**Acordo de Empresa entre a ANAM-Aeroportos e Navegação Aérea da Madeira, S.A. e o SITAVA-Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.**

## CAPÍTULO I

### Área, Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

### Área e Âmbito

1 - O presente Acordo de Empresa aplica-se à ANAM-Aeroportos e Navegação Aérea da Madeira, SA e aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

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

Clásula 2.ª

### Vigência

A matéria dos Anexos I e II (Tabelas Salariais) produz efeitos a 01.01.2002, e vigorará durante 12 meses.

Cláusula 3.ª

### Denúncia

1 - A denúncia das tabelas salariais e de todas as cláusulas de expressão pecuniária poderá ocorrer a partir de 01 de Novembro de cada ano, sem prejuizo do disposto no número seguinte.

2 - A denúncia das cláusulas sem expressão pecuniária pode ocorrer a todo o tempo e por iniciativa de qualquer das partes, passados 32 meses, sobre o início da sua vigência, sendo simultânea, neste caso, a denúncia das tabelas.

Cláusula 4.ª

### Anexos

Constituem Anexos ao presente Acordo os seguintes:

Anexo I - Tabela Salarial I
Anexo II - Tabela Salarial II
Anexo IIII - Grupos de Qualificação e Categorias Profissionais
Anexo IV - Disposições Finais e Transitórias
Anexo V - Descrição de Funções

## CAPÍTULO II

## ADMISSÃO DE PESSOAL

Cláusula 5.ª

Princípios Gerais

1 - A admissão de trabalhadores na ANAM, SA far-se-á com observância dos seguintes princípios gerais:

a) Definição e divulgação prévia do conteúdo da função a preencher e das exigências habilitacionais e outras que ela imponha;

b) Preferência, em igualdade de condições, aos candidatos apurados em recrutamento interno;

c) Recurso, como regra, ao processo de concurso documental ou com prestação de provas;

2 - Exceptuam-se do disposto no número anterior, as situações de manifesta urgência.

3 - Os trabalhadores contratados a termo serão admitidos como candidatos nos processos de recrutamento interno, desde que preencham todos os requisitos para o efeito.

4 - As admissões far-se-ão, em regra, pelo nível correspondente ao início da respectiva categoria.

5 - A idade mínima de admissão e de 18 anos.

Cláusula 6.ª

**Contrato de Trabalho**

O contrato de trabalho constará de documento escrito, assinado por ambas as partes, sendo um duplicado para o trabalhador, o qual, para além das menções impostas por lei, deverá conter os seguintes elementos:

a) identificação completa dos contraentes;
b) categoria profissiona!;
c) nível salarial;
d) período semanal de trabalho;
e) local de trabalho;
f) condições particulares de trabalho.

No acto de admissão, será fornecido ao trabalhador, um exemplar do Acordo de Empresa.

Cláusula 7.ª

**Posto de Trabalho**

Para os efeitos deste Acordo, entende-se por posto de trabalho a função ou conjunto de funções cometidas e regularmente desempenhadas por um trabalhador em local determinado, no âmbito da Empresa.

Cláusula 8.ª

**Contratos a Termo**

As disposições deste Acordo são integralmente aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, com excepção das que se relacionam com a duração limitada do contrato.

Cláusula 9.ª

**Categorias Profissionais**

1 - Todo o trabalhador da ANAM,SAdeverá encontrar-se enquadrado numa das categorias profissionais cujo elenco integra o Anexo III deste AE, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 - A criação de novas categorias profissionais obedecerá à natureza ou exigência dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e a hierarquia das funções efectivamente desempenhadas e será integrada nos níveis de enquadramento salarial e num dos grupos de qualificação previstos no Anexo III.

3 - Compete à Empresa ou ao sindicato outorgante do presente AE propor a criacão de novas categorias profissionais durante a sua vigência, o que dependerá do acordo das partes.

4 - As categorias criadas nos termos dos números anteriores consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante deste Acordo.

Cláusula 10.ª

**Titulares de órgãos de estrutura**

As funções de chefia dos órgãos de estrutura são exercidas em regime de Comissão de Serviço e não integram categorias profissionais.

Cláusula 11.ª

**Período Experimental**

Nos contratos de trabalho sem termo haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a seguinte duração:

a) 240 dias para Quadros Superiores;
b) 180 dias para Quadros Médios;
c) 120 dias para Altamente Qualificados;
d) 60 dias para os restantes casos.

Cláusula 12.ª

**Prestação de Actividades Compreendidas ou Não no Objecto do Contrato de Trabalho**

1 - O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 - Com fundamento em necessidades de serviço e na organização racional dos recursos, a Empresa pode, temporariamente:

a) Encarregar o trabalhador de desempenhar, em simultâneo com a sua função principal, outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade, e que tenham afinidade ou ligação funcional com aquela função, ainda que não estejam compreendidas na definição da categoria respectiva;

b) Salvo estipulação em contrário, encarregar o trabalhador de desempenhar, pelo período máximo de 12 meses, serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 - O disposto na alínea a) do número anterior só é aplicável se o desempenho da funcão contida na descrição da categoria se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 - A utilização da faculdade a que se refere a alínea a) do n.º 2 implica, para a Empresa, a obrigação de proporcionar a formação que se mostre necessária.

5 - No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

6 - Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos da alínea b) do n.º 2, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento durante o período de exercício, devendo a Empresa pagar-lhe uma importância igual à diferença entre a sua remuneração mensal e a que receberia se Ihe fosse atribuída a categoria correspondente àqueles serviços.

7 - O exercício temporário, nos termos da alínea b) do n.° 2, de funções correspondentes à categoria superior à do trabalhador, nomeadamente por substituição, não confere o direito de acesso àquela categoria.

8 - O trabalhador não pode opor-se a retoma das funções normais, logo que cesse a necessidade de exercício das funções temporariamente atribuídas, nos termos da alínea b) do n.º 2.

## CAPÍTULO III

## DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS

Cláusula 13.ª

### Deveres da ANAM, SA

São deveres da ANAM, SA:

a) cumprir as disposições do presente Acordo, bem como as leis do trabalho e os regulamentos internos vigentes;
b) observar os normativos legais de higiene, segurança e saúde no trabalho;
c) não exigir a nenhum trabalhador qualquer serviço manifestamente incompatível com a sua categoria e deontologia profissionais;
d) passar certificados de trabalho aos trabalhadores, onde conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados e/ou outras referencias eventualmente solicitadas pelo interessado;
e) facultar a consulta do processo individual ao trabalhador ou ao seu representante indicado por escrito, sempre que estes o solicitem;
f) 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;
g) dar conhecimento ao sindicato outorgante do AE, dos textos normativos genéricos relativos a relações e condições de trabalho;
h) promover a criação ou manutenção, caso já existam, de instalações destinadas ao repouso que possibilitem o descanso nos períodos nocturnos;

Cláusula 14.ª

### Deveres dos Trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) executar as tarefas que lhe foram confiadas com zelo e diligência, de harmonia com as suas aptidões, categoria e deontologia profissionais;
b) comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
c) tratar com urbanidade e lealdade a Empresa, os companheiros de trabalho, os superiores hierárquicos e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a Empresa;
d) cumprir as normas de segurança, saúde e higiene no trabalho e participar na função de segurança, saúde e higiene no trabalho, nomeadamente aceitando a formação que, para o efeito, a Empresa coloque à sua disposição;
e) participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
f) zelar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que Ihe forem confiados pela Empresa;
g) informar a Empresa dos dados necessários à actualização do seu cadastro individual;
h) frequentar as acções de formação necessárias ao desempenho das funções que Ihe correspondem nos termos deste Acordo, ou para as quais sejam designados, salvo disposições em contrário;
i) cumprir as disposições deste Acordo, da regulamentação interna e as leis de trabalho em vigor;
j) 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 15.ª

### Garantias e Direitos dos Trabalhadores

1 - É proibido à ANAM, 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 por qualquer forma directa ou indirecta, salvo se houver acordo do trabalhador, precedido de autorização da entidade administrativa competente;
c) transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 78.ª e 79.ª;
d) obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por Empresas por ela indicadas;
e) explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, cafeteiras, economatos e refeitórios, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
f) despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
g) exercer pressões sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
h) adoptar conduta intencional, de forma a levar o trabalhador a por termo ao contrato;

2 - A prática pela ANAM, S.A. de qualquer acto 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 - Ao trabalhador assistirá o direito de, quando haja motivo plausível para duvidar da autenticidade ou legitimidade de determinada ordem ou instrução, requerer, de forma expressa e fundamentada, que as mesmas sejam confirmadas por escrito.

4 - O pedido de confirmação por escrito das instruções ou ordens recebidas não tem efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas.

Cláusula 16.ª

**Protecção em Caso de Terrorismo ou Pirataria**

1 - Sem prejuizo do previsto nos planos de emergência, em caso de alerta de existência de engenho explosivo ou acção armada em instalações da ANAM, SA, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar serviço dentro da área de segurança, sem prejuízo das suas remunerações, 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 a existência de engenho explosivo, deverá ser reconhecido e divulgado no âmbito do serviço, pelo respectivo responsável, ou por quem no momento o substituir.

3 - Qualquer acidente pessoal sofrido por trabalhadores da ANAM, SA na circunstância prevista nesta cláusula será considerado acidente de trabalho.

## CAPÍTULO IV

## DISCIPLINA

Cláusula 17.ª

**Princípios Fundamentais**

1 - A Empresa detém o poder disciplinar sobre os seus trabalhadores.

2 - Constitui infracção disciplinar todo o acto ou omissão do trabalhador, com dolo ou culpa, em violação de algum dos deveres consignados no presente Acordo ou na lei.

3 - As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão simples;
b) Repreensão registada;
c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuisão;
d) Despedimento ou demissão.

4 - Nenhuma sansão disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem possibilitar a este os mais amplos meios de defesa.

5 - Sem prejuízo do disposto na lei, são, igualmente, asseguradas aos trabalhadores as seguintes garantias de defesa:

a) A nota de culpa será enviada através de carta registada com aviso de recepção;
b) O trabalhador dispõe de dez dias consecutivos para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação dos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

6 - A carta registada com aviso de recepção, a que alude a alínea a) do número anterior, deverá ser enviada para a última morada do trabalhador constante dos registos de pessoal da Empresa, estando este obrigado a comunicar, no prazo de 15 dias, qualquer alteração da mesma.

7 - Da aplicação de sanções disciplinares cabe reclamação ou recurso para o Conselho de Administração, no prazo máximo de 10 dias consecutivos, sem qualquer efeito suspensivo.

8 - Os trabalhadores oriundos da função pública estão sujeitos, em matéria disciplinar, ao regime legal aplicável.

## CAPÍTULO V

## DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

## SECÇÃO I

## PRINCÍPIOS GERAIS

Cláusula 18.ª

**Regulamentação do Trabalho**

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

Cláusula 19.ª

**Despesas com Documentação**

As despesas com a obtenção e revalidação de passaportes, vistos, licenças militares, aeronáuticas e outros documentos, bem como os transportes para a sua obtenção, directamente impostas pela prestação de trabalho, designadamente as ocorridas em função de transferências ou deslocações determinadas pela ANAM, SA, são suportadas por esta.

