respetivo Governo.

SECÇÃO IV

Férias

Cláusula 43.ª

Direito a férias e subsídio

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito em cada ano civil a 24 dias úteis de férias, independentemente da assiduidade.

2- Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao

serviço.

3- Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de valor igual ao da retribuição mensal.

4- O subsídio de férias será pago de uma só vez no mês de junho de cada ano.

5- O disposto no número anterior não se aplica nas situações em que o trabalhador, antes de junho, goze um período de férias com a duração mínima de 10 dias úteis, situação em que o subsídio será pago no mês anterior ao início do período de férias.

6- Em tudo o que não estiver especialmente previsto pelo presente AE aplica-se, subsidiariamente, o disposto no regime legal.

Cláusula 44.ª

Período de compensação

1- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, com referência expressa à presente cláusula deste AE, aos trabalhadores que gozem, no mínimo, metade do período de férias anual completo a que têm direito, entre 31 de outubro e 1 de maio, a ANA, SA concederá, a título de compensação, três dias úteis a gozar dentro deste último período.

2- Os dias de compensação estabelecidos no número anterior não poderão ser remidos a dinheiro.

3- A perda de retribuição prevista na cláusula 60.ª do presente AE não pode ser substituída por dias de compensação previstos nesta cláusula.

Cláusula 45.ª

Vencimento do direito a férias

1- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 60.ª

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número 3.

3- No ano de admissão, os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar até 31 de dezembro, após um período de trabalho efetivo de seis meses, considerando-se como mês completo o da admissão.

4- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo prestado no ano da cessação do contrato e ao subsídio de férias correspondente, também proporcional.

5- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

6- Para os trabalhadores contratados a termo será aplicado o regime legal em vigor.

Cláusula 46.ª

Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 47.ª

Férias seguidas ou interpoladas

1- As férias devem ser gozadas consecutivamente.

2- O gozo do período de férias pode ser interpolado por acordo entre a ANA, SA e o trabalhador desde que sejam gozados no mínimo 10 dias úteis consecutivos.

3- Para os trabalhadores em regime de turnos, o início do período mais longo de férias será, de forma preferencial, fixado a seguir ao dia de descanso semanal.

Cláusula 48.ª

Marcação de férias no regime de turnos

1- Para os trabalhadores que laborem em regime por turnos e 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, e nos termos do número 3 desta cláusula.

MESES	1.ª QUINZENA	2.ª QUINZENA
JULHO E AGOSTO	12 (por cada dia)	12 (por cada dia)
SETEMBRO	12 (por cada dia)	8 (por cada dia)
JUNHO	6 (por cada dia)	8 (por cada dia)
MAIO E OUTUBRO	4 (por cada dia)	4 (por cada dia)
DEZEMBRO	2 (por cada dia)	8 (por cada dia)
JAN.FEV. MAR. ABR. NOV.	1 (por cada dia)	1 (por cada dia)

2- Os termos da relação de pontuação referidos no número anterior poderão ser alterados mediante o acordo dos respetivos sindicatos para a adequação dos mesmos aos diversos órgãos, através dos quais se exerce a actividade principal da empresa, considerando-se, designadamente, os períodos de maior fluxo de tráfego à responsabilidade desses órgãos.

3- Na marcação das férias dos trabalhadores a que se refere o número 1, ter-se-ão em conta as seguintes normas:

a) A marcação das férias será feita nos moldes deste AE; a cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;

b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará por unidade funcional e respetivas subdivisões internas, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores, com direito preferencial à escolha de férias, por ordem crescente de pontuação; em caso de igualdade, terá direito à escolha o de menor pontuação no ano anterior;

c) Os trabalhadores que ingressarem na ANA, SA adquirirão uma pontuação inicial para o ano seguinte correspon-

dente à do período de férias efetivamente gozado nesse ano, corrigida em função de um período normal de férias calculado pela seguinte fórmula:

$$P = \frac{30}{n} \times p'$$

em que: P = pontuação; n = número de dias de férias efetivamente gozados;

p' = pontuação equivalente aos dias de férias efetivamente gozados.

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 anterior;

e) Aos trabalhadores que venham a gozar um período de férias de menor duração pelo exercício do direito de opção previsto no número 1 da cláusula 60.ª, será aplicada a pontuação correspondente à quinzena em que se verificou a falta;

f) Anualmente e antes de 25 de janeiro, a ANA, SA publicará a lista de pontuação e de ordem de direito de preferência de todos os trabalhadores em relação a esse ano; as escolhas deverão ser completadas até ao dia 25 de fevereiro;

g) Até 15 de março será publicado um mapa provisório com a distribuição das férias de cada trabalhador, de acordo com os pedidos dos mesmos, atento o direito de preferência referido na alínea *f)*;

h) Os pedidos de alteração ao mapa provisório apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos até 20 de março;

i) O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano;

j) Os trabalhadores que desejem gozar férias nos meses de janeiro, fevereiro e março deverão requerê-lo com 30 dias de antecedência;

k) Para efeitos de planeamento e contabilização de férias, caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos de cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

4- A pontuação referente a cada trabalhador e relativa ao ano seguinte será sempre a que resultar do período do gozo efetivo de férias.

5- Serão excetuados do número anterior os casos em que haja alteração ou interrupção do período de férias por conveniência da empresa, devendo aqui ser considerada a pontuação mais favorável ao trabalhador.

6- Deverá ser indicado um período de férias preferencial, sendo aplicado a este a prioridade de marcação resultante do escalonamento por pontos.

7- A pontuação, resultante do escalonamento por pontos, servirá ainda para desempatar situações de férias em simultâneo não marcadas como preferenciais.

Cláusula 49.ª

Escolha da época de férias

1- As férias serão fixadas por acordo entre a empresa e o trabalhador e, na falta de acordo a empresa fixará a época de férias.

2- Para os trabalhadores em regime por turnos, será elaborada uma escala rotativa, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

3- A nenhum trabalhador poderá ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, nos termos definidos na cláusula 96.ª, desde que prestem serviço na ANA, SA, terão direito a gozar férias simultaneamente sem prejuízo da escala rotativa mencionada no número 3 desta cláusula.

Cláusula 50.ª

Fixação e acumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra estabelecida causar prejuízo à empresa ou ao trabalhador, ou quando o trabalhador pretenda gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

Cláusula 51.ª

Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

1- As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados serão permitidas por comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- A empresa pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas, por motivo de força maior, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos comprovadamente sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

3- A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 52.ª

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo à empresa.

2- O gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa.

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

Cláusula 53.ª

Violação do direito a férias

1- No caso de a empresa obstar ao gozo de férias, nos ter-

mos previstos do presente AE o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

2- O número 1 da presente cláusula não se aplica aos casos previstos da cláusula 51.ª do presente AE.

SECÇÃO V

Faltas e licenças

Cláusula 54.ª

Faltas - Definição

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

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

3- Quando se praticar o horário flexível, considera-se falta a ausência no período de presença obrigatória, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal a que o trabalhador se encontra obrigado.

4- As ausências às ações de formação determinadas pela ANA, SA são consideradas faltas nos termos constantes desta cláusula.

Cláusula 55.ª

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial, de parente ou afim do primeiro grau da linha reta (pais, sogros, filhos, adotantes, adotados, padrasto, madrasta, enteados, genros e noras), até cinco dias consecutivos;

c) As motivadas pelo falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos ou cunhados), ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;

e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, quando excedam o crédito de horas, nos termos da lei e deste AE;

i) As dadas por candidato a eleições para cargos públicos, durante o período legal da campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) Outras que por lei forem como tal qualificadas.

3- Se no dia do conhecimento do falecimento do cônjuge, de parente ou afim da linha reta (pais, sogros, filhos, adotantes, adotados, padrasto, madrasta, enteados, genros, noras, avós, bisavós, netos e bisnetos) ou do 2.º grau da linha colateral (irmãos ou cunhados), o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

4- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número 2.

5- A empresa pode exigir aos trabalhadores prova dos factos invocados para justificação das faltas, logo que delas tenha conhecimento.

6- A empresa reserva-se o direito de verificar as situações de ausência, independentemente dos títulos justificativos, através dos procedimentos para o efeito julgados mais adequados.

7- O regime previsto na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho não é aplicável aos trabalhadores que prestem serviço na ANA, SA que mantenham o vínculo à função pública.

Cláusula 56.ª

Proteção na parentalidade

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, nas diferentes modalidades previstas na lei;

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar, nas diferentes modalidades previstas na lei;

f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

g) Dispensa para consulta pré-natal;

h) Dispensa para avaliação para adoção;

i) Dispensa para amamentação ou aleitação;

j) Faltas para assistência a filho;

k) Faltas para assistência a neto;

l) Licença para assistência a filho;

m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades

familiares;

p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;

q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 57.ª

Comunicação das faltas

1- Os factos determinantes de falta, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando os factos determinantes da falta não sejam previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à empresa nos cinco dias seguintes, exceto nos casos de incapacidade de comunicação comprovada por entidade competente.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 58.ª

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Sem prejuízo do previsto na lei, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência a membro do agregado familiar;

d) As que por lei sejam como tal consideradas, quando excedam 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo determinação em contrário.

Cláusula 59.ª

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

3- Constituem justa causa de despedimento as faltas injustificadas ao trabalho que determinam diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 dias seguidos ou 10 interpolados, ou, ainda, se o trabalhador prestar falsas declarações relativas às justificações das faltas.

Cláusula 60.ª

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- Mediante declaração expressa do trabalhador à empresa, a perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, caso se trate de férias no ano de admissão.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Cláusula 61.ª

Suspensão do contrato de trabalho e seus efeitos

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, designadamente doença ou acidente.

2- Durante a suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, contando-se este tempo para efeitos de antiguidade do trabalhador.

3- O disposto no número 1 observar-se-á mesmo antes de expirar o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou que se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

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

5- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito após 3 meses de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis.

6- 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 abril do ano civil subsequente.

7- O valor do 13.º mês/subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano civil.

Cláusula 62.ª

Licença sem retribuição

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste e mediante acordo escrito, licença sem retribuição até um ano, renovável pela mesma forma.

2- No ano do início da licença sem retribuição o trabalhador apenas tem direito:

a) À retribuição do período de férias não gozadas e respetivo subsídio;

b) Ao valor do 13.º mês/subsídio de Natal na proporção do tempo de trabalho prestado.

3- No ano de regresso da licença sem retribuição o trabalhador só terá direito:

a) Após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis;

b) Ao valor do 13.º mês/subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Pode ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

5- O período de licença sem retribuição não é computável para efeitos de desenvolvimento profissional.

6- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na empresa.

7- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

8- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho, mobilidade geográfica e transferências

SECÇÃO I

Cláusula 63.ª

Local habitual de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto no número 2, considera-se local habitual de trabalho não apenas aquele em que este é materialmente executado, mas toda a zona de exploração a ele ligada por necessidade de serviço, entendendo-se que cada localidade integra uma zona de exploração.

2- Para efeitos do exercício e fruição por parte dos membros das organizações representativas dos trabalhadores, dos direitos que lhes são reconhecidos pela lei e/ou pelo presente AE, considera-se local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador exerce, por norma, as suas funções.

Cláusula 64.ª

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho ou formação fora do local habitual.

2- Caso não coincida com o período normal de trabalho, e por manifesta impossibilidade de transporte, o tempo gasto nas viagens em deslocações é remunerado adicionalmente como se de trabalho normal se tratasse.

3- Quando a deslocação o exija, a empresa assegurará ou pagará aos trabalhadores deslocados em serviço, alojamento em condições de comodidade e conforto, transportes para/do e no local de deslocação, marcação de lugares, taxas de portagem ou de aeroporto, passaportes, vistos, vacinas e refeições, bem como o pagamento de lavagem e tratamento de roupa, quando a deslocação seja por período igual ou superior a 5 dias ou exceda o número de dias inicialmente previsto.