Cláusula 20.ª

**Fardas e Fatos de Trabalho**

As fardas e fatos de trabalho serão fornecidos a expensas da Empresa e de sua propriedade, bem como todas as ferramentas e equipamentos a utilizar pelos trabalhadores durante o serviço.

## SECÇÃO II

## DURAÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 21.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 - 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 36 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 -** o dia ou dias que, no respectivo horário de trabalho, sejam reservados a folgas e/ou descansos e que se contam desde as 24.00 horas do último dia de uma semana de trabalho até às 00.00 horas do primeiro dia de trabalho da semana seguinte;
d) **FOLGA -** dia que consiste na ausência de trabalho efectivo, 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.

3 - O intervalo mínimo de descanso entre dois períodos normais de trabalho consecutivos não será inferior a dez horas, à excepção de casos acordados com o conjunto de trabalhadores interessados.

Cláusulas 22.ª

**Tipos de Horários**

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

2 - A mudança de tipo de horário só será possível mediante acordo entre a ANAM S.A e os trabalhadores envolvidos, expresso por escrito, excepto nos casos de mudança de organização, em que será antecedida de um aviso prévio de 60 dias.

3 - Exceptua-se do disposto no número anterior, a participação em acções de formação, devendo o trabalhador ser avisado com uma antecedência mínima de uma semana.

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

Cláusula 23.ª

**Alteração de Horários**

A fixação e/ou alteraçãoo dos horários de trabalho será efectuada pela Empresa, mediante consulta prévia do sindicato outorgante, com pelo menos oito dias de antecedência em relação à data de afixação.

Cláusula 24.ª

**Horários Regulares**

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

2 - Só será admissível o estabelecimento deste tipo de horário no período compreendido entre as 08.00 e as 20.00 horas.

Cláusula 25.ª

**Horário por Turnos**

1 - Considera-se horário por turnos aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, com ou sem sobreposição, e em que os trabalhadores mudam periódica e/ou regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala preestabelecida.

2 - Na organização de turnos deverão ser tidos em conta, sempre que possivel, os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 - No horário por turnos não poderá, em caso algum, ser prestado trabalho normal em mais de cinco dias consecutivos.

4 - A elaboração dos horários por turnos deve respeitar os princípios constantes desta cláusula e da 21.ª

5 - Num período de 4 semanas consecutivas, o número máximo de períodos normais de trabalho entre as 00.00 horas e as 07.00 horas não será superior a 10.

Cláusula 26.ª

**Horário Flexível**

Nos serviços que praticam horários regulares poderão ser praticados horários flexíveis, os quais serão objecto de regulamento próprio.

Cláusula 27.ª

**Duração do Trabalho**

1 - O período normal de trabalho não será superior a 8 horas por dia e a 36 horas por semana.

2 - O período de oito horas referido no número anterior poderá, porém, ser superior até ao máximo de uma hora, quando no respectivo horário esteja previsto um dia de descanso para além do dia de descanso semanal.

3 - Nos horários por turnos não poderá haver, no período compreendido entre as 00.00 horas e as 24.00 horas, mais do que um período normal de trabalho, não podendo haver rendições de turnos entre as 00.00 horas e as 07.00 horas.

4 - O disposto no número anterior cessará por acordo em contrário com os trabalhadores abrangidos.

5 - O tempo despendido em acções de formação requeridas pela Empresa é considerado como de trabalho.

Cláusula 28.ª

**Escalas de Serviço**

1 - As escalas de serviço serão afixadas em todos os locais de trabalho com uma antecedência mínima de 20 dias, para um período mínimo de 3 meses.

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) folgas.

3 - Nos horários por turnos serão considerados intervalos de descanso e refeição, nos termos e para os efeitos do n.º 3 da cláusula 36ª.

4 - Qualquer alteração às escalas afixadas só poderá ser feita por necessidade imperiosa de serviço, devidamente fundamentada e será divulgada com uma antecedência mínima, em princípio de 8 dias, mas nunca inferior a 3 dias, sem prejuízo do trabalhador só mudar de turno após o dia 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 nocturno.

Cláusula 29.ª

**Trocas de Serviço**

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

a) digam respeito a pessoal com igual nível de qualificação e tenha sido obtida informação favorável do respectivo superior hierárquico;

b) respeitem os intervalos mínimos de descanso entre turnos consecutivos de servico;

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 e inversamente ultrapassar o referido número.

Cláusula 30.ª

**Isenção de Horário de Trabalho**

1 - Poderá ser atribuída isenção de horário de trabalho aos trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança e de fiscalização, desde que manifestem a sua concordância por escrito.

2 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um subsídio mensal não superior a duas horas de trabalho suplementar por dia.

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

Cláusula 31.ª

**Trabalho Suplementar**

1 - Sem prejuízo do disposto no n.° 1 da cláusula 64.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 acréscimos de trabalho não previsíveis;

b) esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;

c) para garantia da segurança operacional.

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

a) duzentas horas de trabalho por ano;

b) duas horas por dia normal de trabalho.

4 - Os limites fixados no número anterior só poderão ser ultrapassados:

a) quando se verifiquem as circunstâncias previstas nas alíneas b) e c) do n.° 2 desta cláusula;

b) quando, ocorrendo outros motivos ponderosos, devidamente justificados, a Empresa tenha obtido a autorização prévia da entidade administrativa competente;

5 - Sem prejuizo da segurança operacional inerente ao funcionamento dos serviços da Aviação Civil, o trabalhador deve ser dispensado de prestação de trabalho suplementar quando expressamente o solicite, por motivo atendível.

6 - Não estão obrigados à prestação de trabalho suplementar os trabalhadores deficientes e as trabalhadoras grávidas ou com filhos com idade inferior a 10 meses, desde que o comuniquem à Empresa.

Cláusula 32.ª

**Descanso Compensatório**

1 - O trabalho suplementar prestado no dia de descanso semanal, com excepão do disposto no n.º 3, confere direito a um dia de descanso compensatório, a gozar num dos três dias úteis imediatos aos da prestação.

2 - Quando por impossibilidade decorrente do serviço, o dia de descanso referido no número anterior não puder ser gozado nesse prazo, se-lo-á noutro por acordo entre o trabalhador e a Empresa, e na falta dele, obrigatoriamente dentro de um prazo de 60 dias.

3 - Quando, em resultado de antecipação ou prolongamento, for prestado trabalho suplementar em dia de descanso semanal, quando 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 n.° 5 desta cláusula.

4 - A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, descanso complementar, folga ou 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.

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

Cláusula 33.ª

**Trabalho Nocturno**

Considera-se trabalho nocturno aquele que é prestado entre as 20.00 horas de um dia e as 07.00 horas do dia seguinte.

Cláusula 34.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 que optem por 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 inferior a 30 minutos ou 60 minutos, respectivamente, para meios períodos ou períodos inteiros de trabalho, não pode a Empresa recusar a aceitação da prestação de trabalho durante os respectivos períodos.

## CAPÍTULO VI

## DA SUSPENSÃO DAPRESTAÇÃO DE TRABALHO

### SECÇÃO I

### DESCANSO SEMANALE FERIADOS

Cláusula 35.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 n.° 1 desta cláusula, os trabalhadores terão direito a um dia de descanso semanal complementar, o qual será, normalmente, o sábado.

4 - Os trabalhadores em regime por turnos terão dois dias de descanso, semanal e complementar, normalmente consecutivos, devendo abranger um sábado e um domingo seguidos, pelo menos por cada ciclo de horário.

5 - Os dias de descanso estabelecidos nesta cláusula não prejudicam o intervalo mínimo de descanso previsto no n.º 3 da cláusula 21.ª, o qual, poderá preceder ou suceder, total ou parcelarmente ao período de descanso semanal.

Cláusula 36.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 comunicação do trabalhador à chefia directa, o intervalo de descanso e refeição poderá ter duração inferior a uma hora.

3 - Para os trabalhadores em regime de turnos, o intervalo previsto no n.° 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, sem que isso implique qualquer alteração nas horas de entrada ou saída ao serviço.

4 - No caso de os turnos serem compostos por um só elemento, os períodos referidos no número anterior são utilizados sem prejuízo do funcionamento do servico.

Cláusula 37.ª

**Horas de Refeição**

1 - São considerados períodos de refeição, os compreendidos entre:

Almoço - 11.45 horas às 14.30 horas

Jantar - 18.30 horas às 21.30 horas

Ceia - 00.00 horas às 04.00 horas

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.

3 - Para efeitos de aplicação da cláusula 71.ª, a Ceia não é considerada período de refeição.

Cláusula 38.ª

**Feriados**

1 - Na ANAM, SAobservar-se-ão os seguintes feriados:

01 de Janeiro
Sexta-feira Santa
25 de Abril
01 de Maio
Corpo de Deus (festa móvel)
10 de Junho
15 de Agosto
05 de Outubro
01 de Novembro
01 e 08 de Dezembro
24 e 25 de Dezembro
Feriado Municipal da localidade onde a ANAM, SA exerce actividade.

2 - O feriado de Sexta-feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 - Os trabalhadores em serviço na Região Autónoma da Madeira tem ainda direito aos feriados regionais decretados pelo respectivo Governo Autónomo.

## SECÇÃO II

## FÉRIAS

Cláusula 39.ª

**Direito a Férias e Subsídio**

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este Acordo terão direito em cada ano civil a 24 dias úteis de férias.

2 - Durante esse período a retribuição não poderá ser inferior a que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

3 - Os trabalhadores tem 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 anterior ao início do período de férias que tenha a duração mínima de 10 dias.

Cláusula 40.ª

**Vencimento do Direito a Férias**

1 - O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não esta condicionado a assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.° 1 da cláusula 52.ª.

2 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 01 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no n.º 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 efectivo de três 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 41.ª

**Indisponibilidade do Direito a Férias**

O direito a férias e irrenunciável e o seu gozo efectivo 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 42.ª

**Fixacção 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 no primeiro trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra estabelecida causar grave prejuízo à Empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 - Sem prejuízo do número anterior, os trabalhadores que não possam gozar a totalidade das suas férias no decurso do ano civil em que se vencem, poderão fazê-lo no ano civil imediato até metade daquele período.

4 - Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) os trabalhadores que exerçam a sua actividade no Continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) os trabalhadores que exerçam à sua actividade na Região Autónoma da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no Continente;

c) os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

Cláusula 43.ª

**Férias Seguidas ou Interpoladas**

1 - As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 - Todavia, a ANAM, SAe o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente, devendo neste caso observar-se o seguinte:

a) terá de ser gozado um período de 10 dias úteis consecutivos;

b) a outra parte poderá ser gozada em períodos parcelares, desde que acordado entre a ANAM, SAe o trabalhador.

3 - Para os trabalhadores em regime por turnos, o início será, preferencialmente, após o período de descanso semanal.

**Cláusula 44.ª**

**Escolha da Época de Férias**

1 - A época de férias será escolhida de comum acordo entre a ANAM, SA e o trabalhador.

2 - Na falta de acordo, a ANAM, SA fixará a época de férias.

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

4 - A nenhum trabalhador poderá ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 01 de Maio e 31 de Outubro.

5 - Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na ANAM, SA, terão direito a gozar férias simultaneamente sem prejuízo da escala rotativa mencionada no n.º 3 desta cláusula.