4- A ANA, SA tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar necessária em caso de doença ou acidente ocorrido durante uma deslocação em serviço, desde que não exista cobertura da Segurança Social, bem como o transporte de regresso, caso se torne necessário.

5- Será concedido aos trabalhadores deslocados por um período superior a 10 dias, um período de descanso de um dia no termo da deslocação, a gozar nos 3 dias úteis imediatos, ou noutra data, por acordo entre o trabalhador e a empresa.

6- O regime de deslocações em serviço e de ajudas de custo constará de regulamento próprio.

Cláusula 65.ª

Transferência definitiva para outro local de trabalho por iniciativa da empresa

1- Entende-se por transferência a deslocação definitiva de um trabalhador do seu local habitual de trabalho.

2- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se da transferência não resultar prejuízo sério para o trabalhador, ou se resultar de mudança total ou parcial de estabelecimento ou unidade orgânica onde aquele presta serviço.

3- A decisão de transferência tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 60 dias de antecedência.

4- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas diretamente pela transferência, nomeadamente referentes ao transporte do trabalhador, agregado familiar e respetiva bagagem nos termos regulamentados.

Cláusula 66.ª

Transferências temporárias

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

2- Salvo ocorrência de caso de força maior, a decisão de transferência tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 15 dias de antecedência.

3- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais, não pode exceder 6 meses.

4- A empresa custeará as despesas do trabalhador, impostas pela transferência temporária, decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 67.ª

Retribuição

1- Considera-se retribuição a contrapartida a que o trabalhador tem direito pela prestação do seu trabalho, nos termos do seu contrato de trabalho, do presente AE e da legislação em vigor.

2- A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas direta e indiretamente em dinheiro ou espécie.

3- Não se considera retribuição, designadamente, subsídio de refeição, prémios ou quaisquer liberalidades, remuneração de trabalho suplementar, ajudas de custo e despesas de transporte.

4- Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Remuneração mensal mínima a prevista nos anexos I e II para cada nível salarial;

b) Remuneração base mensal, a remuneração mensal mínima acrescida da remuneração operacional ou de especialização a que o trabalhador tenha direito.

5- As tabelas salariais da empresa são as constantes nos anexos I e II deste AE.

Cláusula 68.ª

Remuneração dos titulares de órgão de estrutura

1- A retribuição dos trabalhadores em regime de comissão de serviço será fixada em tabela própria aprovada por deliberação do conselho de administração.

2- À data da entrada em vigor do presente AE são mantidos os valores pagos a título de anuidades detidos àquela data.

Cláusula 69.ª

Pagamento da retribuição

1- A retribuição será sempre paga, no decurso do mês a que respeita, por numerário, por cheque ou transferência bancária.

2- A remuneração do trabalho suplementar, noturno ou em condições especiais será processada no prazo máximo de dois meses após aquele em que ocorram.

Cláusula 70.ª

Cálculo do valor hora

1- O valor da remuneração horária é calculado pela seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

em que RM é o valor da remuneração mensal mínima e N o período normal de trabalho semanal.

2- Para efeitos do apuramento do trabalho suplementar prestado em regime de horários por turno, a RM será constituída pelo valor da remuneração mensal mínima, acrescida do valor do subsídio de turno.

Cláusula 71.ª

Salário médio

O salário médio é o constante da tabela salarial - anexo I, sendo atualizado com a média percentual de aumento da referida tabela.

Cláusula 72.ª

Remuneração do trabalho noturno

Para além da remuneração a que o trabalhador tenha direito nos termos da lei e deste AE, o trabalho noturno prestado nos termos da cláusula 36.ª deste AE, será pago com o acréscimo de 25 % do valor/hora.

Cláusula 73.ª

Remuneração por trabalho suplementar

1- O pagamento do trabalho suplementar em dia normal de trabalho só é devido após a realização do período semanal contratado, apurado por média de ciclo horário.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, é sempre remunerado como trabalho suplementar o prestado em dias de descanso semanal ou complementar, em dia feriado ou folga de ciclo horário.

3- A primeira hora de trabalho suplementar, prestada em dia normal de trabalho será remunerada com um acréscimo de 40 % do valor/hora aplicável e as horas subsequentes com um acréscimo correspondente a 60 % do valor/hora.

4- O pagamento de trabalho suplementar apenas é exigível quando a sua prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

Cláusula 74.ª

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar, feriado ou folga de ciclo horário

O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar, dia feriado ou folga de ciclo horário será considerado trabalho suplementar e acrescido de 100 % sobre o valor/hora aplicável.

Cláusula 75.ª

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores sujeitos ao horário por turnos terão direito a um subsídio de turno mensal, nos termos seguintes:

a) Amplitude superior a 16 horas:

– 22 % da remuneração mensal mínima quando a média das horas noturnas for igual ou superior a 40 horas mensais, apuradas por média de ciclo horário;

– 16,75 % da remuneração mensal mínima quando a média das horas noturnas for inferior a 40 horas mensais, apuradas por média de ciclo horário.

b) Amplitude igual a 16 horas: 15,7 % da remuneração mensal mínima;

c) Amplitude inferior a 16 horas: 8,4 % da remuneração mensal mínima.

2- Os subsídios previstos no número anterior absorvem a remuneração por trabalho normal noturno, e não poderão ultrapassar os montantes que resultam da sua aplicação ao nível R12 da tabela salarial.

3- Aos trabalhadores que laborem em regime por turnos e que por doença comprovadamente impeditiva da prestação

de trabalho por turnos passem a prestar trabalho fora daquelas condições, será mantido o respetivo subsídio durante um período de seis meses.

4- Os trabalhadores que tenham estado sujeitos por um período de 10, 15 ou 20 anos, respetivamente, ao regime de horários das alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número 1, manterão o direito ao subsídio de turno, caso deixem de trabalhar no referido regime por razões de saúde, certificado pelo SO, podendo o trabalhador acompanhar o processo através do médico assistente por si designado.

5- Os trabalhadores que tenham estado sujeitos ao regime por turnos, e que por qualquer razão deixem de o estar, manterão o direito ao respetivo subsídio nas seguintes condições:

a) Com mais de 5 anos de serviço e menos de 20 naquele regime: o valor do subsídio de turno auferido nessa data, o qual será reabsorvível por futuras progressões profissionais e aumentos salariais, reabsorção esta que será, em cada momento, até ao limite máximo de 50 % do respetivo aumento;

b) Com 20 ou mais anos de serviço naquele regime: o valor do subsídio auferido nessa data, valor esse que não será passível de sofrer os aumentos da tabela salarial.

6- No caso de incapacidade definitiva da prestação de trabalho noturno e em regime por turnos, resultante de acidente em serviço ou doença profissional, independentemente dos prazos referidos nos números anteriores, o trabalhador manterá o direito ao valor do subsídio no montante que vencia à data do acidente ou da doença, atualizável conforme aumentos da tabela salarial.

7- O subsídio previsto nesta cláusula vence-se no fim de cada mês, e é devido em relação e proporcionalmente ao trabalho prestado em regime por turnos no decurso do mês.

Cláusula 76.ª

Subsídio de chefia de equipa

1- Aos trabalhadores nomeados para o exercício de funções de chefia de equipa, no âmbito técnico-operacional, e enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções, é atribuído um subsídio mensal correspondente a 6 % da respetiva remuneração mensal mínima, que não poderá ser inferior a 72,56 €.

2- O subsídio previsto nesta cláusula não é atribuível aos trabalhadores que exerçam funções de supervisão técnico-operacional.

Cláusula 77.ª

Remuneração de funções de supervisão técnico-operacional

1- Os trabalhadores que exerçam funções de supervisão técnico-operacional, por nomeação expressa do conselho de administração, de entre os trabalhadores que se candidatem para o efeito, e enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções, são remunerados de acordo com o nível R15 ou R16 da tabela salarial I, sem prejuízo do disposto no RAOPA.

2- Para remuneração de acordo com o nível R16 da tabela salarial, os trabalhadores deverão cumprir os créditos referidos no número 6 da cláusula 6.ª do anexo III e ser sujeitos à apreciação de comissão nomeada para o efeito pela empresa, sobre proposta fundamentada pelo respetivo diretor.

Cláusula 78.ª

Subsídio de representação em juízo

1- A empresa custeará os encargos mínimos dos especialistas, com os níveis de maturidade II ou III, a quem sejam cometidas funções de representação contenciosa, decorrentes da obrigatoriedade da sua inscrição, para esse efeito, na Ordem dos Advogados.

2- A cobertura de encargos referida no número anterior apenas será devida enquanto aqueles técnicos desempenharem as suas funções na empresa, em regime de tempo inteiro e em exclusividade.

Cláusula 79.ª

13.º mês/Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um 13.º mês/Subsídio de Natal.

2- O subsídio referido no número anterior é de montante igual à remuneração base mensal acrescida de:

a) Anuidades, subsídio de turno, subsídio de isenção de horário e subsídio de chefia de equipa;

b) Subsídio de assistência e subsídio de disponibilidade, na proporção de um doze avos do montante anual efetivamente recebido.

3- No ano da admissão e da cessação do contrato de trabalho, o referido subsídio será calculado na proporção de tempo de trabalho prestado.

4- O subsídio será pago juntamente com a retribuição referente ao mês de novembro, salvo no caso de cessação do contrato, em que o pagamento terá lugar na data da cessação.

5- No caso de falecimento do trabalhador, o subsídio será abonado por inteiro com base na remuneração prevista no número 2, detida à data do falecimento.

6- O valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano, em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto imputável à empresa.

Cláusula 80.ª

Refeições e subsídio de refeição

1- A ANA, SA procurará assegurar serviços de refeitório em que será fornecida uma refeição aos trabalhadores em serviço, por preço nunca superior ao valor do subsídio de refeição previsto no número 2 da presente cláusula.

2- A ANA, SA atribuirá aos trabalhadores um subsídio diário de refeição durante 20 dias em cada mês, no valor de 7,50 € ou 9,00 €, consoante exista ou não refeitório da empresa no local de trabalho em funcionamento.

3- É atribuído um subsídio de refeição complementar por cada dia de trabalho prestado em folga de ciclo horário, descanso semanal, descanso complementar ou feriado de valor idêntico ao fixado no número 2, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 3 horas e 36 minutos.

4- Aos trabalhadores que prestem trabalho em prolongamento ou antecipação de horário, assistência ou disponibilidade será garantido um subsídio de refeição complementar

no valor de 7,50 € ou 9,00 €, consoante exista ou não refeitório da empresa no local de trabalho, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 3 horas e 36 minutos.

5- A refeição será constituída por pão, sopa, um prato de peixe ou carne, ou dieta, uma salada, uma sobremesa e uma bebida.

Cláusula 81.ª

Abono para falhas

1- É atribuído um abono mensal para falhas, adequado à responsabilidade dos valores manipulados, aos trabalhadores a quem estejam cometidas funções de guarda de valores pecuniários e funções de pagamento e/ou cobrança, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2- O abono mensal para falhas é indexado ao nível R11 da tabela salarial I, nos termos seguintes:

a) Sede: 4,25 %;

b) Aeroporto de Faro (AFR), aeroporto Sá Carneiro (ASC), aeroporto João Paulo II (AJPII), aeroporto de Santa Maria (ASM) e aeroporto da Madeira (AM): 3,48 %;

c) Aeroporto da Horta (AHR), aeroporto das Flores (AFL), aeroporto do Porto Santo (APS) e terminal civil de Beja: 2,86 %.

3- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

4- No caso do número anterior, o trabalhador substituído deixará de auferir o abono para falhas.

Cláusula 82.ª

Anuidades por antiguidade na empresa

1- A partir de 1 de outubro de 2014 é atribuída a todos os trabalhadores ao serviço da ANA, SA uma anuidade, por cada ano completo de antiguidade na empresa, cujo valor mensal é 6,00 € até ao limite do valor correspondente às 28 anuidades.