6 - Para os efeitos do número anterior considera-se agregado familiar o conjuge, filhos, ou qualquer outra pessoa que com ele viva em regime de economia comum.

Cláusula 45.ª

**Processamento da Marcação de Férias**

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 n.º 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) | 08 (por cada dia) |
| Junho | 06 (por cada dia) | 08 (por cada dia) |
| Maio e Outubro | 04 (por cada dia) | 04 (por cada dia) |
| Jan. Fev. Mar. Nov. | 01 (por cada dia) | 01 (por cada dia) |

2 - Os termos da relação de pontuação referidos no número anterior poderão ser alterados mediante o acordo do sindicato outorgante 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 n.º 1, ter-se-ão em conta as seguintes normas:

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

b) a acumulação dos pontos do ano anterior determinará por unidade funcional e respectivas 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 ANAM, SA adquirirão uma pontuação inicial para o ano seguinte correspondente à do período de férias efectivamente gozado nesse ano, corrigida em função de um período normal de férias calculado pela seguinte fórmula:

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

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

p' = pontuação equivalente aos dias de férias efectivamente 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 opcção previsto no n.º 1 da cláusula 52.ª, será aplicada a pontuação correspondente à quinzena em que se verificou a falta;

f) anualmente e antes de 10 de Janeiro, a ANAM,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 10 de Fevereiro;

g) até 10 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 15 de Março;

i) o mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 30 de Março de cada ano;

j) os trabalhadores que desejem gozar férias nos meses de Janeiro, Fevereiro e Março deverão requere-lo com 30 dias de antecedência.

l) para efeitos de planeamento e contabilização de férias serão contados como dias úteis os dias de segunda a sexta-feira, com exclusão dos feriados, bem como dos sábados e domingos intercorrentes.

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

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

Cláusula 46.ª

**Alteração do Período de Férias**

1 - As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados, só serão permitidas por comum acordo entre a ANAM,SA e o trabalhador, e de acordo com o estabelecido nos números seguintes, sem prejuízo dos outros trabalhadores.

2 - A alteração ou a interrupção do período de férias por motivo de interesse da ANAM,SA, constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuizos que

comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 - Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não Ihe seja imputável, ou desde que o requeira com 30 dias de antecedência, salvo em casos devidamente comprovados em que este prazo poderá ser inferior.

Cláusula 47.ª

**Interrupção de Férias por Doença**

1 - Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data por comum acordo.

2 - No caso de interrupção de férias por doença comprovada nos termos legais, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de férias coincidentes com o período de doença, prosseguindo logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período. Na falta de acordo na marcação dos dias de férias não gozados, cabe à Empresa fazê-lo sem sujeição ao disposto no n.º 4 da cláusula 44.ª.

3 - Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à ANAM, SA da data do início da doença e do termo da mesma.

4 - No caso do n.° 2, os dias de férias por gozar que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados até 30 de Abril do ano civil subsequente.

**SECÇÃO III**

**FALTAS**

Cláusula 48.°

**Faltas - Definição**

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

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

3 - Quando se pratica o horário flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória, sem prejuizo do cumprimento da duração semanal a que está obrigado.

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

Cláusula 49.ª

**Tipos de Falta**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

a) as dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
b) as motivadas pelo falecimento do conjuge não separado de pessoas e bens, ou com quem conviva em união de facto, parentes ou afins do primeiro grau da linha recta (pais, sogros, filhos, adoptantes, adoptados, padrasto, madrasta, enteados, genros e noras), até cinco dias consecutivos;
c) as motivadas pelo falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou dos 2.º ou 3.º graus da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos ou cunhados, tios e sobrinhos), ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
d) as motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, associações profissionais ou instituições de Segurança Social e na qualidade de Delegado Sindical;
e) as motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
f) as motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente, doença, acidente, cumprimento de obrigações legais e a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
g) as dadas pelo pai por ocasião do nascimento de um filho, até cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, nos primeiros trinta dias após o seu nascimento;
h) as que decorram da aplicação do regime jurídico da protecção da maternidade e paternidade;
i) as que prévia ou posteriormente forem autorizadas pela Empresa.

3 - Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas b), c) e g) do número anterior, 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 - A Empresa pode exigir aos trabalhadores prova dos factos invocados para justifição das faltas previstas no número anterior, logo que delas tenha conhecimento.

5 - São consideradas injustificadas todas as faltas não referidas no n.° 2 desta cláusula e ainda quando houver incumprimento do previsto no n.° 4, devendo a Empresa comunicar o mais rapidamente possível tal qualificação ao trabalhador.

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.

Cláusula 50.ª

**Comunicação das Faltas**

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

2 - Quando os factos determinantes da falta não sejam previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à Empresa nos três dias seguintes.

3 - O não cumprimento do disposto nos números anteriores poderá levar a injustificação das faltas.

4 - As faltas referidas no n.º 3 da cláusula 49.ª não se aplicam os números anteriores.

Cláusula 51.ª

**Efeitos das Faltas Justificadas**

1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente na retribuição, salvo o disposto no n.º 2.

2 - Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 49.ª, caso excedam o crédito de horas que lhes é reconhecido nos termos da lei e deste Acordo;
b) dadas por motivo de doença, ou outro legalmente previsto que confira ao trabalhador direito a subsídios da Segurança Social.
c) dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 - Nos casos previstos na primeira parte da alínea f) do n.º 2 da cláusula 49.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão de prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 52.ª

**Consequências das Faltas não Justificadas**

1 - A ANAM, SA tem o direito de descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas não justificadas, ou diminuir de igual número de dias o período de férias imediato, se o trabalhador expressamente assim o preferir, até ao limite de 1/3 do período de férias a que tiver direito e sem prejuízo do pagamento por inteiro do subsídio de férias.

2 - O trabalhador também poderá tomar a mesma opcção, nos termos da parte final do número anterior, nos casos do n.° 2 da cláusula anterior.

3 - As faltas não justificadas, quando ultrapassem o limite anual de três, serão descontadas na antiguidade do trabalhador.

4 - Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que faltar injustificadamente 5 dias seguidos ou 10 dias interpolados por ano, ou com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 53.ª

**Dispensas**

1 - Desde que o deferimento de dispensa não prejudique o normal funcionamento do serviço ou acarrete trabalho suplementar, todos os trabalhadores, que não estejam abrangidos pelo regime de turnos, poderão ser dispensados durante um dia ou dois meios dias por mês, para tratar de assuntos da sua vida particular que não possam tratar fora do tempo de trabalho, sem perda da retribuição, da antiguidade, de dias de férias ou de qualquer outro direito.

2 - Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, salvo caso de impossibilidade fundamentada, hipotese em que a dispensa poderá ser concedida com menor antecedência.

## SECÇÃO IV

## SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 54.ª

**Suspensão do Contrato de Trabalho**

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não Ihe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

2 - O tempo da suspensão conta-se para efeito de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e as regalias de que era titular.

3 - O disposto no n.° 1 começará a observar-se 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 - O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 - A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa, ou outro motivo de cessação.

6 - Sendo o contrato sujeito a termo, a suspensão não impede à sua caducidade no termo do mesmo.

Cláusula 55.ª

**Efeitos da Suspensão do Contrato de Trabalho por Impedimento Prolongado**

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

2 - No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de 60 (sessenta) dias de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 01 de Janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, exceptuando as trabalhadoras que estiveram com licença de maternidade.

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

Cláusula 56.ª

**Regresso do Trabalhador**

1 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se na Empresa, sob pena de cessação do contrato de trabalho, por uma das formas previstas na lei.

2 - A Empresa poderá exigir do trabalhador, quando este se apresente para retomar o serviço, prova da data em que ocorreu o termo do impedimento.

## SECÇÃO V

## LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO

Cláusula 57.ª

**Licença sem Retribuição**

1 - A Empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição até um ano, renovável mediante acordo.

2 - O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na Empresa.

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

4 - O acordo para concessão de licença a que se refere a presente cláusula assumirá sempre a forma escrita.

Cláusula 58.ª

**Direito a Férias e a Subsídio de Natal**

1 - No ano do início de licença sem retribuição, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito a retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 - No ano da cessação de licença sem retribuição, o trabalhador só terá direito aos dias de férias proporcionais ao tempo de serviço que presumivelmente deva prestar até ao final do ano civil em que tal facto ocorrer.

3 - O critério referido no número anterior é aplicável para o computo do valor do subsídio de natal no ano de início e termo da licença sem retribuição.

## CAPÍTULO VII

## RETRIBUIÇÃO

Cláusula 59.ª

**Retribuição - Definição**

1 - Considera-se retribuição a contrapartida a que o trabalhador tem direito, nos termos do presente Acordo, pela prestação do seu trabalho.

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

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

4 - Para efeitos deste Acordo, 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, de especialização, ou de qualificação a que o trabalhador tenha direito.

5 - As tabelas salariais da Empresa serão as constantes dos Anexos I e II a este Acordo.

Cláusula 60.ª

**Remuneração dos Titulares de Órgão de Estrutura**

1 - As remunerações dos titulares de órgão de estrutura são as constantes da tabela salarial II do Anexo II deste Acordo, sobre as quais acresce um subsídio correspondente a 11% da remuneração mensal mínima.

2 - Aos titulares de órgão de estrutura que se encontrem no exercício efectivo de funções, são atribuídas anuidades correspondentes a 1% da sua remuneração mensal mínima por cada ano de exercício, nos termos seguintes:

a) o primeiro vencimento deste subsídio ocorrerá com a 3.ª anuidade;
b) quando haja evolução do titular de órgão de estrutura na hierarquia dos órgãos de estrutura da Empresa, este perderá as anuidades que entretanto vencera, iniciando-se nova contagem a partir do exercício de funções no novo cargo, se daí não resultar remuneração líquida inferior, caso em que as manterá até serem absorvidas.

Cláusula 61.ª

**Pagamento da Retribuição**

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

2 - A remuneração do trabalho suplementar, nocturno ou em condições especiais, será processada, no prazo máximo de dois meses subsequentes àquele em que ocorra.

Cláusula 62.ª

**Cálculo do Valor Hora**

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

$$RH = \frac{RMx12}{52xN}$$

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

2 - Para efeitos do apuramento do trabalho suplementar prestado em regime de horário por turnos, a RM será

constituída pelo valor da remuneração mensal mínima, acrescida do valor do subsídio de turno.

Cláusula 63.ª

**Remuneração do Trabalho Nocturno**

Para além da remuneração a que o trabalhador tenha direito nos termos da lei e deste Acordo, o trabalho nocturno prestado nos termos da cláusula 33.ª deste AE, será pago com o acréscimo de 25% do valor/hora da remuneração mensal mínima.

Cláusula 64.ª

**Remuneração por Trabalho Suplementar**

1 - O pagamento do trabalho suplementar só é devido após a realizacao do período semanal de trabalho contratado, apurado por media de ciclo horário, não se computando expressamente o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou complementar.

2 - A primeira hora de trabalho suplementar prestada em dia normal de trabalho ou folga, será remunerada com um acréscimo de 50% do valor/hora aplicável e as horas subsequentes com um acréscimo correspondente a 75%.