2- Interrompe a contagem de tempo para efeitos de atribuição de anuidades a suspensão do contrato de trabalho por facto imputável ao trabalhador ou em caso de licença sem retribuição.

Cláusula 83.ª

Transportes

1- A ANA, SA manterá em funcionamento um esquema de transportes complementar dos transportes públicos urbanos, tendo em consideração os locais e horários de trabalho.

2- Todos os transportes em serviço serão pagos pela ANA, SA.

CAPÍTULO X

Segurança social, acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 84.ª

Regime complementar de segurança social

Os regimes complementares de Segurança Social praticados na empresa e que abrangem todos os trabalhadores, são os constantes dos respetivos regulamentos e visam consagrar uma prática uniforme nesta matéria.

Cláusula 85.ª

Serviços Sociais da Administração Pública (ex-OSMOP)

1- Mantêm-se como beneficiários dos Serviços Sociais da Administração Pública (SSAP) todos os trabalhadores atualmente inscritos naquela entidade.

2- A ANA, SA assumirá os encargos devidos aos SSAP em função das capitações estabelecidas por lei.

3- Os benefícios concedidos pelos SSAP não são cumuláveis com os de idêntica natureza eventualmente concedidos pela empresa ao trabalhador que seja beneficiário desses serviços.

4- A ANA, SA poderá substituir os benefícios atribuídos pelos SSAP por outros que lhe sejam equivalentes, mediante acordo com os sindicatos outorgantes.

Cláusula 86.ª

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- A ANA, SA fica sujeita, sem prejuízo do disposto no número seguinte, aos regimes legais dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2- A empresa obriga-se ainda ao pagamento das retribuições por inteiro, incluindo subsídio de refeição, aos trabalhadores acidentados ou atingidos por doenças profissionais, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3- Para efeitos da cobertura de risco de acidentes de trabalho considerar-se-ão sempre como tal os que ocorrerem no itinerário do trabalhador de e para o local de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 87.ª

Segurança e saúde no trabalho

1- A ANA, SA manterá serviços de segurança e saúde no trabalho de harmonia com as prescrições legais.

2- Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade de se submeterem a exames médicos de carácter preventivo, periódicos e ocasionais, nos termos da lei, bem como ao cumprimento das regras de segurança no trabalho.

3- O incumprimento injustificado, imputável ao trabalhador, do disposto no número anterior, constitui infração disciplinar.

4- A ANA, SA proporcionará as condições necessárias para o cumprimento das atribuições da CSST.

5- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de 8 horas por mês.

Cláusula 88.ª

Trabalhos em tensão

Os trabalhos executados em tensão devem ser efetuados por uma equipa constituída, no mínimo, por dois trabalhadores devidamente qualificados para a função, sendo um deles, preferencialmente, do nível de maturidade II da sua categoria.

CAPÍTULO XI

Formação

Cláusula 89.ª

Princípios gerais

1- Cabe à empresa manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, de forma continuada, visando o seu desenvolvimento profissional através da melhoria e adequação das suas aptidões técnicas às funções que lhes sejam atribuídas.

2- A empresa dará a conhecer à comissão de trabalhadores e aos sindicatos o plano de formação.

CAPÍTULO XII

Atividade das estruturas de representação dos trabalhadores

Cláusula 90.ª

Crédito de horas às comissões

1- Para o exercício da sua atividade, cada um dos membros das entidades a seguir indicadas, disporá do seguinte crédito de horas:

a) Subcomissões de trabalhadores: 8 horas mensais;

b) Comissões de trabalhadores: 32 horas mensais;

c) Comissões coordenadoras: 40 horas mensais.

2- A comissão de trabalhadores pode optar por um montante global que será apurado pela seguinte fórmula:

C = n x 32

Em que,

C = crédito de horas, e

n = número de membros da comissão de trabalhadores.

3- Na hipótese do número anterior, não podem ser atribuídas a cada membro mais do que 60 horas mensais.

4- Os membros das entidades referidas no número 1 ficam obrigados, para além do limite aí estabelecido e ressalvado o disposto no número 2, à prestação de trabalho nas condições normais.

5- Não pode haver lugar à acumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais do que uma estrutura de representação dos trabalhadores.

6- Como ressalva do disposto nos números anteriores, consideram-se sempre justificadas as faltas dadas pelos membros das comissões, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua atividade, exceto para efeitos de remuneração.

Cláusula 91.ª

Delegados sindicais, de comissão sindical e dirigentes sindicais

1- A ANA, SA concederá um crédito de tempo mensal aos trabalhadores que se encontrem no desempenho de funções sindicais, até ao limite previsto na lei, nos termos seguintes:

a) Período máximo normal de trabalho para os delegados sindicais e para quem fizer parte de comissão intersindical;

b) 4 dias para os membros da direção das associações sindicais.

2- O sindicato poderá optar por distribuir livremente entre os delegados sindicais o total de crédito de tempo que cabe ao conjunto dos mesmos, nos termos da alínea *a)* do número anterior.

3- O sindicato poderá, ainda, optar por distribuir livremente entre os membros da sua direção o total de crédito de tempo que cabe ao conjunto da mesma, nos termos da alínea *b)* do número 1.

Cláusula 92.ª

Instalações para exercício das funções sindicais

Nos locais de trabalho com mais de 100 trabalhadores, a empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais e desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela, que permita o acesso à generalidade dos trabalhadores, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 93.ª

Descontos de quotização sindical

1- A ANA, SA descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato, enviando a este, em numerário, cheque ou vale do correio, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitar, o produto das quotizações, acompanhado dos respetivos mapas devidamente preenchidos, nos termos do número seguinte.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à empresa, assim o autorizem.

3- As declarações de autorização e de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

CAPÍTULO XIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 94.ª

Trabalhadores estudantes

1- O regime do trabalhador estudante será aquele que consta da lei.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, para efei-

tos de assistência a aulas, poderá pela empresa, ser concedida, diariamente, aos trabalhadores estudantes, durante o ano letivo, mais uma hora de dispensa no início ou termo do seu horário de trabalho, conforme preferência expressamente declarada pelos interessados, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o seu horário escolar.

Cláusula 95.ª

Trabalho a tempo parcial

1- Os trabalhadores poderão optar pelo regime de trabalho a tempo parcial, nos termos da legislação em vigor.

2- Qualquer acordo de mudança de trabalho a tempo parcial para tempo inteiro ou vice-versa, será celebrado por escrito entre a empresa e o trabalhador, no qual constará obrigatoriamente o período normal de trabalho ajustado.

3- A pedido do trabalhador e caso não implique prejuízo sério para o serviço, será autorizada a passagem ao regime de trabalho a tempo parcial, nos seguintes termos:

a) O trabalhador cumprirá um horário de trabalho de 5 horas diárias e 25 horas semanais, que correspondem a 70 % do período normal de trabalho dos restantes trabalhadores da empresa;

b) O trabalhador terá direito a remuneração na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

4- O trabalhador com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino tem preferência na aplicação do regime de trabalho a tempo parcial.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 96.ª

Agregado familiar

1- Para os efeitos previstos neste AE considera-se agregado familiar o cônjuge (desde que não separado judicialmente) ou equiparado, ascendentes, descendentes ou afins e, ainda, qualquer outra pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador na dependência económica do mesmo.

2- As declarações fraudulentas relativas à composição do agregado familiar constituem infração disciplinar grave, sem prejuízo de cessação imediata dos direitos atribuídos e eventual responsabilidade civil do trabalhador.

Cláusula 97.ª

Regulamentos

Sempre que se verifique a criação ou modificação de regulamentos internos, que versem sobre a organização e disciplina do trabalho, por parte da empresa, esta dará conhecimento prévio dos mesmos aos sindicatos outorgantes.

Cláusula 98.ª

Antiguidade

Para os diferentes efeitos previstos neste AE, a antiguidade dos trabalhadores será reportada conforme os casos:

a) À data da vinculação à empresa, por contrato de trabalho, ou à data da vinculação por qualquer título à Função Pública nos casos em que tenham transitado desta para a ANA, SA, aquando da sua constituição;

b) À data do ingresso na categoria profissional para efeitos de desenvolvimento profissional.

Cláusula 99.ª

Despesas com documentação

As despesas com a obtenção e revalidação de documento diretamente ligadas à prestação do trabalho são suportadas pela ANA, SA.

Cláusula 100.ª

Fardas, fatos e equipamentos de trabalho

1- O uso de fardas e fatos de trabalho é objeto de regulamentação específica.

2- As fardas e fatos de trabalho previstos no número anterior serão fornecidos a expensas da ANA, SA e de sua propriedade, bem como todas as ferramentas e equipamentos de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

Cláusula 101.ª

Comissão paritária

1- A ANA, SA e os sindicatos outorgantes deste AE constituirão uma comissão paritária, à qual competirá proceder à interpretação do mesmo.

2- A comissão paritária será constituída por um elemento efetivo e um suplente de cada um dos sindicatos outorgantes e por número igual ao da parte sindical por parte da empresa.

3- Para efeitos de interpretação do Regulamento Autónomo dos Oficiais de Operações Aeroportuárias (RAOPA) a comissão paritária será constituída pelos sindicatos outorgantes do AE que representem os oficiais de operações aeroportuárias (OPA), nos termos referidos no número anterior, e igual número por parte da empresa.

4- As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, considerando-se para todos os efeitos como parte integrante deste AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas.

5- O tempo utilizado em reuniões da comissão paritária é considerado, para todos os efeitos, como tempo efetivo de serviço e não será descontado em quaisquer créditos de tempo a que os trabalhadores tenham direito.

Cláusula 102.ª

Revogação da regulamentação anterior

Com a entrada em vigor do presente AE é revogado o acordo de empresa celebrado entre a ANA, SA, o SITAVA

- Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos, o SINDAV - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação e o SQAC - Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002, bem como tudo o que for incompatível com o presente AE.

Cláusula 103.ª

Carácter globalmente mais favorável do acordo de empresa

As condições de trabalho fixadas pelo presente AE são consideradas pelos outorgantes globalmente mais favoráveis do que as anteriores, nomeadamente as decorrentes do instrumento de regulamentação coletiva revogado.

Lisboa, 20 de fevereiro de 2015.

Pela empresa ANA, Aeroportos de Portugal SA:

Jorge Ponce de Leão, na qualidade de presidente e administrador-delegado.

Pelos sindicatos:

SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, na qualidade de mandatário.
Mário Joaquim Gomes Cardoso, na qualidade de mandatário.
Nuno Alberto Custódio Carvalho, na qualidade de mandatário.

SINDAV - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação:

António Francisco Mendonça dos Reis Salgado, na qualidade de mandatário.
António Manuel Chagas Malagueiro, na qualidade de mandatário.
José António Pinto Ferreira de Oliveira Vinagre, na qualidade de mandatário.

SQAC - Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial:

Carlos Maria Hortega Themudo Barata, na qualidade de mandatário.
Paulo Jorge Brito Dionísio, na qualidade de mandatário.

SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil:

Miguel Benoliel Kadosch, na qualidade de mandatário.
Pedro Miguel Gomes Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Cláusulas de expressão pecuniária (efeitos a 1/10/2014)

ANEXO I

Nível	Remuneração
R21	3 248,95
R20	2 932,58
R19	2 683,13
R18	2 604,03
R17	2 451,95
R16	2 220,73
R15	2 074,71
R14	1 867,84
R13	1 758,35
R12	1 648,83
R11	1 575,81
R10	1 411,54
R9	1 332,44
R8	1 247,28
R7	1 143,82
R6	1 046,50
R5	1 009,99
R4	924,82
R3	900,47
R2	803,13
R1	717,94

Salário médio: 1389,14

Outras remunerações

1- Na carreira técnica são atribuídas as seguintes remunerações específicas:
1.1- Aos especialistas são atribuídas remunerações de especialização, reportadas ao nível R15 da tabela salarial:
Níveis R18, R19, R20 e R21 ..... 36 %
Nível R17 ..... 31 %
Nível R16 ..... 28 %
Nível R15 ..... 22 %
Nível R14 ..... 15 %
1.2- Aos técnicos III são atribuídas remunerações de especialização, reportadas ao nível R15 da tabela salarial:
Nível R17 ..... 29 %
Nível R16 ..... 26 %
Nível R15 ..... 20%
1.3- Os níveis da tabela salarial R19, R20 e R21 da categoria de especialista conferem a atribuição aos respetivos titulares do regime de isenção de horário de trabalho, nos termos previstos na cláusula 33.ª do acordo de empresa.

ANEXO II

Tabela salarial II

Tabela dos titulares de órgãos de estrutura

Nível	Remuneração (Euros)
81	1 390,68
82	1 522,55
83	1 654,43
84	1 786,30
85	1 918,18

86	2 050,05
87	2 181,93
88	2 517,61
89	2 805,33
90	2 973,17

Esta tabela aplica-se exclusivamente ao cálculo de complemento de pensões.

Tabela salarial III

Nível	Remuneração (Euros)
28	3 248,95
27	2 932,58
26	2 683,13
25	2 604,03
24	2 451,95
23	2 220,73
22	2 074,71
21	1 867,84
20	1 758,35
19	1 648,83
18	1 575,81
17	1 411,54
16	1 332,44
15	1 247,28
14	1 143,82
13	1 046,50
12	1 009,99
11	973,46
10	924,82
9	900,47
8	876,13
7	821,36
6	803,13
5	760,53
4	724,03
3	717,94
2	687,52
1	651,02

Esta tabela aplica-se exclusivamente ao cálculo de complemento de pensões.

ANEXO III

Sistema de carreiras

Cláusula 1.ª

Definições base

a) Grupo funcional: conjunto de funções que contribuem para a prossecução de objetivos específicos de uma área de intervenção na empresa, mas tendo diferentes níveis de conhecimento e responsabilidade;

b) Carreira profissional: percurso profissional de cada trabalhador dentro de um sistema de categorias e níveis de maturidade e de acordo com as regras específicas definidas;

c) Categoria profissional: conjunto de funções de idêntico nível de conhecimentos e que define o estatuto socioprofissional e remuneratório do trabalhador;

d) Função: conjunto de tarefas atribuídas a um ou mais trabalhadores e que constitui o objeto da respetiva prestação de trabalho;

e) Níveis de maturidade: níveis de desenvolvimento e experiência dentro de cada categoria profissional e apresentam os seguintes níveis:

– Nível I - entrada: situação inicial de uma categoria. O trabalho é necessariamente orientado e supervisionado e pode consistir em apoiar funções de níveis superiores. Período de aprendizagem dos processos, atividades e procedimentos inerentes a uma dada função.

– Nível II - proficiência: situação correspondente à concretização plena de uma categoria. É determinante a aplicação das competências técnicas e específicas necessárias para a execução autónoma das atividades inerentes a uma dada função.

– Nível III - senioridade: situação superior de uma categoria. É determinante o domínio de competências técnicas e específicas inerentes a uma dada função, a compreensão da inter-relação desta com as demais funções, o conhecimento geral da empresa e do seu negócio e a execução autónoma das atividades atribuídas. Pode orientar, supervisionar ou coordenar outros trabalhadores.

f) Posição: situação profissional determinada pela carreira, categoria, função, nível de maturidade e nível da tabela salarial;

g) Evolução: passagem a um nível da tabela salarial mais elevado dentro da mesma categoria profissional e do mesmo nível de maturidade;

h) Acesso: passagem a um nível de maturidade superior dentro da mesma categoria profissional, de acordo com o definido na alínea *e)* desta cláusula e a um nível da tabela salarial superior;

i) Promoção: passagem de uma categoria profissional a outra, com superiores níveis de complexidade e exigência, em termos de conhecimento, resolução de problemas e responsabilidade, pertencente preferencialmente à mesma carreira profissional;

j) Nomeação: situação reversível na categoria profissional, condicionada pela necessidade funcional do exercício de funções de coordenação, supervisão técnico-operacional ou assessoria, com níveis superiores de responsabilidade e

de resolução de problemas;

k) Conhecimento: conjunto de saberes e aptidões necessários para o adequado desempenho de uma função;

l) Resolução de problemas: autonomia e extensão do pensamento requerido para identificar, definir e encontrar soluções para os problemas que se apresentam numa função;

m) Responsabilidade: capacidade para responder tanto pelas ações e decisões, como pelas suas consequências.

Cláusula 2.ª

Carreiras e categorias profissionais

1- São as seguintes as carreiras na empresa:

– Carreira técnica

– Carreira operacional

2- As categorias profissionais da ANA, SA são integradas nas carreiras referidas no número 1 desta cláusula, de acordo com os conhecimentos, alcance e reflexo das decisões tomadas no exercício da respetiva atividade profissional e encontram-se definidas no anexo IV.

3- São as seguintes as categorias profissionais por carreiras:

a) Carreira técnica

– Especialista (níveis de maturidade I, II e III)

– Técnico (níveis de maturidade I, II e III)

– Assistente (níveis de maturidade I, II e III)

b) Carreira operacional

– Oficial de operações de socorros (níveis de maturidade I, II e III)

– Oficial de operações aeroportuárias (níveis de maturidade I, II e III)

– Assistente (níveis de maturidade I, II e III)

4- A cada categoria e níveis de maturidade estão associados níveis da tabela salarial.

5- As condições específicas referentes à categoria de oficial de operações aeroportuárias são tratadas no Regulamento Autónomo dos Oficiais de Operações Aeroportuárias (RAOPA).

Cláusula 3.ª

Condições gerais de ingresso nas categorias profissionais

1- Sem prejuízo de requisitos mais exigentes que decorram da política de recursos humanos, são condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

a) A necessidade de preenchimento de uma função;

b) O ingresso pelo nível de maturidade e da tabela salarial mais baixos para aquela categoria;

c) O perfil adequado do candidato quanto a habilitações literárias e, quando exigível, conhecimentos técnicos, experiência e formação profissional.

2- A título excecional poderá o ingresso verificar-se para nível de maturidade e/ou nível superior da tabela salarial, atento o nível de conhecimento, resolução de problemas e responsabilidade exigidos pela função ou à experiência detida pelo trabalhador.

3- Sempre que a empresa o entenda, o ingresso dependerá de aproveitamento em formação básica e/ou específica, a ministrar pela empresa.

Cláusula 4.ª

Condições específicas de ingresso nas categorias profissionais

1- Na categoria de especialista: Possuir habilitações literárias mínimas ao nível do 2.º ciclo de estudos do Processo de Bolonha (grau de mestre), ou licenciatura para o caso dos cursos que se mantenham no regime pré-Bolonha, e profundos conhecimentos de uma área especializada ou funcional, implicando um domínio das respetivas práticas e princípios.

2- Na categoria de técnico: Possuir habilitações literárias ao nível do ensino secundário completo ou curso técnico equivalente e conhecimentos técnicos inerentes à compreensão das práticas e princípios de uma atividade especializada ou funcional.

3- Nas categorias de oficial de operações de socorros e oficial de operações aeroportuárias: Possuir habilitações literárias ao nível do ensino secundário completo e aprovação em formação profissional promovida pela empresa.

4- Na categoria de assistente: Possuir habilitações literárias ao nível do ensino secundário completo e, sempre que necessário, certificação profissional relevante para a função.

Cláusula 5.ª

Desenvolvimento nas carreiras profissionais

1- O desenvolvimento profissional dos trabalhadores no sistema de carreiras é apoiado pelas políticas de recursos humanos, traduzindo-se em movimentos entre posições, tendo como requisitos gerais as capacidades do trabalhador, as necessidades funcionais e organizativas da empresa e, quando caso disso, aproveitamento em ações de formação específicas exigidas para o exercício da função.

2- Como movimentos consideram-se os definidos na cláusula 1.ª, subordinados ainda aos seguintes requisitos:

2.1- Evolução (E): depende dos resultados da avaliação global de desempenho e do número de créditos.

2.2- Acesso (A): depende dos resultados da avaliação global de desempenho e da análise curricular. Pressupõe o aumento de autonomia ao nível do conhecimento, resolução de problemas e responsabilidades.

2.3- Promoção (PM): depende da necessidade de preenchimento de lugar e do perfil adequado para a função, dependendo ainda dos resultados da avaliação global de desempenho.

3- Os movimentos de acesso ao nível de maturidade II e de promoção estão condicionados à apreciação de comissão nomeada para o efeito pela empresa, sobre proposta fundamentada pelo respetivo diretor.

4- O movimento de acesso ao nível de maturidade III é da competência do conselho de administração, sob proposta fundamentada pelo respetivo diretor.

5- Em regra, o movimento de promoção faz-se na posição final da categoria profissional. A título excecional, podem verificar-se em qualquer posição, desde que se encontrem satisfeitos os requisitos necessários para esse movimento.

6- O movimento de promoção, referido no número anterior, pode verificar-se sem o requisito habilitação académica, desde que salvaguardadas as demais condições previstas para o efeito.

7- Até 15 dias antes da reunião da comissão referida no número 3, a empresa informará os sindicatos outorgantes das propostas apresentadas, bem como no fim de cada ano civil a empresa informará os sindicatos dos movimentos de desenvolvimento das carreiras profissionais ocorridos nesse ano.

Cláusula 6.ª

Sistema de créditos

1- O sistema de créditos é constituído pela atribuição de pontuações aos resultados obtidos na avaliação global de desempenho e estabelece o valor mínimo de pontuação requerido para o movimento pretendido.

2- O valor da pontuação dos créditos corresponde exatamente ao valor obtido na avaliação global de desempenho anual, aproximado à décima, pela regra do arredondamento.

3- Apenas se convertem em créditos as avaliações globais de desempenho superiores ou iguais a 3,0 (início da classificação de cumpre as expectativas).

4- Os créditos são cumulativos ao longo dos anos, até perfazer a pontuação de créditos exigida para o movimento que permita o desenvolvimento profissional.

5- O remanescente de créditos, após cada movimento efetuado, não acumula para o movimento de desenvolvimento profissional seguinte.

6- O número de créditos necessário a cada movimento é o seguinte:

Movimentos	Créditos
Evolução I e II	7,2
Evolução III	11,7
Acesso (nível II)	11,9
Acesso (nível III)	16,5
Promoção	17,1

Cláusula 7.ª

Desenvolvimento especial nas carreiras profissionais

1- Poderá haver lugar a movimentos especiais, quando o número de créditos num tempo determinado e em exercícios de avaliação sucessivos seja o seguinte:

Movimentos	Anos	Créditos
Evolução I	1	4,5
Evolução II (mais do que um nível, dentro do mesmo nível de maturidade)	2	9,0
Acesso (ao nível II)	2	9,0
Promoção	2	9,6
	3	14,1

2- Haverá ainda lugar a desenvolvimentos especiais, nos seguintes casos:

2.1- Os trabalhadores que se encontram em níveis correspondentes a acesso a nível de maturidade II, que cumpram o número de créditos necessários ao movimento, mas para o qual não se verifiquem os critérios definidos na alínea *h)* da cláusula 1.ª, poderão evoluir até mais três níveis da tabela salarial, dentro do mesmo nível de maturidade. O número de créditos necessários para cada um dos movimentos é de 11,9.

2.2- Os trabalhadores que se encontram em níveis correspondentes a acesso a nível de maturidade III, que cumpram o número de créditos necessários ao movimento, mas para o qual não se verifiquem os critérios definidos na alínea *h)* da cláusula 1.ª, poderão evoluir até mais um nível da tabela salarial, dentro do mesmo nível de maturidade. O número de créditos necessários para este movimento é de 16,5.