Cláusula 65.ª

**Remuneração do Trabalho Suplementar Prestado em Dia de Descanso semanal, Complementar ou Feriado.**

O trabalho suplementar prestado no período de descanso semanal, complementar ou feriado será acrescido de 100% sobre o valor/hora aplicável.

Cláusula 66.ª

**Remuneração do trabalho prestado em dia feriado por escala de serviço**

O trabalho prestado em dia feriado em cumprimento da escala de serviço será remunerado nos termos da cláusula anterior, sem que, contudo, haja direito a qualquer descanso compensatório.

Cláusula 67.ª

**Subsídio de Turno**

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

Horários cujas horas de início e termo tenham as seguintes amplitudes:

a) superior a 16 horas:

21% da remuneração mensal mínima quando a média das Horas Nocturnas for igual ou superior a 40 horas mensais, apuradas por média de ciclo horário;

16% da remuneração mensal mínima quando a média das Horas Nocturnas for inferior a 40 horas mensais, apuradas por média de ciclo horário;

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

c) inferior a 16 horas: 8% da remuneração mensal mínima;

2 - Os subsídios previstos no número anterior absorvem a remuneração por trabalho normal nocturno, e não poderão ultrapassar os montantes que resultam da sua aplicação ao nível 19 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 respectivo subsídio durante um período de seis meses.

4 - Os trabalhadores que tenham estado sujeitos por um período de 10, 15 ou 20 anos, respectivamente, ao regime de horários das alíneas a), b) e c) do n.° 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 - No caso de incapacidade definitiva da prestação de trabalho nocturno e em regime por turnos, resultante de acidente em serviço ou doença profissional, o trabalhador manterá o direito ao subsídio no montante que vencia à data do acidente ou da doença, independentemente dos prazos referidos no número anterior.

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

a) 20 anos de serviço naquele regime: 50% do subsídio auferido nessa data;

b) com mais de 20 anos de serviço naquele regime: acresce 2,5% no valor da alínea anterior, por cada ano, e até ao limite de 100%.

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 68.ª

**Subsídio de Insularidade**

O subsídio previsto nesta cláusula e atribuído aos trabalhadores da ANAM, S.A em serviço na RAM, admitidos até 30 de Setembro de 2000 e o seu valor é igual a 46,72 Euros.

Cláusula 69.ª

**Subsídio de Chefia de Equipa**

1 - A chefia de equipa é uma função de coordenação atribuída normalmente por concurso, a qual, quando efectivamente exercida, será remunerada por um subsídio mensal correspondente a 6% da respectiva remuneração mensal mínima.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, o valor do subsídio de chefia de equipa não poderá ser inferior a 59,49 Euros.

3 - O subsídio previsto nesta cláusula não e atribuível aos trabalhadores nomeados em grau.

Cláusula 70.ª

**Subsídio de Natal**

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

2 - O subsídio referido no número anterior e de montante igual a remuneração base mensal acrescida das diuturnidades, anuidades, subsídio de turno, subsídio de isenção de horário, subsídio de chefia de equipe.

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

4 - O subsídio de Natal 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 de Natal será abonado por inteiro com base na remuneração base mensal, acrescida das diuturnidades, a que tiver direito no mês do falecimento.

Cláusula 71.ª

**Refeições e Subsídio de Refeição**

1 - A ANAM, SA assegurará a fruição de serviços de refeitório, em que seja fornecida uma refeição a todos os trabalhadores em serviço, cujo valor nunca será superior ao valor do subsídio de refeição previsto nesta cláusula.

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

3 - A ANAM, SAatribuirá aos trabalhadores um subsídio diário de refeição durante 20 dias em cada mês, no valor de 6,10 Euros ou 7,50 Euros, conforme haja ou não refeitório da Empresa no local de trabalho.

4 - Os trabalhadores cujo turno abarque dois períodos de refeição terão direito nesse período apenas ao subsídio correspondente a um período de refeição.

5 - É atribuído um subsídio de refeição complementar por cada dia de trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado de valor idêntico ao fixado no n.º 3, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 60 minutos e abranja, ainda que parcialmente, um período de refeição.

6 - O disposto no número anterior não é aplicável a trabalho efectuado em feriados para o pessoal que labore nesse dia normalmente por força do seu horário de trabalho.

7 - Haverá igualmente lugar à atribuição de um subsídio de refeição complementar por cada dia ou turno em que seja prestado trabalho suplementar, por antecipação ou prolongamento do seu período normal de trabalho, desde que essa antecipação ou prolongamento seja igual ou superior a 60 minutos contados desde o início ou o termo do referido horário e abranja, ainda que parcialmente, os períodos de refeição.

Cláusula 72.ª

**Abono para Falhas**

1 - Enquanto efectivamente tenham à sua guarda valores pecuniários, os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e/ou cobrança, tem direito a um abono mensal para falhas, adequado à responsabilidade pelos valores manipulados, indexado ao nível 18 da tabela salarial I, nos termos seguintes:

a) I - Tesouraria: 3,72 %

b) II - Funções de Caixas de Parque ou Depósito de Bagagens; 2,50%.

2 - 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.

Cláusula 73.ª

**Diuturnidades porAntiguidade na Empresa**

Os trabalhadores ao serviço da ANAM, SAtêm direito a uma diuturnidade no montante correspondente a 2,02% do nível 18 da tabela salarial 1, por cada 5 anos de servico, até ao limite de 5 diuturnidades.

## CAPÍTULO VIII

## TRABALHO FORA DO LOCAL HABITUAL

### SECÇÃO I

### LOCAL DE TRABALHO

Cláusula 74.ª

**Local Habitual de Trabalho**

1 - Sem prejuízo do disposto no n.° 2, considera-se local habitual de trabalho não apenas aquele em que este é materialmente executado, mas toda a zona de exploração a ele ligado 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 Ihes são reconhecidos pela lei e/ou pelo presente Acordo, considera-se local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador exerce, por norma, as suas funções.

Cláusula 75.ª

**Transportes**

A ANAM, SA obriga-se a manter em funcionamento um esquema de transportes complementar dos transportes públicos urbanos, tendo em consideração os locais e horários de trabalho, sem prejuízo de soluções alternativas que venham a ser acordadas.

## SECÇÃO II

## DESLOCAÇÕES

Cláusula 76.ª

### Deslocações em Serviço

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

2 - O tempo de transporte em deslocação não confere direito a qualquer tipo de remuneração.

3 - No local onde estejam deslocados, os trabalhadores gozarão do descanso semanal a que normalmente têm direito pelo horário aplicável e/ou terão direito a descansos compensatórios.

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

5 - 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.

6 - A ANAM, SA tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar necessária, em caso de doença ou acidente ocorrido quando em deslocação em serviço, desde que não exista cobertura da segurança social, bem como o transporte de regresso, caso se torne necessário.

Cláusula 77.ª

### Seguros

1 - Sempre que a Empresa esteja obrigada ao pagamento de transporte, nos termos deste Acordo, garantirá um seguro relativamente aos haveres transportados.

2 - A Empresa garantirá, em cada momento, um seguro que cobrirá a viagem e a estadia dos trabalhadores, em caso de deslocação em servico, ou apenas a viagem em caso de transferência, para os riscos de morte e invalidez permanente,decorrente de acidente foras das instalações da Empresa, de montante nunca inferior a 32.421,86 Euros.

3 - O beneficiário ou beneficiários do seguro referido no número anterior serão as pessoas expressamente designadas pelo trabalhador, ou, na falta dessa designação os seus herdeiros legais.

## SECÇÃO III

## TRANSFERÊNCIAS

Cláusula 78.ª

### Transferência para outro Local de Trabalho por Iniciativa da Empresa

1 - A Empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador, ou se resultar de mudança total ou parcial de estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 - No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização de rescisão com justa causa, nos termos legais aplicáveis, se provar que da mudança resulta prejuízo sério.

3 - A Empresa deve comunicar a transferencia, por escrito, logo que possível e, em qualquer caso, sempre com uma antecedência mínima de 4 meses.

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

5 - Não se consideram transferências:

a) deslocações de trabalhadores de um local ou serviço para outro dentro da mesma localidade;
b) as deslocações em serviço.

Cláusula 79.º

### Transferência para outro Local de Trabalho por Iniciativa do Trabalhador

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

## CAPÍTULO IX

## SEGURANÇA SOCIAL, ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

## SECÇÃO I

## SEGURANÇASOCIAL

Cláusula 80.ª

### Regime Geral

Independentemente do disposto na cláusula seguinte, os trabalhadores da ANAM, SA ficam abrangidos pelos seguintes regimes de segurança social:

a) os trabalhadores oriundos da Função Pública mantem o regime de que vinham beneficiando nos serviços de origem;
b) os não oriundos da Função Pública ficam sujeitos ao regime geral da Segurança Social.

Cláusula 81.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 respectivos regulamentos e visam consagrar uma prática uniforme nesta matéria.

Cláusula 82.ª

**OSMOP**

1 - Mantem-se como beneficiarios da OSMOP todos os trabalhadores actualmente inscritos naquela entidade.

2 - A ANAM, SA assumirá os encargos devidos à Obra Social em função das capitações estabelecidas.

3 - Os benefícios concedidos pela OSMOP não são acumuláveis com os de idêntica natureza eventualmente concedidos pela Empresa ao trabalhador que seja beneficiário daquela Obra Social.

Cláusula 83.ª

**Subsídio por Morte**

1 - As pessoas de família, nomeadamente o conjuge, filhos ou dependentes a cargo do trabalhador, terão direito a receber, por morte deste, para além das remunerações a que o trabalhador teria direito no mês em que se der a morte, um subsídio de valor igual a 6 meses de retribuição.

2 - Os trabalhadores devem entregar nos serviços de pessoal declaração a indicar as pessoas a seu cargo, as quais por sua morte terão de fazer prova de que se encontram efectivamente naquela situação.

3 - O disposto nesta cláusula não e aplicável nos casos em que o subsídio por morte seja assegurado por instituições de segurança social.

**SECÇÃO II**

**ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

Cláusula 84.ª

**Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais**

1 - A ANAM, 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 de cobertura de risco de acidentes de trabalho considerar-se-á sempre como tal os que ocorrerem no itinerário do trabalhador de e para o local de trabalho.

**CAPÍTULO X**

**FORMAÇÃO**

Cláusula 85.ª

**Princípios Gerais**

1 - A Empresa assegurará, de forma continuada, a formação dos trabalhadores ao seu serviço, 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 ao Sindicato o Plano Anual de Formação.

Cláusula 86.ª

**Impedimentos e Condicionantes à Frequência de Acções de Formação**

Consideram-se impedimentos temporários a frequência de acções de formação:

a) doença comprovada;
b) falta de aproveitamento em idêntica acção de formação, realizada há menos de um ano;
c) razões de serviço incompatíveis com a frequência da acção de formação, após a indigitação para o curso ou acção de formação.

2 - Consideram-se impedimentos permanentes à frequência do mesmo curso ou de acção de formação:

a) impedimento médico permanente para todas as acções de formação;
b) falta de aproveitamento em duas acções de formação de idêntica natureza.

3 - Não obstante o disposto na alínea b) do n.º 2, poderão os trabalhadores, por interesse da Empresa, frequentar nova acção de formação de natureza idêntica.