2.3- Os movimentos de acesso ao nível de maturidade seguinte para os trabalhadores abrangidos pelos desenvolvimentos especiais referidos nas duas alíneas anteriores passam a verificar-se em cada um dos níveis da tabela salarial correspondentes a estes desenvolvimentos.

3- Os desenvolvimentos especiais referidos nos números anteriores estão ainda condicionados ao previsto na cláusula 5.ª e à apreciação de comissão nomeada para o efeito pela empresa, sob proposta fundamentada pelo respetivo diretor.

4- As situações de nomeação são sempre consideradas como desenvolvimento especial, sujeitas a nomeação expressa por parte do conselho de administração, e apenas se aplicam a trabalhadores que se encontrem no nível de maturidade II da sua categoria profissional e que sejam nomeados para funções de chefia de equipa, assessoria ou supervisão técnico-operacional, ou para o nível de maturidade III.

5- A cessação de funções previstas no número anterior determina o enquadramento do trabalhador no nível remuneratório em que se encontrava ou encontraria, caso não tivesse sido nomeado para estas funções.

6- Para efeitos do disposto no número 4 considera-se:

a) Chefia de equipa - a coordenação funcional de uma equipa, bem como o controlo da execução das tarefas dessa equipa;

b) Supervisão técnico-operacional - a chefia funcional de um grupo de trabalhadores que operam num serviço durante um mesmo período de tempo, assumindo a gestão dos recursos disponíveis, distribuindo as tarefas necessárias ao funcionamento da unidade orgânico-funcional em que está inserido e garantindo o cumprimento dos procedimentos operacionais e técnicos para o desenvolvimento da missão dessa unidade, sem prejuízo do disposto no RAOPA;

c) Assessoria - a análise, desenvolvimento e emissão de pareceres, suportados em conhecimentos técnicos e/ou científicos e/ou operacionais, bem como a proposição de normas e procedimentos, sem prejuízo do disposto no RAOPA.

Cláusula 8.ª

Carreira técnica

1- O desenvolvimento na carreira técnica faz-se da seguinte forma:

1.1- Categoria de especialista

	Especialista III		
Nível	R19	R20	R21
Mov.	E	E	

	Especialista II					
Nível	R14	R15	R16	R17	R18	R19
Mov.	E	E	E	E	E/A	A

	Especialista I					
Nível	R10	R11	R13	R14	R15	R16
Mov.	E	E	E/A	E/A	E/A	A

1.2- Categoria de técnico

	Técnico III		
Nível	R15	R16	R17
Mov.	E	E	PM

	Técnico II						
Nível	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
Mov.	E	E	E	E	E	E/A	A

	Técnico I					
Nível	R5	R7	R8	R9	R10	R11
Mov.	E	E	E/A	E/A	E/A	A

1.3- Categoria de assistente

	Assistente III			
Nível	R8	R9	R10	R11
Mov.	E	E	E	PM

	Assistente II					
Nível	R3	R4	R5	R6	R7	R8
Mov.	E	E	E	E	E/A	A

	Assistente I				
Nível	R1	R2	R3	R4	R5
Mov.	E	E/A	E/A	E/A	A

Cláusula 9.ª

Carreira operacional

1- O desenvolvimento na carreira operacional faz-se da seguinte forma:

1.1- Categorias de OPS e OPA

	OPS III/OPA III		
Nível	R15	R16	R17
Mov.	E	E	

	OPS II/OPA II							
Nível	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
Mov.	E	E	E	E	E	E	E/A	A

	OPS I/OPA I				
Nível	R5	R7	R8	R9	R10
Mov.	E	E/A	E/A	E/A	A

1.2- Categorias de assistente

	Assistente III			
Nível	R8	R9	R10	R11
Mov.	E	E	E	PM

	Assistente II					
Nível	R3	R4	R5	R6	R7	R8
Mov.	E	E	E	E	E/A	A

	Assistente I				
Nível	R1	R2	R3	R4	R5
Mov.	E	E/A	E/A	E/A	A

ANEXO IV

Descrição de funções

Cláusula 1.ª

Carreira técnica

Especialista - Desenvolve e/ou coordena atividades e estudos com impacto direto nos resultados da sua área de atividade ou em toda a empresa. Contribui para a definição de políticas, programas e planos de ação, bem como para a seleção dos recursos e meios necessários para a sua concretização.

Analisa situações e processos de elevada complexidade, que exigem respostas específicas e para os quais podem não existir metodologias pré-definidas. Pode conceber soluções inovadoras e/ou novas abordagens.

Estabelece contactos estratégicos para a sua área de atividade ou para toda a empresa.

Pode assegurar a supervisão formal ou funcional de outros trabalhadores.

Técnico - Desenvolve atividades de cariz técnico orientadas para atingir objetivos concretos de acordo com orientações e princípios definidos.

Analisa problemas e/ou situações complexas e desenvolve soluções de acordo com metodologias pré-definidas. Possui capacidade de pesquisa, integração e análise de informação.

Pode assegurar a orientação formal ou funcional de outros trabalhadores.

Assistente - Executa, nas diversas áreas em que se encontra afeto, atividades de média/baixa complexidade, que requerem conhecimentos técnicos, operacionais ou administrativos simples, com recurso aos equipamentos disponíveis e de acordo com instruções e procedimentos definidos.

Apoia o trabalho de outros trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Carreira operacional

Oficial de operações aeroportuárias - (vide regulamento autónomo).

Oficial de operações de socorros - Executa atividades operacionais com vista à realização e otimização dos processos de acordo com orientações, princípios e procedimentos definidos.

Identifica problemas e/ou oportunidades de melhoria e implementa soluções corretivas ou preventivas com impacto na operação da empresa.

Pode orientar e coordenar equipas de trabalho homogéneas e mesmo assegurar a supervisão formal de outros trabalhadores.

Assistente - Executa, nas diversas áreas em que se encontra afeto, atividades de média/baixa complexidade, que requerem conhecimentos técnicos, operacionais ou administrativos simples, com recurso aos equipamentos disponíveis e de acordo com instruções e procedimentos definidos.

Apoia o trabalho de outros trabalhadores.

Cláusula 3.ª

Quadros funcionais

Todos os trabalhadores estão associados a um quadro funcional definido e caracterizado em manual próprio do sistema de gestão de competências.

ANEXO V

Disposições finais e transitórias

Cláusula 1.ª

Reenquadramentos gerais

1- Todos os trabalhadores são integrados, à data de entrada em vigor do presente AE, numa categoria profissional, nível de maturidade e nível salarial.

2- A transição processar-se-á sempre para o nível da tabela salarial correspondente.

3- Caso não exista nível da tabela salarial correspondente a transição processar-se-á para o nível da tabela salarial imediatamente superior.

Cláusula 2.ª

Reenquadramentos específicos

1- Aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente AE, tenham cumprido 6 ou mais meses exigidos para o acesso a fase de nível superior, aplicam-se as regras do anterior AE (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002). Após o acesso a nível superior, o seu desenvolvimento profissional passa a ser regido pelo presente AE.

2- Aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente AE, tenham cumprido menos de 6 meses exigidos para o acesso a fase de nível superior, aplicam-se as regras do presente AE, para o desenvolvimento profissional.

3- Aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente AE, se encontrem em situação de acesso a escalão aplicam-se as regras do presente AE, para o desenvolvimento profissional, sendo enquadrados na posição respetiva sem quaisquer créditos.

4- Os trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente AE, se encontrem nomeados em grau, são posicionados no nível da tabela salarial equivalente ao seu nível de enquadramento na carreira, sendo-lhes para tal contado o tempo em que desempenharam funções em grau e poderão ser nomeados pelo conselho de administração conforme previsto na cláusula 7.ª, números 4 e 6 do anexo III.

5- Excetuam-se do ponto anterior os oficiais de operações aeroportuárias, que são regidos por regulamento autónomo.

Cláusula 3.ª

Quadros superiores

1- Os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico especialista III, técnico de informática III e técnico superior, agora extintas, são integrados na carreira técnica, na categoria profissional de especialista e nos seguintes níveis de maturidade:

– Níveis 21-25 ..... especialista II
– Níveis 26-28 ..... especialista III

Cláusula 4.ª

Quadros médios

1- Os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico superior assistente e enfermeiro, agora extintas, são integrados na carreira técnica, na categoria profissional de especialista nos seguintes níveis de maturidade:

– Níveis 17-20 ..... especialista I
– Níveis 21-24 ..... especialista II

2- Os trabalhadores que atualmente estão integrados na categoria profissional de supervisor de aeroporto, agora extinta, mantêm a designação e funções de supervisor de aeroporto e as remunerações inerentes, regendo-se o seu desenvolvimento profissional pela categoria de especialista.

3- Os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico especialista II e de técnico de informática II, agora extintas, são integrados na carreira técnica, na categoria profissional de técnico e nos seguintes níveis de maturidade:

– Níveis 17-21 ..... técnico II
– Níveis 22-24 ..... técnico III

4- Os trabalhadores referidos no ponto anterior que, à data de entrada em vigor do presente AE, se encontrem posicionados no nível 21 da tabela salarial I, mantêm a remuneração de especialização.

5- Os trabalhadores com a categoria profissional de técnico especialista II que, à data de entrada em vigor do presente AE, se encontrem posicionados em nível inferior ao nível 21 da tabela salarial I, quando atingirem o nível correspondente, terão direito ao pagamento mensal de um valor correspondente a 13 % do R15 da tabela salarial I.

Cláusula 5.ª

Altamente qualificados

1- Os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de manutenção elétrica, técnico de manutenção mecânica, técnico de informática I, técnico de eletrónica de aeroporto, técnico especialista I, técnico de eletromecânica, técnico

de informação e relações públicas, técnico de projetos e obras, secretária e técnico administrativo, agora extintas, são integrados na carreira técnica, na categoria profissional de técnico e nos seguintes níveis de maturidade:

– Níveis 10-14 ..... técnico I
– Níveis 15-21 ..... técnico II

2- Os trabalhadores enquadrados na categoria profissional de técnico com o nível R4 serão integrados no nível de maturidade I, e o seu desenvolvimento profissional faz-se por evolução:

		Técnico I					
Nível	R4	R5	R7	R8	R9	R10	R 11
Mov.	E	E	E	E/A	E/A	E/A	A

3- Os trabalhadores enquadrados na categoria profissional de técnico que, ao abrigo do número 1 da cláusula 2.ª do presente anexo, venham a aceder ao nível R8 serão integrados no nível de maturidade II, e o seu desenvolvimento profissional faz-se por evolução:

		Técnico II						
Nível	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
Mov.	E	E	E	E	E	E	E /A	A

4- Os técnicos do grupo funcional de manutenção que exerçam funções de coordenação de manutenção, no âmbito dos centros de coordenação operacional, agora integrados na carreira técnica, mantêm o valor correspondente ao subsídio de assistência, nos termos do número 1 da cláusula 4.ª do regulamento de disponibilidade e assistência.

5- Os técnicos do grupo funcional de manutenção, agora integrados na carreira técnica, que exerçam funções de supervisão técnico-operacional recebem uma remuneração operacional equivalente a 19,94 % do R11.

6- Os trabalhadores com a categoria profissional de oficial de operações aeroportuárias (OPA) são integrados na carreira operacional, na categoria profissional de oficial de operações aeroportuárias e nos seguintes níveis de maturidade:

– Níveis 10-14 ..... oficial de operações aeroportuárias I
– Níveis 15-21 ..... oficial de operações aeroportuárias II

7- Os trabalhadores com a categoria profissional de oficial de operações de socorros (OPS), são integrados na carreira operacional, na categoria profissional de oficial de operações de socorros e nos seguintes níveis de maturidade:

– Níveis 10-14 ..... oficial de operações de socorros I
– Níveis 15-21 ..... oficial de operações de socorros II

8- Os OPS, enquadrados na carreira operacional nos termos acima previstos, que a à data de entrada em vigor do presente AE, se encontrem a exercer ou venham a exercer funções de chefia de equipa de socorros serão nomeados pelo conselho de administração nos termos da cláusula 7.ª, números 4 e 6 do anexo III e serão remunerados da seguinte forma, enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções:

a) Pela remuneração correspondente ao nível R9 da tabela salarial quando forem oriundos de nível igual ou inferior;

b) Pela remuneração correspondente ao nível R13 da tabela salarial quando forem oriundos deste nível ou dos níveis R10, R11 e R12;

c) À remuneração prevista nos números anteriores acresce o subsídio de chefia de equipa previsto no número 1 da cláusula 76.ª do AE;

d) À data da cessação do exercício de funções de chefia de equipa cessará o pagamento das remunerações referidas nos números anteriores, passando o oficial de operações de socorros I ou II a auferir, exclusivamente, a remuneração do nível da tabela salarial em que se encontraria enquadrado no desenvolvimento da sua categoria/carreira profissional, caso não tivesse desempenhado as funções de chefia de equipa.

9- Os trabalhadores enquadrados na categoria profissional de OPA ou OPS com o nível R4 serão integrados no nível de maturidade I, e o seu desenvolvimento profissional faz-se por evolução:

		OPS I/OPA I				
Nível	R4	R5	R7	R8	R9	R10
Mov.	E	E	E/A	E/A	E/A	A

10- Os trabalhadores com a categoria profissional de OPA ou OPS que, ao abrigo do número 1 da cláusula 2.ª do presente anexo, venham a aceder ao nível R7 serão integrados no nível de maturidade II, e o seu desenvolvimento profissional faz-se por evolução:

		OPS II/OPA II						
Nível	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15
Mov.	E	E	E	E	E	E	E	E/A	A

Cláusula 6.ª

Qualificados

Os trabalhadores com as categorias profissionais de cozinheiro, motorista, operador de apoio, operador de manutenção e telefonista, agora extintas, são integrados, conforme as funções desempenhadas, na carreira técnica ou operacional, na categoria de assistente e nos seguintes níveis de maturidade:

– Nível 6 ..... assistente I
– Níveis 7-14 ..... assistente II
– Níveis 15-16 ..... assistente III

Cláusula 7.ª

Semiqualificados

Os trabalhadores com a categoria profissional de auxiliar, agora extinta são integrados, conforme as funções desempenhadas, na carreira técnica ou operacional, na categoria de assistente e nos seguintes níveis de maturidade:

– Níveis 1-6 ..... assistente I
– Níveis 7-13 ..... assistente II

Cláusula 8.ª

Diuturnidades

1- Os trabalhadores que a 1 de outubro de 2014 recebam diuturnidades, por antiguidade na empresa, mantêm o direito ao valor correspondente.

2- Uma vez ultrapassado o valor da diuturnidade atual, por

força da aplicação do disposto na cláusula 82.ª do presente AE e do número anterior, processar-se-á ao acerto correspondente.

Cláusula 9.ª

Subsídio de insularidade

Os trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente AE, recebam subsídio de insularidade mantêm o direito ao valor correspondente, que será pago a título de diferencial remuneratório.

Cláusula 10.ª

Remuneração operacional nos aeroportos da Madeira e do Porto Santo

1- Os trabalhadores com a categoria profissional de oficial de operações aeroportuárias que, a 1 de Outubro de 2014, exerçam as suas funções no aeroporto da Madeira e se encontrem posicionados em nível igual ou inferior ao R11 da tabela salarial I, mantêm o direito à remuneração operacional de valor correspondente a 27,28 % do R13 da tabela salarial I, até à passagem para o nível seguinte.

2- Os trabalhadores com a categoria profissional de oficial de operações aeroportuárias que, a 1 de Outubro de 2014, exerçam as suas funções no aeroporto do Porto Santo mantêm o direito à remuneração operacional de valor correspondente a 27,28 % do R13 da tabela salarial I.

Cláusula 11.ª

Regime remuneratório de assistência dos OPA no aeroporto do Porto Santo

Os trabalhadores com a categoria profissional de oficial de operações aeroportuárias que, a 1 de Outubro de 2014, exerçam as suas funções no aeroporto do Porto Santo terão direito ao subsídio de assistência de valor correspondente a 17,92 % do R13 da tabela salarial I.

Cláusula 12.ª

Regime remuneratório de disponibilidade dos OPS, TME e TMM nos aeroportos da Madeira

Os trabalhadores com a categoria profissional de oficial de operações de socorros (OPS), de técnico de manutenção elétrica (TME) ou de técnico de manutenção mecânica (TMM) que, a 1 de outubro de 2014, exerçam as suas funções nos aeroportos da Madeira, mantêm o direito ao valor correspondente ao subsídio de disponibilidade que atualmente auferem, que será pago a título de diferencial remuneratório.

Cláusula 13.ª

Abono para falhas nos aeroportos da Madeira e do Porto Santo

Aos trabalhadores que, a 1 de outubro de 2014, estejam cometidas funções de guarda de valores pecuniários e funções de pagamento e/ou cobrança, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, manterão o direito ao valor correspondente ao abono para falhas que atualmente auferem.

Cláusula 14.ª

Correspondência de níveis da tabela salarial I

NIVEL AE 2002	NIVEL AE ACTUAL
28	R21
27	R20
26	R19
25	R18
24	R17
23	R16
22	R15
21	R14
20	R13
19	R12
18	R11
17	R10
16	R9
15	R8
14	R7
13	R6
12	R5
11	-
10	R4
9	R3
8	-
7	-
6	R2
5	-
4	-
3	R1
2	-
1	-

ANEXO VI

Avaliação de desempenho

Cláusula única

Avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho é um instrumento de gestão da exclusiva responsabilidade da empresa, que tem como objetivo atuar sobre o desenvolvimento individual e organizacional, e é enformado pelas seguintes regras gerais:

1.1- É de aplicação a todos os trabalhadores da empresa;

1.2- Utiliza uma metodologia previamente dada a conhecer aos Sindicatos e aos trabalhadores e pauta-se por princípios de objetividade e transparência;

1.3- As avaliações são produzidas pelo titular do respetivo órgão de estrutura, que para o efeito se fará, obrigatoriamente, assessorar pelos responsáveis funcionais diretos do avaliado;

1.4- O diretor é responsável pelas avaliações produzidas na respetiva direção;

1.5- Respeita o direito de cada trabalhador ser informado e participar na definição dos critérios que presidirão à sua avaliação;

1.6- Respeita o direito de cada trabalhador ser informado do resultado da sua avaliação.

2- A avaliação de desempenho, entre outros efeitos, influenciará as condições de desenvolvimento profissional, de acordo com o estipulado no anexo III.

3- Do resultado da avaliação de desempenho cabe recurso,

no prazo de 30 dias úteis a contar do conhecimento da avaliação pelo trabalhador, para uma comissão de avaliação, constituída por um representante da empresa e um representante do trabalhador, que apreciará a reclamação e emitirá parecer no prazo de 15 dias úteis.

4- O modelo de avaliação de desempenho será revisto quando necessário e dado a conhecer previamente aos sindicatos.

5- As regras de funcionamento encontram-se em manual próprio.

Regulamento de disponibilidade e assistência

Cláusula 1.ª

Regime de disponibilidade dos oficiais de operações de socorros e técnicos nos aeroportos dos Açores

1- Considera-se regime de disponibilidade, o tempo durante o qual um trabalhador se mantém contactável e disponível fora do seu local de trabalho para eventual prestação de trabalho, por forma a poder acorrer às instalações onde presta serviço.

2- O regime de disponibilidade aplica-se aos trabalhadores com a categoria de oficial de operações de socorros e de técnico que prestam a sua atividade nos aeroportos João Paulo II, Santa Maria, Horta e Flores e que constem em escala de disponibilidade.

3- Em cada unidade organizacional, com as adaptações necessárias às realidades específicas, os trabalhadores em regime de disponibilidade constam em escala diária própria, que será anexa aos respetivos horários de trabalho.

4- Caso o trabalhador não se apresente ao serviço, perderá o direito ao valor diário correspondente ao subsídio de disponibilidade.

5- Na situação acima descrita, será convocado outro trabalhador, que adquirirá o direito à verba prevista no número 2 da cláusula 4.ª ou o proporcional diário da verba prevista no número 4 da cláusula 4.ª do presente regulamento.

6- Não se aplica o regime de disponibilidade nos seguintes casos:

a) Se a assistência a voos se verificar até 3 horas após o termo do período normal de funcionamento do aeroporto, esta deverá, sempre que possível, ser assegurada em prolongamento de horário, pelos trabalhadores cujo turno iria terminar.

b) Se assistência a voos se verificar até 2 horas antes do início do período normal de funcionamento seguinte, esta deverá, sempre que possível, ser assegurada em antecipação de horário, pelos trabalhadores cujo turno iria ter início.

7- Aos casos referidos no número anterior, aplica-se o regime de trabalho suplementar.

Cláusula 2.ª

Regime de disponibilidade no ABJ

1- O disposto na cláusula antecedente é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores que exercem funções no terminal civil de Beja e que constem em escala de disponibilidade.

2- O regime remuneratório aplicável será o previsto nos números 4 e 5 da cláusula 4.ª do presente regulamento.

Cláusula 3.ª

Regime específico de assistência na supervisão técnico-operacional

1- Aos trabalhadores que exerçam funções de supervisão técnico-operacional, e que constem de escala de assistência, aplica-se o regime de assistência previsto nos números seguintes.

2- O regime de assistência destina-se a cobrir quaisquer faltas consideradas nos turnos de serviço, quando impliquem substituição e delas não seja dado conhecimento à empresa com pelo menos 72 horas de antecedência.

3- Será considerada válida a comunicação ao trabalhador que exerce funções de supervisão técnico-operacional em período de encerramento dos serviços administrativos.

4- Os trabalhadores em regime de assistência constam de escala diária própria, que será anexa aos respetivos horários de trabalho.

5- Poderão ser autorizadas, pela chefia responsável, trocas entre os trabalhadores escalados, desde que daí não decorra encargos para a empresa.

6- O trabalhador em regime de assistência deverá estar contactável nos 60 minutos iniciais do turno que aquele regime cobre e, caso seja convocado, deverá comparecer no órgão respetivo no prazo de uma hora.

7- O limite máximo de assistência por trabalhador não poderá exceder as 12 horas semanais.

8- O regime de assistência não abrange o dia de descanso semanal.

9- As três primeiras prestações de trabalho verificadas no mesmo mês consideram-se cobertas pelo regime de assistência, não conferindo o direito a qualquer remuneração suplementar.

10- Será considerado trabalho suplementar o trabalho prestado a partir da quarta convocação.

11- A primeira e segunda faltas no mesmo mês à convocação para prestação de trabalho em regime de assistência determinam a perda, respetivamente, de 50 % e da totalidade do subsídio previsto.

12- Não se aplica o disposto no número anterior nas seguintes situações:

a) Faltas por doença motivadas por internamento em estabelecimento hospitalar;

b) Licença parental, nas diferentes modalidades previstas na lei;

c) Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim;

d) Acidente de trabalho.

Cláusula 4.ª

Regime remuneratório

1- O trabalhador que exerça funções de supervisão técnico-operacional e que se encontre, efetivamente, escalado ao abrigo do regime de assistência, nos termos da cláusula anterior, terá direito ao pagamento mensal de um valor corres-

pondente a 19,11 % do R11 da tabela salarial I que em cada momento se encontrar em vigor.