4 - Poderão constituir condicionantes à frequência das acções de formação a proximidade da passagem do trabalhador à situação de aposentação ou reforma, em função, quer da respectiva idade limite, quer da sua vontade expressa.

5 - Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se como plausível o exercício efectivo de funções por um prazo de 12 meses após à frequência da acção de formação.

6 - Quando o trabalhador for impedido pelos motivos indicados na alinea c) do n.° 1 ou pela não realização de curso previsto no plano anual de formação, de frequentar qualquer curso ou acção de formação, participará no primeiro curso ou acção com a mesma natureza que vier a ter lugar.

7 - No caso referido no número anterior, tendo o trabalhador aproveitamento, a nova situação profissional reportará os seus efeitos à data em que teria lugar se o impedimento não tivesse ocorrido.

**CAPÍTULO XI**

**HIGIENE, SEGURANIÇAE SAÚDE DO TRABALHO**

Cláusula 87.ª

**Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho**

1 - Para assegurar a cooperação entre a Empresa e os trabalhadores no estabelecimento de normas e medidas nesta área, no quadro da legislação nacional e comunitaria, e para acompanhar a respectiva execução e cumprimento, é criada uma Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho (CSST).

2 - A CSST será integrada, nos termos da lei, por representantes dos trabalhadores e por igual número de representantes da Empresa, que tomarão decisões por unanimidade e deverão aprovar o seu regulamento de funcionamento na primeira reunião que realizar.

3 - Enquanto não for regulamentada a legislação aplicável nesta matéria, a CSST integrará pela parte dos trabalhadores, um representante do sindicato outorgante; e, pela parte patronal, igual número de representantes daqueles, bem como, ainda, por um representante dos Serviços de Saúde no Trabalho, com carácter consultivo.

Cláusula 88.ª

**Saúde no Trabalho**

1 - A ANAM, SAterá serviços de saúde no trabalho, nos termos da lei.

2 - A saúde do trabalho na Empresa terá funções fundamentalmente preventivas, em estreita ligação com a Comissão e os Serviços de Higiene e Segurança no Trabalho.

3 - Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade de se submeterem aos exames de saúde, quando para isso forem convocados.

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

5 - Os exames de saúde médicos previstos no número 3 serão feitos a expensas da Empresa e terão periodicidades previstas na lei ou outras aconselhadas pela vigilância de saúde no trabalho.

Cláusula 89.ª

**Trabalhos em Alta Tensão**

Os trabalhos executados em Alta Tensão devem ser efectuados por uma equipa constituída, no mínimo, por dois trabalhadores devidamente qualificados para o efeito.

**CAPÍTULO XII**

**ESTRUTURAS DE REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES**

Cláusula 90.ª

**Delegados Sindicais, de Comissão Sindical e Dirigentes Sindicais**

1 - A ANAM,SA concederá um crédito de tempo mensal aos trabalhadores que se encontrem no desempenho de funções sindicais, nos termos seguintes:

a) 8 horas para os delegados sindicais e membros das comissões sindicais e intersindicais;
b) 4 dias para os membros da direcção da associação sindical.

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

Cláusula 91.ª

**Instalações para Exercício das Funções Sindicais**

Nos locais de trabalho com mais de 150 trabalhadores, a Empresa é obrigada a por à disposição dos delegados sindicais e desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 92.ª

**Descontos de Quotização Sindical**

1 - A ANAM, 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 respectivos 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 - A declaração de autorização e de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

**CAPÍTULO Xll**

**DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÁRIAS**

Cláusula 93.ª

**Equiparação à Qualidade de Cônjuge**

Para efeitos do disposto neste Acordo, entende-se por cônjuge a pessoa ligada ao trabalhador por vínculo matrimonial ou, na ausência deste, em união de facto nos termos definidos na lei, situação comunicada à Empresa mediante declaração escrita do interessado.

Cláusula 94.ª

**Agregado Familiar**

1 - Para os efeitos previstos neste AE considera-se agregado familiar o cônjuge, desde que não separado judicialmente, 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 infracção disciplinar grave, sem prejuízo de cessação imediata dos direitos atribuídos e eventual responsabilidade civil do trabalhador.

Cláusula 95.ª

**Regulamentos**

A criação ou modificação de Regulamentos Internos, por parte da Empresa, será antecedida de audição prévia do sindicato outorgante.

Cláusula 96.ª

**Antiguidade**

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

a) à data da vinculação à Empresa ou à data da vinculação por qualquer título à Função Pública nos casos em que tenham transitado desta para a ANAM, SA, aquando da sua constituição, ou à data de vinculação à ANA, EP;
b) à data do ingresso na categoria profissional.

Cláusula 97.ª

**Comissão Paritária**

1 - A ANAM, SA e o sindicato outorgante deste Acordo de Empresa constituirão uma Comissão Paritária, à qual competirá proceder à interpretação do mesmo.

2 - A Comissão Paritária será constituída por um elemento efectivo e um suplente do sindicato outorgante e por número igual por parte da Empresa.

3 - As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade, considerando-se para todos os efeitos como parte integrante deste acordo e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

4 - O tempo utilizado em reuniões da Comissão Paritária é considerado, para todos os efeitos, como tempo efectivo de serviço e não será descontado em quaisquer créditos de tempo a que os trabalhadores tenham direito.

Cláusula 98.ª

**Carácter Globalmente mais favorável do Acordo de Empresa**

O presente Acordo de Empresa é globalmente mais favorável do que o Acordo publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série, n.º 18, suplemento, de 18.09.95 com as alterações publicadas no mesmo Jornal, III Série, n.° 23, de 02.12.96, n.° 04, de 17.02.99 e n.° 03, de 01.02.00 e n.° 06, de 16.03.00, revogando tacitamente tudo o que for incompatível com o mesmo.

**ANEXO I**

**TABELA SALARIAL I**

| Nível | Remuneração 2002 |
|---|---|
| 28 | 2754,15 |
| 27 | 2485,95 |
| 26 | 2274,49 |
| 25 | 2207,45 |
| 24 | 2078,51 |
| 23 | 1882,52 |
| 22 | 1758,74 |
| 21 | 1583,37 |
| 20 | 1490,54 |
| 19 | 1397,71 |
| 18 | 1335,81 |
| 17 | 1196,57 |
| 16 | 1129,51 |
| 15 | 1057,31 |
| 14 | 969,63, |
| 13 | 887,11 |
| 12 | 856,16 |
| 11 | 825,21 |
| 10 | 783,96 |
| 9 | 763,33 |
| 8 | 742,69 |
| 7 | 696,27 |
| 6 | 680,81 |
| 5 | 644,70 |
| 4 | 613,75 |
| 3 | 608,60 |
| 2 | 582,81 |
| 1 | 551,87 |

**ANEXO II**

**Tabela Salarial II**

| Nível | Remuneração 2002 |
|---|---|
| 50 | 1196,56 |
| 51 | 1310,03 |
| 52 | 1423,49 |
| 53 | 1536,96 |
| 54 | 1650,42 |
| 55 | 1763,89 |
| 56 | 1877,35 |
| 57 | 2166,18 |
| 58 | 2413,74 |
| 59 | 2558,16 |

**ANEXO III**

**GRUPOS DE QUALIFICAÇÃO E CATEG0RIAS PROFISSIONAIS**

**CAPÍTULO I**

**DISPOSIÇÕES GERAIS**

Cláusula 1.ª

**Definições de Base**

**a) Grupo de Qualificação:**

Conjunto de categorias profissionais cujas actividades implicam decisões de alcance e reflexos similares na prossecução dos objectivos da Empresa;

**b) Categoria Profissional:**

Situação decorrente das tarefas atribuídas a um trabalhador, que se traduz num conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que define o estatuto sócio-profissional e remuneratório do mesmo trabalhador;

**c) Função:**

Conjunto de tarefas atribuídas a um trabalhador ou, de modo semelhante, a vários, correspondente a um ou mais postos de trabalho de idênticas características, e que constitui o objecto da prestação de trabalho;

**d) Fase:**

Situação na categoria profissional cujo acesso depende da antiguidade na mesma, de aproveitamento nas acções de formação previstas ou reciclagens necessárias para a respectiva categoria e dos resultados da avaliação de desempenho;

**e) Escalão:**

Situação irreversível na categoria profissional cujo acesso é

condicionado pela experiência e avaliação de desempenho, pela dimensão e complexidade das funções exercidas;

**f) Grau:**

Situação reversível na categoria profissional condicionada pelos requisitos de acesso e pela necessidade funcional, do exercício de funções de coordenação e de responsabilidade elevada, sujeita a nomeação expressa; a cessação de funções em grau determina o enquadramento do trabalhador na fase em que se encontrava ou encontraria, caso não tivesse sido nomeado para estas funções;

**g) Estágio:**

Situação decorrente da necessidade de preparação técnica com carácter teórico-prático para o exercício de funções numa categoria profissional, normalmente sem vínculo à empresa.

Cláusula 2.ª

**Grupos de Qualificação e Categorias Profissionais**

1 - As categorias profissionais da ANAM, SA são integradas em Grupos de Qualificação de acordo com a importância, conhecimentos, alcance e reflexo das decisões tomadas no exercício da respectiva actividade profissional.

2 - São os seguintes os Grupos de Qualificação na Empresa:

| | |
|---|---|
| Quadros Superiores..... | QS |
| Quadros Médios..... | QM |
| Altamente Qualificados..... | AQ |
| Qualificados..... | Q |
| Semi-Qualificados ..... | SQ |

3 - Os contéudos funcionais dos referidos Grupos de Qualificação são:

**a) Quadros Superiores (QS):**

Desempenho de funções que requerem elevados conhecimentos científicos e técnicos, capacidade para agir com ampla autonomia e para participar na tomada de decisões de natureza estratégica, organizacional e tecnológica;

**b) Quadros Médios (QM):**

Desempenho de funções que requerem conhecimentos científicos e técnicos de nível médio, capacidade para agir com autonomia e para participar na tomada de decisões de natureza estratégica e organizativa;

**c) Altamente Qualificados (AQ):**

Desempenho de funções com relativa autonomia, que requerem conhecimentos técnicos de nível médio, elevada capacidade interpretativa e executiva das normas e programas definidos e condições para aperfeiçoar a fiabilidade e controlo de qualidade dos mesmos;

**e) Qualificados (Q):**

Desempenho de funções que requerem conhecimentos e capacidades para executar tarefas com autonomia definida, enquadradas em planos, normas e regulamentos previamente estabelecidos;

**f) Semi-Qualificados (SQ).**

Desempenho de funções que requerem capacidade para executar tarefas simples, de reduzida complexidade e carácter repetitivo;

4 - São as seguintes as categorias profissionais por Grupos de Qualificação:

**a) Quadros Superiores**

- Técnico Especialista III (TEIII)
- Técnico Superior (TS)

**b) Quadros Médios**

- Técnico Especialista II (TEII)
- Técnico Superior Assistente (TSA)

**c) Altamente Qualificados**

- Oficial de Operações Aeroportuárias (OPA)
- Oficial de Operações de Socorros (OPS)
- Secretária
- Técnico Administrativo (TA)
- Técnico de Manutenção Eléctrica (TME)
- Técnico de Manutenção Mecânica (TMM)
- Técnico de Informação e Relações Públicas (TIRP)
- Técnico Especialista I (TEI)

**d) Qualificados**

- Cozinheiro
- Marinheiro
- Mestre Costeiro
- Motorista
- Operador de Apoio (OA)
- Operador de Manutenção (OM)
- Telefonista

**e) Semi-Qualificados**

- Auxiliar (AUX)

Cláusula 3.ª

**Ingresso nas Categorias Profissionais**

1 - São condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

a) Necessidade de preenchimento do lugar;
b) Ingresso pela situação mais baixa;
c) Perfil adequado do candidato quanto a habilitações literárias, experiência e formação profissional.