2- Os oficiais de operações de socorros e técnicos que se encontrem escalados ao abrigo do regime de disponibilidade serão remunerados, por cada dia em escala de serviço, nos seguintes termos:

Categoria profissional	AJP II	AHR	ASM
OPS/Técnico	15,00 €	15,00 €	25,00 €

3- Os valores indicados no número anterior serão acrescidos de 100 % nos casos em que o regime de disponibilidade coincide com o dia de descanso semanal do trabalhador.

4- No caso dos oficiais de operações de socorros e técnicos, que exerçam as suas funções no aeroporto das Flores, a aplicação do regime de disponibilidade confere o direito a um subsídio mensal no valor de 75,00 €.

5- No caso dos oficiais de operações de socorros e técnicos, quando a assistência técnica a voos implicar a reabertura do aeroporto, será pago trabalho suplementar efetivamente prestado, no mínimo de três horas.

Regulamento autónomo dos oficiais de operações aeroportuárias

Cláusula 1.ª

Âmbito

As presentes normas integram o regulamento autónomo dos oficiais de operações aeroportuárias (RAOPA) e têm por objeto regulamentar, em especial, as condições de trabalho da categoria profissional de oficial de operações aeroportuárias (OPA).

Cláusula 2.ª

Recrutamento e seleção

1- O recrutamento e seleção dos OPA far-se-á nos termos deste AE, devendo os candidatos reunir os seguintes requisitos:

a) Carta de condução de automóveis ligeiros;

b) Conhecimentos de inglês;

c) Conhecimentos de informática, na ótica do utilizador;

d) Aptidão física e psíquica adequada à função.

2- O disposto no número anterior não prejudica requisitos de maior exigência, de acordo com a política de recursos humanos da empresa.

Cláusula 3.ª

Ingresso na categoria

1- O ingresso na categoria profissional, para além dos requisitos previstos na cláusula anterior, depende de aproveitamento na formação teórico-prática adequada.

2- O ingresso na categoria profissional far-se-á pelo nível R5 da tabela salarial, exceto no caso de recrutamento interno, em que o ingresso se fará pelo nível da categoria OPA correspondente ao nível de retribuição de que provém o trabalhador, ou, não existindo, pelo nível imediatamente superior

Cláusula 4.ª

Desenvolvimento na carreira

1- À categoria OPA aplica-se o referido nas cláusulas 5.ª, 6.ª, 7.ª e 9.ª do anexo III do AE.

2- Os OPA que exerçam funções de assessoria, por nomeação expressa do conselho de administração, são designados de assessor OPA e, enquanto se mantiverem no exercício efectivo dessas funções, remunerados de acordo com o nível R16 da tabela salarial I.

3- Os OPA que exerçam funções de supervisão operacional, por nomeação expressa do conselho de administração, são designados de supervisor operacional OPA e, enquanto se mantiverem no exercício efectivo dessas funções, remunerados de acordo com o nível R15 ou R16 da tabela salarial I.

4- Sem prejuízo do previsto na cláusula seguinte, para remuneração do supervisor operacional OPA de acordo com o nível R16 da tabela salarial, o mesmo deverá cumprir os créditos referidos no número 6 da cláusula 6.ª do anexo III e ser sujeito à apreciação de comissão nomeada para o efeito pela empresa, sobre proposta fundamentada do respetivo diretor.

5- Para efeitos de avaliação do desempenho dos OPA são fatores determinantes o aproveitamento nas ações de formação e a sua capacidade técnico-profissional.

Cláusula 5.ª

Assessor OPA e supervisor operacional OPA: Requisitos de nomeação

A nomeação para as funções de assessor OPA ou supervisor operacional OPA previstas na cláusula anterior é da competência do conselho de administração, mediante proposta do diretor, satisfeitas as seguintes condições:

a) Existência de necessidade funcional devidamente comprovada;

b) Escolha com base nos OPA que se candidatem ao concurso interno e reúnam os requisitos mencionados nas alíneas seguintes, e cuja avaliação global de desempenho seja igual ou superior a 3,0 (início da classificação de cumpre as expectativas);

c) Para assessor:

– Estar no nível R9 ou superior, e ter um mínimo de permanência na categoria de 6 anos;

– Possuir bons conhecimentos das interligações e funções atribuídas às várias autoridades e entidades que operam nos aeroportos;

– Possuir capacidade de planeamento e coordenação das atividades operacionais desenvolvidas nos aeroportos.

d) Para supervisor operacional:

– Estar no nível R9 ou superior, e ter um mínimo de permanência na categoria de 6 anos;

– Ter capacidade de chefia;

– Possuir bons conhecimentos das interligações e funções atribuídas às várias autoridades e entidades que operam nos aeroportos.

Cláusula 6.ª

Cessação das funções de assessor OPA e supervisor operacional OPA

1- A atribuição das funções de assessor OPA ou supervisor

operacional OPA pode cessar por:

a) Mútuo acordo;

b) Decisão unilateral da empresa ou do OPA, com pré-aviso de seis meses;

c) Decisão unilateral da empresa ou do OPA, fundamentada em razões incompatíveis com a observância de pré-aviso.

2- A cessação de funções nos termos da alínea *c)* do número anterior produz-se imediatamente, mas, quando promovida pela empresa, os seus efeitos remuneratórios serão diferidos de um mês.

3- A cessação de funções determina o enquadramento do OPA nos níveis de maturidade, remuneração base e remuneração operacional em que se encontraria caso não tivesse sido nomeado para aquelas funções.

Cláusula 7.ª

Funções

1- São funções dos OPA, nomeadamente:

a) Programar e coordenar, com outras entidades, a exploração dos terminais, nomeadamente, assistência de tráfego, controlo de transportadores de bagagens e das portas de embarque, controlo de segurança aduaneira e de fronteira e controlo e disciplina da movimentação nas aerogares, de passageiros e suas bagagens, tripulações e outras pessoas;

b) Efetuar a programação diária da utilização das infraestruturas e/ou equipamentos aeroportuários e proceder a eventuais ajustamentos de acordo com as últimas informações recebidas, contribuindo para assegurar a otimização dos fluxos do tráfego;

c) Assegurar, no âmbito das operações aeroportuárias, o cumprimento das normas de segurança estabelecidas a nível nacional e internacional, nomeadamente pela ICAO;

d) Zelar pelo cumprimento das normas de circulação e segurança de pessoas, aeronaves e outros veículos na área de movimento, controlando a sua aplicação e reportando quaisquer anomalias verificadas;

e) Auxiliar as manobras de aeronaves no solo, incluindo as operações de estacionamento, em conformidade com as normas estabelecidas;

f) Inspecionar a área de movimento e estabelecer nesta a necessária vigilância, de forma a assegurar os padrões e normas de segurança, estabelecidos a nível nacional e internacional;

g) Recolher, tratar e disponibilizar a informação necessária à faturação dos serviços prestados, à estatística de tráfego e à elaboração de indicadores de gestão operacional, utilizando os equipamentos e ferramentas disponíveis;

h) Recolher, tratar e disponibilizar às tripulações e órgãos competentes de gestão do tráfego aéreo, as informações disponíveis e necessárias à segurança da operação e à fluidez do tráfego na área do movimento, reportando quaisquer anomalias verificadas.

i) Cooperar, no âmbito das suas atribuições, com o serviço de socorros, bem como serviços e entidades afetos à facilitação do transporte aéreo e aos sistemas de segurança operacional e aeroportuário.

2- São funções do supervisor OPA, nomeadamente:

a) Desempenhar, quando necessário, qualquer função OPA;

b) Planear e efetuar a gestão funcional do turno das operações aeroportuárias, distribuindo posições de trabalho, convocando OPA em assistência, promovendo a fluidez do tráfego, dirimindo conflitos operacionais, fiscalizando a área de manobra e elaborando os respetivos relatórios;

c) Contribuir para a segurança do aeroporto, procedendo à emissão de NOTAM, autorização/coordenação de trabalhos no lado ar e no terminal de passageiros, ativação do plano de emergência do aeroporto, podendo mesmo decidir o encerramento do aeroporto ou de partes do mesmo;

d) Representar o diretor do aeroporto, quando designado expressamente para o efeito.

3- São funções do assessor OPA, nomeadamente:

a) Analisar, elaborar e propor normas e procedimentos necessários à melhoria, prevenção e mitigação de problemas no âmbito da atividade aeroportuária;

b) Analisar, emitir pareceres técnicos e definir requisitos funcionais, com vista à incorporação e/ou cumprimento dos normativos operacionais, no âmbito de projetos e obras, equipamentos, sistemas de informação e projetos de inovação;

c) Planear, organizar, propor modelos e conteúdos programáticos, e realizar ações de formação dos OPA, ou outros operacionais e entidades exteriores, adaptando-as às necessidades locais, e acompanhar a introdução de novas ferramentas tecnológicas e sistemas operacionais, monitorizando-os e definindo procedimentos que garantam o seu bom uso.

4- São de natureza operacional todas as funções indicadas nos pontos anteriores.

Cláusula 8.ª

Formação e verificação

1- A empresa deverá proporcionar as condições necessárias a uma adequada atualização de conhecimentos dos OPA.

2- Os OPA são sujeitos às seguintes ações:

2.1- Formação:

a) Formação geral: ação ou ações teórico-práticas, de carácter geral, com vista à aquisição dos conhecimentos essenciais ao normal desempenho de funções;

b) Formação específica: ação ou ações teórico-práticas com vista ao aprofundamento de conhecimentos específicos para o desempenho de funções, nomeadamente a adoção de novos procedimentos ou quando da introdução de novos equipamentos;

c) Reciclagem: ação ou ações teóricas e/ou práticas sobre aspetos específicos com a finalidade de manter ou readquirir um adequado nível de conhecimentos.

2.2- Verificação: a avaliação teórico-prática com a finalidade de determinar o grau de proficiência operacional do trabalhador.

3- Os OPA devem ser sujeitos a ações de reciclagem e verificação de cinco em cinco anos, ou com intervalo inferior se a respetiva chefia o entender necessário.

4- As verificações serão da responsabilidade da empresa, cabendo-lhe indicar os OPA que as efetuarão.

Cláusula 9.ª

Remuneração operacional

1- Aos OPA que se encontrem no desempenho efetivo das funções operacionais, no âmbito das áreas de coordenação, aeródromo e terminal, referidas nas cláusulas 4.ª e 7.ª, e que atinjam o conjunto de saberes, experiência e capacidade de resolução de problemas necessário ao nível de maturidade II, serão atribuídas remunerações operacionais por aplicação ao nível R13 da tabela salarial I das seguintes percentagens:

Local	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17
ALS	14 %	39 %	39 %	39 %	42 %	43 %	44 %	44 %	45 %	45 %
ASC	14 %	35 %	35 %	35 %	38 %	38, 87 %	40 %	40 %	41 %	41 %
AFR	14 %	35 %	35 %	35 %	38 %	38,87 %	40 %	40 %	41 %	41 %
AM	14 %	27 %	27 %	27 %	30 %	30,69 %	32 %	32 %	33 %	33 %
AJP	14 %	27 %	27 %	27 %	30 %	30,69 %	32 %	32 %	33 %	33 %
ASM	14 %	20 %	20 %	20 %	23 %	23,53 %	25 %	25 %	26 %	26 %
AHR	14 %	20 %	20 %	20 %	23 %	23,53 %	25 %	25 %	26 %	26 %
APS	14 %	20 %	20 %	20 %	23 %	23,53 %	25 %	25 %	26 %	26 %
AFL	14 %	14 %	14 %	14 %	14 %	14,32%	16 %	16 %	17 %	17 %
ABJ	14 %	14 %	14 %	14 %	14 %	14,32 %	16 %	16 %	17 %	17 %

2- Aos OPA que se encontrem no desempenho efetivo das funções de assessor OPA e supervisor operacional OPA, referidas na cláusula 7.ª, números 2 e 3, serão atribuídas remunerações operacionais por aplicação ao nível R13 da tabela salarial I das seguintes percentagens:

Local	R15	R16	R17
Sede		50 %	50 %
ALS	49 %	50 %	50 %
ASC	45 %	50 %	50 %
AFR	45 %	50 %	50 %
AM	36 %	39 %	39 %
AJP	36 %	39 %	39 %
ASM	-	-	30 %
AHR	-	-	30 %
APS	-	-	30 %
AFL	-	-	20 %
ABJ	-	-	20 %

3- No caso previsto no número 2 da cláusula 3.ª, o OPA só terá direito a receber a ROP aplicável, depois de completados 4 anos de serviço efetivo.