2 - As condições específicas de ingresso, previstas nas cláusulas seguintes, não prejudicam a exigência de maiores requisitos que decorram da política de Recursos Humanos.

3 - A título excepcional, atento o nível de responsabilidade, experiência profissional e conhecimentos técnicos requeridos, poderá o ingresso verificar-se para nível superior.

4 - Sempre que a Empresa o entenda, o ingresso dependerá de aproveitamento em formação básica e/ou específica, da sua responsabilidade.

Cláusula 4.ª

**Acesso**

1 - Acesso, designa uma forma de desenvolvimento profissional, a qual poderá ocorrer sob a forma de fase, escalão e mudança de categoria, sendo condicionada a:

a) Fase - nos termos da Cl 1.ª d);
b) Escalão - nos termos da Cl 1.ª e), anos de experiência e curriculum profissional, e atribuição de um nível superior de responsabilidade;
c) Categoria - necessidade funcional, habilitações literárias adequadas ou experiência profissional reconhecida, formação profissional requerida pela nova categoria, avaliação de desempenho, preenchimento dos requisitos previstos nos processos de recrutamento e selecção para categorias específicas.

2 - O acesso a categorias profissionais dos Grupos QM e QS, e dentro deles, às respectivas posições de topo, são da competência do CA, que poderá deliberar sobre o mesmo a qualquer momento.

3 - Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se posições de topo:

a) Escalões 28, 27, 26, e 25 dos QS;
b) Escalões 24 e 23 dos QM.

4 - O acesso a categoria de grupo de qualificação superior faz-se sempre pelo nível de remuneração imediatamente superior.

Cláusula 5.ª

**Avaliação de Desempenho**

1 - O sistema de avaliação de desempenho (SAD), agora criado, é um instrumento de gestão da exclusiva responsabilidade da Empresa, que tem como objectivo actuar sobre o desenvolvimento individual e organizacional, e é informado pelas seguintes regras gerais:

a) É de aplicação a todos os trabalhadores da Empresa com excepção dos que se encontrem no desempenho de funções de Director;
b) Utilizará uma metodologia previamente dada a conhecer ao sindicato outorgante e aos trabalhadores e pautar-se-á por princípios de objectividade e transparência;
c) As avaliações produzidas são da responsabilidade do titular do respectivo orgão de estrutura que para o efeito se fará, obrigatoriamente, assessorar pelos responsáveis funcionais directos do avaliado;
d) Respeitará o direito de cada trabalhador a ser informado e participar na definição dos critérios que presidirão à sua avaliação;
e) Respeitara o direito de cada trabalhador a ser informado do resultado da sua avaliação, podendo, se assim o entender, solicitar cópia da respectiva ficha de avaliação;
f) Produzirá efeitos sobre todos os aspectos relacionados com a gestão dos Recursos Humanos nomeadamente nas vertentes do desenvolvimento profissional e organizacional.

2 - O SAD, entre outros efeitos, e sem prejuízo de outras exigencias específicas, influenciará as condições de evolução profissional, podendo, em casos excepcionais, acelerar ou retardar os respectivos acessos em fase até metade do tempo estabelecido nas cláusulas seguintes.

3 - Do resultado da avaliação de desempenho cabe recurso:

a) Em 1.ª instância para o respectivo Director, no prazo de 5 dias úteis a contar da notificação do trabalhador;
b) Em 2.ª instância, no prazo de 15 dias úteis, para uma comissão constituída por 1 representante da Direcção do avaliado, 1 representante do trabalhador e um terceiro escolhido pelas partes, que apreciara a reclamac,30 e, por maioria, emitira parecer vinculativo;
c) Do parecer referido na alínea anterior, e no mesmo prazo, poderá caber novo recurso para o C.A.

**Capítulo II**

**Fase, Escalão e Grau**

Cláusula 6.ª

**Desenvolvimento nos Grupos de Qualificação**

1 - Para efeitos de interpretação dos esquemas de desenvolvimento nos Grupos de Qualificação, considera-se:

- F ..... Fase
- E ..... Escalão
- G ..... Grau
- C ..... Categoria
- Anos ..... Número de anos de permanência na situação
- Niv. ..... Nível de enquadramento na Tabela Salarial

2 - A progressão profissional esta condicionada de acordo com o estabelecido nas alíneas d), e) e f) da Cl 1.ª .

3 - Constituirá igualmente factor condicionante de evolução na categoria o não aproveitamento em acções de formação profissional que se revelem imprescindíveis para o desempenho da função.

**SECÇÃO I**

**QUADROS SUPERIORES**

Cláusula 7.ª

**Ingresso**

São condições específicas de ingresso neste Grupo de Qualificação a posse de Licenciatura devidamente reconhecida pelo Ministerio da Educação e experiência profissional não inferior a três anos, adequada às funções a desempenhar.

Clásula 8.ª

**Desenvolvimento da Carreira**

| Níveis | 21 | | 22 | | 23 | | 24 | | 25 | | 26 | | 27 | | 28 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Anos | 2 | | 2 | | 3 | | 3 | | 3 | | 3 | | | | |
| | F | | F | | F | | E | | E | | E | | E | | E |

A evolução dos Quadros Superiores que não possuam licenciatura ou bacharelato, tem como limite o nível 26.

Os níveis 26, 27 e 28 conferem a atribuição aos respectivos titulares do Regime de Isenção de Horário de Trabalho, nos termos previstos na cláusula 30.ª do Acordo de Empresa e na lei.

Clásula 9.ª

**Acesso**

1 - Constituem factores de acesso a este grupo de qualificação, os seguintes aspectos:

a) tipo de funções exercidas de acordo com a caracterização do respectivo descritivo funcional constante do Anexo V;
b) resultados da aplicação do sistema de avaliação de desempenho;
c) análise curricular da actividade desenvolvida, mediante sinopse dos trabalhos realizados;
d) qualificações adquiridas com interesse directo para as funções a exercer, devidamente comprovadas;

2 - O Técnico Superior Assistente, com permanência de um ano no nível 20 pode aceder à categoria profissional de Técnico Superior.

3 - O acesso a Quadro Superior pode verificar-se sem o requisito habilitação académica, desde que salvaguardadas as condições previstas nesta cláusula.

Cláusula 10.ª

**Remuneração de Especialização**

São atribuídas aos Quadros Superiores remunerações de especialização reportadas ao nível 22 da Tabela Salarial I:

a) E 28, E 27, E 26 e E 25 ..... 36 %
b) E 24 ..... 31 %
c) F 23 ..... 28 %
d) F 22 ..... 22 %
e) F21 ..... 15 %

**Secção II**

**Quadros Médios**

Cláusula 11.ª

**Ingresso**

1 - São condições mínimas de ingresso neste Grupo de Qualificação a posse de Licenciatura ou Bacharelato, devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, excepcionalmente, poderá o ingresso em Quadro Médio verificar-se sem o requisito habilitação académica, desde que salvaguardada a experiência mínima de cinco anos adequada às funções a desempenha.

Clásula 12.ª

**Desenvolvimento da Carreira**

| Níveis | 17 | | 18 | | 19 | | 20 | | 21 | | 22 | | 23 | | 24 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Anos | 2 | | 1 | | 1 | | 2 | | 3 | | 3 | | 3 | | |
| | F | | F | | F | | F | | F | | E | | E | | E |

O ingresso em QM de licenciados processar-se-á pelo nível 18.

Cláusula 13.ª

**Acesso**

Constituem factores de acesso a este grupo de qualificação os seguintes aspectos:

a) tipo de funções exercidas na Empresa, de acordo com a caracterização do respectivo descritivo funcional, constante do Anexo V;
b) resultados da aplicação do sistema de avaliação de desempenho;
c) análise curricular da actividade desenvolvida, mediante sinopse dos trabalhos efectuados;
d) qualificações adquiridas, com interesse directo para as funções a exercer, devidamente comprovadas;

Cláusula 14.ª

**Remuneração de Especialização**

São atribuídas aos Quadros Médios, remunerações de especialização reportadas ao nível 22 da Tabela Salarial:

a) E 24 ..... 29%
b) E 23 ..... 26%
c) E 22 ..... 20%
d) F 21 ..... 13%

**Secção III**

**Altamente Qualificados**

Cláusula 15.ª

**Ingresso e Desenvolvimento**

1 - São condições de Ingresso:

a) 12º ano do ensino unificado ou equivalente, nas áreas de ensino adequadas à função;
b) formação profissional adequada e reconhecida;

2 - Desenvolvimento:

| Níveis | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Anos | 2 | | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | | | |
| | F | | F | F | F | F | F | F | F | F | F | E | G | G |

3 - 0 acesso ao Grau 23 só é possível após permanência mínima de 12 meses em Grau 22, sendo a sua nomeacção da responsabilidade da Empresa.

**Subsecção I**

**Oficial de Operações Aeroportuárias**

Cláusula 16.ª

**Recrutamento e Selecção**

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

a) idade não superior a 25 anos;
b) 12° ano ou equiparado;
c) carta de condução de automóveis ligeiros;
d) conhecimentos de inglês e francês;
e) conhecimentos de informática, na óptica do utilizador.

2 - O disposto no número anterior não prejudica requisitos de maior exigência, como condições preferenciais, de acordo com a política de Recursos Humanos da Empresa.

3 - Para os candidatos internos, a habilitação literária requerida será o 11° ano e idade não superior a 33 anos.

Cláusula 17.ª

**Ingresso**

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

2 - O ingresso na categoria OPA far-se-á pela fase 10 da carreira, excepto no caso previsto no n.° 3 da cláusula anterior, em que o ingresso se fará pela fase da carreira OPA correspondente ao nível salarial de que provém o trabalhador, ou, não existindo, pelo nível imediatamente superior.

Cláusula 18.ª

**Verificações**

1 - Considera-se verificação a avaliação prática efectuada durante a prestação real de funções com a finalidade de determinar o grau de proficiência técnica do trabalhador.

2 - Os OPA devem ser sujeitos a acções de reciclagens e de verificação, de dois em dois anos, ou com intervalo inferior, se a respectiva chefia o entender necessário.

3 - As verificações serão da responsabilidade da Empresa.

Cláusula 19.ª

**Remuneração Operacional**

1 - É atribuída uma remuneração operacional aos OPA, a partir da fase 15, no valor de 27,28% do nível 20 da Tabela Salarial I.

2 - Salvo o disposto em II alínea b) do n.° 1 da cláusula seguinte, a remuneração operacional referida no número anterior só é devida quando no desempenho efectivo de todas as funções OPA.

3 - Quando, por necessidade da Empresa, não forem efectuadas todas as funções, mantém-se o direito à remuneração operacional.

4 - No caso previsto no n.° 3 da Cláusula 16.ª, o OPA só terá direito a auferir a ROP, depois de completados 6 anos de serviço efectivo na categoria.

Cláusula 20.ª

**Perda da Remuneração Operacional**

1 - O direito à remuneração operacional cessa quando o OPA:

a) Deixar de exercer as funções nos graus para as quais tenha sido designado, mantendo neste caso a remuneração operacional que corresponde à fase à qual regressa;

b) I - Na sequência de uma verificação, não obtiver informação positiva para o pleno e eficaz desempenho das funções que Ihe estejam adstritas. Neste caso, o OPA deixará de desempenhar funções OPA, até que seja objecto de nova verificação, na qual obtenha resultado positivo.

II - Quando o resultado de uma verificação for negativo apenas em relação a parte das funções desempenháveis, o OPA verificado perderá direito a 50% da remuneração operacional auferida, deixando de desempenhar aquelas funções até que seja objecto de nova verificação na qual obtenha resultado positivo.

2 - As situações referidas no n.° 1, alíneas a) e b), decorrem de decisão da Direcção.

3 - a) O OPA que tenha perdido a remuneração operacional na sequência das situações previstas na alínea b) do n.° 1 antecedente será, obrigatoriamente e no prazo máximo de seis meses, sujeito à primeira acção de reciclagem que vier a ter lugar;

b) Na sequência da acção de reciclagem referida na alínea anterior, o OPA será submetido, obrigatoriamente, a nova verificação, no prazo máximo de três meses, sendo que se na mesma obtiver resultado positivo recuperará o direito à percepção da remuneração operacional, com efeitos retroactivos à data do termo da acção de reciclagem.
c) Caso se verifique a ultrapassagem dos prazos previstos nas alíneas anteriores, o OPA, após a sujeição a verificação, na qual obtenha resultado positivo, recuperará o direito à percepção da remuneração operacional, com efeitos retroactivos à data limite até qual deveria ter sido objecto da acção de reciclagem prevista na anterior alínea a).
d) O OPA que obtenha resultados negativos em duas verificações consecutivas poderá ser objecto de um processo de reclassificação profissional, perdendo neste caso o direito à percepção da remuneração operacional.

Cláusula 21.ª

**Regime de Disponibilidade**

1 - O regime de disponibilidade visa maximizar o aproveitamento dos recursos humanos nos orgãos que implicam a continuidade da laboração e 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.

2 - Será considerada válida a comunicação feita ao Serviço de Operações Aeroportuárias em período de encerramento dos serviços administrativos.

3 - Os trabalhadores em regime de disponibilidade constam de escala diária própria.

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

5 - O limite máximo de disponibilidade por OPA não poderá exceder as 12 horas semanais.

6 - São permitidas trocas na escala de disponibilidade.

7 - O trabalhador em regime de disponibilidade deverá estar contactável nos 60 minutos iniciais do turno que aquele regime cobre e, caso seja convocado, deverá comparecer no orgão respectivo no prazo de 1 hora.

8 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, todas as funções de natureza operacional conferem direito a um subsídio de disponibilidade no valor de 17,92% do nível 20 da Tabela Salarial I.

9 - A primeira e segunda falta, no mesmo mês e a convocação para prestação de trabalho de um trabalhador em regime de disponibilidade determinam a perda, respectivamente de 50%, ou da totalidade do subsídio previsto.

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

a) Faltas por doença superiores a 4 dias consecutivos, comprovadas por médico da Empresa ou por esta indicado;
b) Faltas por doença em que se verifique imediato internamento em estabelecimento hospitalar ou similar;
c) Falta por nascimento de filho ou por nojo;
d) Faltas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado.

11 - As duas primeiras prestações de trabalho verificadas no mesmo mês a coberto do regime de disponibilidade não conferem o direito a qualquer remuneração suplementar, considerando-se cobertas pelo respectivo subsídio.

12 - Será havido como trabalho suplementar o trabalho prestado a partir da 3.ª convocação, inclusive, no mesmo mês ao abrigo do regime de disponibilidade.

**Subsecção II**

**Oficial de Operações de Socorros**

Cláusula 22.ª

**Recrutamento e Selecção**

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

a) Idade não superior a 28 anos;

b) 12° ano (ensino secundário) da área de ciências;

c) conhecimentos de inglês;

d) carta de condução de veículos pesados;

e) aptidão psico-física;

2 - Gozam de preferência os candidatos que possuam experiência profissional na área de prevenção e segurança, adequada ao desempenho das funções nos serviços de socorros.

Cláusula 23.ª

**Ingresso**

O ingresso na carreira, para além dos requisitos previstos na cláusula anterior, depende do aproveitamento na formação teórico-prática em operações de socorros e conclusão de estágio.

Cláusula 24.ª

**Enquadramento funcional**

A nomeação para funções de enquadramento funcional é da competência da Empresa, desde que se verifique a existência de necessidade funcional, formação adequada e a selecção dos candidatos recaia, preferencialmente, entre os OPS que estejam no nível 16 ou superior e tenham um mínimo de permanência na categoria de 6 anos.

**Secção IV**

**Qualificados**

Cláusula 25.ª

**Ingresso e Desenvolvimento**

1 - São condições de Ingresso:

a) 12.º ano do ensino unificado ou equivalente, ou;
b) 9.º ano e formação de carácter técnico-profissional adequada, ou;
c) 9.º ano com 2 anos de experiência profissional na área pretendida.

3. Desenvolvimento:

| Níveis | O6 | O7 | O8 | O9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 18 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Anos | 2 | 2 | 2 | | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | | |
| | F | F | F | | F | F | F | F | F | F | F | G |

**Secção V**

**Semi - Qualificados**

Cláusula 26.ª

**Ingresso e Desenvolvimento**

1 - São condições de Ingresso:

a) 9° ano do ensino unificado ou equivalente, ou;
b) 6° ano do ensino unificado ou equivalente e acrescido de 2 anos de experiência profissional adequada à função.

3 - Desenvolvimento:

| Níveis | O1 | O2 | O3 | O4 | O5 | O6 | O7 | O8 | O9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Anos | 3 | | 3 | | 3 | | 3 | | 3 | | 3 | 2 | |
| | F | | F | | F | | F | | F | | F | F | F |

**ANEXO IV**

**Disposições Finais e Transitórias**

**Secção I**

Cláusula 1.ª

**Reenquadramentos**

**1 - Gerais**

A transição dos trabalhadores para as novas carreiras obedecerá às seguintes regras de enquadramento:

1.1 A transição processar-se-á sempre para a posição correspondente ao nível de origem, com crédito de tempo, para o nível imediatamente superior.

1.2 Quando na nova carreira não exista posição correspondente ao nível de origem, a transição efectuar-se-á para o nível superior imediato.

1.3 Não haverá prejuízo para o trabalhador que, na carreira de origem, tivesse uma evolução imediata mais favorável que a resultante da integração na nova.

1.4 Por efeitos destas transições não pode haver lugar ao directo preenchimento de posições de Escalão ou Grau, das novas carreiras, cujo acesso é condicionado a proposta específica do Director.

**2 - Específicas**

2.1. Técnicos Superiores Assistentes

Licenciado nível 17 - são posicionados em F18 em 1 de Abril de 2001;

Técnicos Superiores Assistentes - níveis 18 e 19 - não se aplica o F20.

2.2. Todos os actuais AQ situados abaixo do nível 10 serão posicionados neste nível, sem crédito de tempo.

2.3. Os Oficiais de Operações Aeroportuárias são posicionados como a seguir se indica:

a) Os actuais OPA E são enquadrados na fase 12, com crédito de tempo;
b) Os actuais OPA D com 2 ou mais anos na fase, são enquadrados na fase 14; os restantes OPA D mantém-se na fase 13, com crédito de tempo;
c) Aos actuais OPA A (fase 16) é atribuído um crédito de tempo de um ano;
d) Aos actuais OPA A1 (fase 18) será aplicada a regra de transição para o mesmo nível, com crédito de tempo para o nível imediatamente superior.

2.4. Os Oficiais de Operações de Socorros são posicionados como a seguir se indica:

a) Os actuais OPS fase 7 são enquadrados na fase 10, sem crédito de tempo;
b) Os actuais OPS fase 16 são enquadrados na fase 17, sem crédito de tempo;
c) Os actuais OPS fase 18, chefes de equipe, são enquadrados na fase 19, em 1 de Abril de 2001, auferindo o subsídio de chefia de equipe, enquanto efectivamente exercerem essas funções. Em 1 de Abril de 2002, aqueles OPS, que à data exerçam funções de chefe de equipe, passam a fase 20, continuando a auferir o supra citado subsídio.

**Secção II**

**Transições**

Cláusula 1.ª

**Quadros Superiores**

Os trabalhadores com as categorias profissionais de Técnico Superior Assessor, Técnico Superior Especialista e Técnico Superior Sénior, agora extintas, são integrados na categoria profissional de Técnico Superior.

Cláusula 2.ª

**Quadros Médios**

São extintas as categorias profissionais de Enfermeiro de Saúde Ocupacional e Enfermeiro de Aeroporto.

Cláusula 3.ª

**Altamente Qualificados**

1 - Os trabalhadores com a categoria profissional de Oficial Administrativo, agora extinta, são integrados na categoria profissional de Técnico Administrativo.

2 - Os trabalhadores com a categoria de Assistente de Informação e Acolhimento, agora extinta, são integrados na nova categoria profissional de Técnico de Informação e Relações Publicas (TIRP).

Cláusula 4.ª

**Qualificados**

1 - Os trabalhadores com as categorias profissionais de Canalizador, Carpinteiro, Electricista-Auto, Pedreiro, Pintor de Construção Civil e Serralheiro, agora extintas, são integrados na nova categoria de Operador de Manutenção.

2 - Os trabalhadores com as categorias profissionais de Fiel de Armazém e de Encarregado, agora extintas, são integrados na nova categoria profissional de Operador de Apoio.

3 - São extintas as categorias profissionais de Encarregado de Refeitório, Encarregado de Transportes, Fiscal de Obras, Bate-Chapas, Chefe de Cozinha e Chefe de Armazém .

Cláusula 5.ª

**Semi-Qualificados**

1 - Os trabalhadores com a categoria profissional de Auxiliar I, agora extinta, são integrados na nova categoria profissional de Auxiliar.

2 - É extinta a categoria de Encarregado de Serviços Auxiliares.

Cláusula 6.ª

**Não-Qualificados**

Os trabalhadores com a categoria profissional de Auxiliar II, agora extinta, são integrados na categoria de Auxiliar, do Grupo de Qualificação dos Semi-Qualificados (SQ).

**ANEXO V**

**Descrição de Funções**

**Quadros Superiores**

**Tecnico Superior ( TS )**

Estuda, analisa, planifica, desenvolve e formula propostas de acções de natureza ampla e complexa nas matérias da sua área de especialização, com vista à realização da política geral da empresa ou de políticas específicas.
Toma decisões técnicas de complexidade elevada, variável face ao nível técnico-científico requerido no âmbito de objectivos previamente definidos, coordena funcionalmente ou participa em equipas multidisciplinares. Assegura a coordenacção, orientação e formação de outros quadros.