4- Quando por necessidade da empresa não forem efetuadas todas as funções OPA, mantém-se o direito à remuneração operacional.

5- A remuneração operacional referida no número 1 só é devida quando no desempenho efetivo de todas as funções OPA, salvo nas situações seguintes:

a) O disposto no número 3 da cláusula seguinte;

b) Licença parental, nas diferentes modalidades previstas na lei;

c) Incapacidade temporária comprovada pelo serviço de saúde ocupacional;

d) Acidente de trabalho.

Cláusula 10.ª

Perda de remuneração operacional

1- Cessará o direito à remuneração operacional, nos termos e condições seguintes:

a) Se na sequência de uma verificação, não obtiver informação positiva para o pleno e eficaz desempenho das funções que lhe estejam adstritas. Neste caso, o OPA deixará de desempenhar funções OPA, até que seja objeto de nova verificação, na qual obtenha resultado positivo;

b) No caso de incapacidade definitiva para o exercício das funções.

2- A verificação referida no ponto anterior será efetuada após o OPA ter frequentado pelo menos uma ação de formação nos doze meses anteriores à data da verificação. A ação de formação incidirá obrigatoriamente nas matérias que serão objeto de avaliação de conhecimentos do OPA durante o processo de verificação.

3- O OPA que obtenha resultados negativos apenas em relação a parte das funções desempenhadas deixará de exercer essas funções, cessando o direito a uma parte da remuneração operacional, nos seguintes termos:

a) Área da coordenação - perda de 40 % da ROP;

b) Área de aeródromo - perda de 30 % da ROP;

c) Área de terminal - perda de 30 % da ROP.

4- São os seguintes os procedimentos a adotar no caso de perda do direito a receber a remuneração operacional:

a) O OPA que tenha perdido a remuneração operacional, total ou parcialmente, na sequência das situações previstas na alínea *a)* do número 1 ou do número 3 antecedentes, será, obrigatoriamente e no prazo máximo de três meses, sujeito a ação de reciclagem e nova verificação;

b) Se na verificação referida no ponto anterior obtiver resultado positivo recuperará de imediato o direito à remuneração operacional;

c) Caso obtenha resultado negativo, será sujeito a nova verificação, no prazo máximo de um mês;

d) Após sujeição à terceira verificação, na qual obtenha resultado positivo, o OPA recuperará de imediato o direito à remuneração operacional;

e) O OPA que obtenha resultados negativos em três verificações consecutivas será objeto de um processo de reclassificação, perdendo neste caso o direito à remuneração operacional.

5- As situações referidas no número 1, 2 e 3 decorrem de decisão da direção após parecer favorável da comissão de avaliação.

Cláusula 11.ª

Comissão de avaliação

A comissão de avaliação prevista no número 5 da cláusula anterior terá a seguinte composição:

a) Um vogal designado pela direção que presidirá;

b) Um vogal designado pelo OPA a verificar;

c) Um vogal designado pelos vogais anteriores.

Cláusula 12.ª

Horários e duração do trabalho

1- Para os OPA que trabalhem em regime de turnos:

a) O intervalo mínimo de descanso entre períodos de trabalho não será inferior a dez horas;

b) O horário de turnos não pode prever entrada/rendição entre as 0h00 e as 7h00 horas, salvo o disposto na alínea seguinte;

c) Poderá haver entrada/rendição de turnos a partir das 6h00 nas situações em que se verifique a existência de transportes públicos que permitam a chegada do trabalhador ao seu local de trabalho com uma antecedência de 30 minutos em relação ao início do turno;

d) Poderá ser autorizada troca de turnos, quando solicitada, desde que daí não decorram encargos para a empresa.

2- As regras constantes das alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número anterior podem sofrer adaptação, em cada aeroporto, mediante acordo entre a direção e os sindicatos representativos dos OPA abrangidos.

3- A duração do trabalho dos OPA é de trinta e sete horas semanais apuradas por média do ciclo horário.

4- Os horários de trabalho serão elaborados pela empresa, nos termos previstos no AE e com prévia audição dos sindicatos outorgantes.

5- O horário de trabalho compreenderá dois dias de descanso consecutivos, sendo o primeiro qualificado como dia de descanso complementar e o segundo como dia de descanso semanal.

6- Na elaboração do horário de turnos não podem ser fixados períodos de trabalho diário normal superiores a 9 horas e 45 horas semanais.

Cláusula 13.ª

Regime de assistência

1- O período de tempo durante o qual um OPA se mantém contactável e disponível fora do seu local de trabalho para eventual prestação de trabalho.

2- O regime de assistência visa:

a) Cobrir faltas nos turnos de serviço desde que não seja dado conhecimento delas à empresa até 72 horas antes, quando se torne indispensável a substituição;

b) Assegurar o reforço de equipas de turno em situações de força maior.

3- Os trabalhadores em regime de assistência constam de escala diária própria, que será anexa aos respetivos horários de trabalho.

4- Poderão ser autorizadas, pela chefia responsável, trocas entre os trabalhadores escalados desde que daí não decorram encargos para a empresa.

5- Apenas os OPA que não tenham restrições médicas para o exercício das funções operacionais podem ser abrangidos por este regime.

6- O número de dias em escala de assistência será repartido de forma equitativa entre os trabalhadores de cada unidade de organizacional.

7- Para efeitos do número anterior, considera-se dia o período compreendido entre as 0h00 e as 24h00.

8- O OPA em assistência deverá permanecer contactável durante o período para que esteja escalado, sendo responsável por manter o seu contacto atualizado e disponível, devendo apresentar-se no seu local de trabalho no limite máximo de 60 minutos após a convocação.

9- Por cada convocação em assistência serão contadas, no mínimo, quatro horas de trabalho, a partir do momento da convocação.

10- As faltas, no período correspondente a cada mês de calendário, às convocações para prestação de trabalho em regime de assistência determinam:

a) Na primeira e segunda faltas, a perda de 40 % do subsídio de assistência por cada falta;

b) Na terceira falta, a perda da totalidade do subsídio de assistência.

11- Não se aplica o disposto no número anterior nas seguintes situações:

a) Faltas por doença motivadas por internamento em estabelecimento hospitalar;

b) Licença parental, nas diferentes modalidades previstas na lei;

c) Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim;

d) Acidente de trabalho.

12- Em caso algum pode exigir-se, em consequência do cumprimento do horário de trabalho e de chamadas em assistência, um período de presença superior a dezasseis horas consecutivas.

13- As regras constantes dos números 2 a 8 podem sofrer adaptação, em cada aeroporto, mediante acordo entre a direção e os sindicatos representativos dos OPA abrangidos.

14- O regime contido nesta cláusula e na seguinte não é aplicável aos OPA nomeados para as funções de assessor OPA nem aos OPA do AJP.

Cláusula 14.ª

Regime remuneratório da assistência

1- A aplicação do regime de assistência confere direito a um subsídio mensal por aplicação ao nível R13 da tabela salarial I das seguintes percentagens:

Aeroportos	Níveis de retribuição	Subsídio de assistência
ALS/ASC/AFR	R11 a R17	22,49 %
	R4 a R10	20,76 %
AM	Todos os níveis	17,92 %
ASM	R11a R17	17,30 %
	R4 a R10	15,57 %
AHR	Todos os níveis	13,84 %
APS	Todos os níveis	13,50 %
AFL	Todos os níveis	6,92 %

2- O subsídio de assistência cobre:

a) A permanência em escala de assistência até 7 dias por mês e 18 dias por trimestre;

b) A prestação de trabalho, mediante convocação em assis-

tência, até 16 horas por mês.

3- Os OPA não podem ser escalados em assistência em dia de descanso semanal.

4- Sempre que a prestação de trabalho por convocação em assistência ultrapassar o limite definido na alínea *b)* do número 2, será aplicável o regime de trabalho suplementar.

5- Se dentro dos limites da alínea *a)* do número 2 o OPA for escalado em assistência em dia de descanso complementar, terá direito a um acréscimo de 10 % do subsídio de assistência mensal.

6- Caso o regime de assistência previsto na cláusula antecedente venha a ser aplicado no aeroporto João Paulo II, os OPA abrangidos por esse regime terão direito a um subsídio mensal de valor igual ao do aeroporto da Madeira, que não será cumulável com o regime de disponibilidade atualmente em vigor naquele aeroporto.

Cláusula 15.ª

Regime de disponibilidade no AJP II

1- No AJP é aplicado um regime de disponibilidade, fora do período de funcionamento, incluindo reaberturas, durante o qual os OPA se mantêm contactáveis e disponíveis para prestarem trabalho, não acumuláveis com prolongamentos ou antecipações.

2- O regime de disponibilidade constará de escala própria, fora do horário de trabalho, incluindo dias de descanso complementar e feriados dos trabalhadores escalados.

3- Em caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal, o trabalhador tem direito a descanso compensatório.

4- Apenas os OPA que não tenham restrições médicas para o exercício de funções operacionais podem ser abrangidos por este regime e integrados nas escalas referidas no número 2.

5- O OPA em regime de disponibilidade deverá permanecer contactável durante o período para que esteja escalado, sendo responsável por manter o seu contacto atualizado e disponível devendo apresentar-se no seu local de trabalho no limite máximo de sessenta minutos após a convocação.

6- A cada convocação será atribuído um mínimo de 3 horas independentemente do motivo da duração da mesma, iniciando-se a contagem após o contacto com o trabalhador, devendo este registar o período efetivo de trabalho em cartão de ponto.

7- As faltas no período correspondente a cada mês de calendário às convocações para prestação de trabalho em regime de disponibilidade determinam:

a) na 1.ª e 2.ª faltas, a perda de 40 % do subsídio de disponibilidade por cada falta;

b) na 3.ª falta, a perda da totalidade do subsídio de disponibilidade.

8- Não se aplica o disposto no número anterior nas seguintes situações:

a) Faltas por doença motivadas por internamento em estabelecimento hospitalar;

b) Licença parental, nas diferentes modalidades previstas na lei;

c) Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim;

d) Acidente de trabalho.

9- Os trabalhadores que, eventualmente, venham a ser abrangidos por qualquer das sanções referidas no ponto 7 permanecerão em escala.

10- O OPA, quando efetivamente escalado regime de disponibilidade, tem direito ao pagamento mensal de uma importância pecuniária correspondente a 20,16 % do nível R13 da tabela salarial I que se encontrar em vigor.

11- As duas primeiras prestações de trabalho verificadas no mesmo mês a coberto do regime de disponibilidade não conferem direito a qualquer remuneração suplementar, considerando-se cobertas pelo respetivo subsídio até ao limite de 4 horas para cada uma.

12- Poderão ser autorizadas, pela chefia responsável, trocas entre os trabalhadores escalados desde que daí não decorram encargos para a empresa.

13- O regime previsto nesta cláusula não é aplicável aos OPA nomeados para as funções de assessor OPA.

Cláusula 16.ª

Subsídio de assessoria OPA

1- Os OPA a exercerem funções de assessor OPA auferirão um subsídio de assessoria mensal por aplicação ao nível R13 da tabela salarial I das seguintes percentagens:

– SEDE/ALS/ASC/AFR: 42,18 %

– AJP/AM: 35,17 %

2- Os OPA referidos no número anterior não têm direito a receber subsídio de turno, assistência ou disponibilidade.

Depositado em 22 de abril de 2015, a fl. 170 do livro n.º 11, com o n.º 39/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...