**Tecnico Especialista III (TE III)**

Estuda, analisa, planifica e desenvolve técnicas de complexidade elevada da sua área de especialização; participa na definição de objectivos e dinamiza as acções necessárias ao seu cumprimento, envolvendo a gestão de equipas de trabalho; participa em equipas multidisciplinares; assegura a coordenação, orientação e formação de outros quadros.

**Quadros Médios**

**Técnico SuperiorAssistente ( TSA )**

Executa trabalhos em domínios da sua especialidade decidindo, tecnicamente, dentro da orientação estabelecida. Estuda soluções alternativas para os problemas que se coloquem na sua área de especialidade. Participa em equipas de desenvolvimento como colaborador executante, podendo desempenhar tarefas parcelares de limitada responsabilidade. Pode actuar com funções de orientação de profissionais menos qualificados, mas segundo instruções definidas e controlo frequente, devendo receber assistência de outros profissionais mais qualificados; Pode orientar outros técnicos em actividades de rotina.

**Técnico Especialista II ( TE II)**

Planeia, desenvolve e executa tarefas que exigem conhecimentos técnicos elevados. Propõe planos e procedimentos conducentes à utilização optimizada dos recursos ao seu dispor, visando a melhoria da qualidade do serviço prestado. Pode orientar outros Técnicos. Participa na formação de outros técnicos e utilizadores, bem como no apoio técnico que Ihe seja solicitado.

**Altamente Qualificados**

**Técnico Administrativo (TA)**

Assegura todas as tarefas relacionadas com o expediente técnico-administrativo da área em que esta inserido. Procede à pesquisa de dados, necessários à área de funcionamento, utilizando meios informáticos ou novas tecnologias de escritório. Pode assegurar com autonomia significativa, tarefas de natureza financeira, de planeamento, de estatística, de recursos humanos ou de outras, utilizando métodos e técnicas específicas e aplicando conhecimentos de normas nacionais e internacionais do sector, e regulamentação da Empresa.
Pode propor e desenvolver soluções adequadas à resolução de questões de relativa complexidade, no âmbito das suas funções. Pode coordenar funcionalmente outros profissionais.

**Secretária**

Assegura, com autonomia funcional, todas as tarefas de expediente no âmbito de um gabinete de Administração ou Direcção; planifica e assegura os contactos dos membros desse gabinete com entidades oficiais e particulares, nacionais e estrangeiros. Prepara e organiza toda a documentação inerente ao gabinete.

**Técnico de Informação e Relações Públicas (TIRP)**

Assegura o conjunto das actividades destinadas à informação, acolhimento, atendimento e encaminhamento dos utentes do aeroporto, utilizando os meios técnicos e de informação disponíveis. Assegura as assistências especiais, em coordenação com outros serviços internos ou externos à Empresa, conforme normas estabelecidas.
Assegura e controla a qualidade do serviço prestado ao cliente/utilizador, propondo procedimentos que visem a melhoria da qualidade desse serviço.

**Técnico de Manutenção Eléctrica - TME**

Executa a afinação e manutenção dos equipamentos de comando e controlo de sistemas de transformação, distribuição e regulação de energia eléctrica, de AT e BT, instalados nos aeroportos e/ou edificios, com carácter

preventivo, de acordo com a assistência programada, e correctivamente quando da ocorrência de avarias. Faz o diagnóstico de anomalias de equipamentos e sistemas. Pode proceder igualmente à montagem, instalação ou modificação dos equipamentos de acordo com planos predefinidos. Propõe procedimentos visando a melhoria e eficácia do serviço de manutenção.

**Técnico de Manutenção Mecânica (TMM )**

Detecta avarias nos sistemas mecânicos, eléctricos e pneumáticos, montando e desmontando, reparando, afinando e ajustando componentes de conjuntos mecânicos de viaturas e outro equipamento; assegura o funcionamento e executa as tarefas de manutenção programada e reparação de motores diesel dos grupos electrogéneos, de uma central eléctrica de emergência; pode assegurar a fabricação de peças e componentes de conjuntos mecânicos; pode, participar numa equipa de desobstrução de pistas e remoção de aeronaves sinistradas.

**Técnico Especialista I ( TE I )**

Assegura a realização das tarefas inerentes à sua área de actividade, com relativa autonomia, interpretando normas e programas definidos e aplicando conhecimentos técnicos específicos; pode controlar as diferentes acções necessárias para manter um bom nível de execução, fazer a gestão diária, supervisionando outros trabalhadores, controlando custos, cumprindo standards de qualidade.

**Oficial de Operações de Socorros ( OPS )**

Intervém, integrado numa equipa, em acções de socorro, assistência e normalização no âmbito das emergências aeroportuárias, em conformidade com as recomendações ICAO. Conduz e opera equipamentos para a prossecução desses objectivos. Efectua tarefas de verificação técnica e assegura níveis de higiene e segurança necessários à conservação, manutenção preventiva e operacionalidade desses equipamentos. Participa em acções de formação, treino operacional, treino físico e testes, de modo a manter os níveis de desempenho operacional necessários à função. Participa em acções preventivas de âmbito Safety, nomeadamente desobstrução da área de movimento e caminhos de circulação, em situações de incidente ou acidente. Inspecciona extintores portáteis e equipamentos fixos de detecção e combate a incêndios nos aeroportos. Assegura o cumprimento das normas de higiene e segurança, para com os equipamentos de uso individual e instalações. Participa em acções de socorro e assistência na área de emergência médica. Efectua, na central de comunicações do serviço, a gestão dos sistemas de detecção de alarme de incêndios. Desempenha outras tarefas de socorro e assistência, que Ihe forem cometidas, nomeadamente no âmbito da protecção civil.

**Oficial de Operações Aeroportuárias ( OPA )**

1 - As funções dos OPA são as constantes do Decreto Regulamentar n° 4/78. de 11 de Fevereiro. nomeadamente:

a) Programar e coordenar com outras entidades, a utilização de infra-estruturas e equipamentos aeroportuários (balcões de check-in, portas de embarque, tapetes de bagagem, stands, controlo de segurança aduaneira e de fronteira) perante a informação de previsão do movimento, por forma aassegurar que as capacidades declaradas do aeroporto sejam utilizadas com a garantia de cumprimento das normas de qualidade previamente definidas;
b) Assegurar, controlar e fiscalizar a fluidez do tráfego, procedendo aos ajustamentos e à programação diária da utilização das infra-estruturas e/ou equipamentos aeroportuários referidos na anterior alínea a);
c) Assegurar, no âmbito das operações aeroportuárias, o cumprimento do regulamento de navegação áerea e ainda outra legislação, bem como as normas internacionais estabelecidas, nomeadamente pela ICAO, desde que transpostas para a ordem jurídica interna portuguesa;
d) Inspeccionar a área de movimento e estabelecer nesta a necessária vigilância, de forma a assegurar os padrões e normas de segurança recomendadas pela ICAO.
e) 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;
f) Auxiliar as manobras de aeronaves no solo, incluindo as operações de estacionamento, em conformidade com as normas estabelecidas;
g) Zelar pelo cumprimento das normas de circulação e segurança de pessoas, aeronaves e outros veículos na área de movimento, reportando quaisquer anomalias verificadas;
h) Recolher, tratar e disponibilizar a informação necessária à facturação dos serviços prestados, à estatística de tráfego e à elaboração de indicadores de gestão operacional, utilizando os equipamentos e ferramentas disponíveis.

2 - Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, poderão os OPA exercer outras funções operacionais, designadamente a operação de novos equipamentos adquiridos ou a adquirir pelo aeroporto e destinados a conceder novas facilidades aos operadores e à gestão, desde que para o efeito tenham recebido formação adequada;

3 - São ainda da competência dos OPA, decorrendo do exercício das actividades das operações aeroportuárias, as funções de supervisão operacional, assessoria técnica e formação profissional dos OPA;

4 - Cabe exclusivamente aos OPA o exercício da supervisão ou chefia directa das respectivas equipas operacionais.

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

**QUALIFICADOS**

**Operador de Manutenção ( OM )**

Executa, nas diversas áreas a que se encontra afecto, tarefas que exigem qualificação em técnicas de manutenção industrial ou oficinal. Pode distribuir, orientar e fiscalizar tarefas de outros profissionais.

**Operador de Apoio (OA)**

Executa, nas diversas áreas a que se encontra afecto, tarefas que requerem qualificação em técnicas de natureza administrativa e/ou conhecimentos de natureza técnico operacional. Pode distribuir, orientar e fiscalizar tarefas de outros profissionais.

**Motorista**

Conduz veículos e opera máquinas especiais para transporte de passageiros, carga, limpeza de placas, caminhos de circulação e pistas, bem como para trabalhos de campo; pode efectuar serviços de estafeta e coordenar a actividade de outros motoristas.

Pode participar em equipas de desobstrução de pistas e em tarefas de remoção de aeronaves sinistradas. Colabora na carga e descarga da viatura quando necessário; pode efectuar serviços de entrega e recepção de documentos e mercadoria.

**Cozinheiro**

Confecciona refeições, preparando, temperando e cozinhando alimentos; orienta, funcionalmente, o pessoal auxiliar; vigia e zela pelo cumprimento das regras de higiene das instalações.

**Telefonista**

Estabelece ligações telefónicas internas e externas, nacionais e internacionais, utilizando os equipamentos disponíveis para o efeito; regista o movimento diário de chamadas; recebe e transmite mensagens; presta informações, quando solicitado.

**Mestre Costeiro**

Governa e manobra uma embarcação, dirige a tripulação e orienta todo o serviço a bordo, competindo-lhe designadamente: estudar a rota a seguir, tendo em atenção as características da costa, do clima e outras; inspeccionar o material de salvamento; orientar operações de salvamento prestando os primeiros socorros sempre que necessário; zelar pela conservação da embarcação e pela integridade da carga que Ihe for confiada; manter legalizada e presente tanto a documentação de bordo como a que identifica os componentes da tripulação; quando em funções de coordenação, elaborar a escala de serviço de bordo para que, na sua ausência, esteja representado por um tripulante responsável; dirigir e participar em operações de manutenção da embarcação e respectivos equipamentos, mediante instruções do Serviço de Manutenção; cumprir as ordens recebidas superiormente e reportar todas as circunstâncias de interesse, inscrevendo no boletim diário a ocorrência de anomalias; comunicar e receber mensagens de outras estações como: Aeroporto, Rádio Naval, Madeira Rádio e outras embarcações.

**Marinheiro**

Executa as tarefas necessárias à condução da embarcação e a sua limpeza e conservação, interior e exterior, mediante instruções recebidas, tendo para tal que lavar, limpar e pintar, controlando os equipamentos e procedendo de modo a que todo o sistema de salvamento se apresente operacional quando necessário. Participa nas acções de salvamento de pessoas e bens.

**SEMI-QUALIFICADOS**

**Auxiliar**

Executa tarefas que requerem conhecimentos e especialização reduzida e especifica para o apoio de outros profissionais e de acordo com o tipo de actividade do sector em que está integrado.

Lisboa, 27 de Março de 2003.

Pela ANAM, SA

(Assinaturas ilegíveis)

Pelo SITAVA

(Assinaturas ilegíveis)

Entrado em 9 de Abril de 2003.

Depositado em 14 de Abril de 2003, a fl.ªs 12 verso do livro n.º 2, com o n.º 12/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.