

**Acordo de empresa entre a Groundlink III Handling, Lda e o SITAVA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.****Cláusula 1.ª****Área e Âmbito**

1. O presente Acordo de Empresa, adiante simplesmente designado por AE, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, a GROUNDLINK III HANDLING, LDA, no âmbito das Atividades auxiliares dos transportes aéreos (CAE 52230), adiante designada por Empresa, e por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SITAVA - SINDICATO DOS TRABALHADORES DA AVIAÇÃO E AEROPORTOS.

2. As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, no momento do depósito deste AE e das suas subsequentes alterações, a respetiva portaria de extensão, por alargamento de âmbito, a todos os trabalhadores da Empresa não representados pelas organizações sindicais outorgantes.

3. Este AE abrange 1 empresa e um número médio de 350 trabalhadores.

4. O âmbito profissional e funcional do presente AE é o que decorre da cláusula 6.ª.

**Cláusula 2.ª****Vigência e denúncia**

1. O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigorará até dia 31 de dezembro de 2026, renovando-se por períodos de 12 meses enquanto não ocorrer a sua denúncia, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2. O presente AE só pode ser denunciado por qualquer das partes a partir do dia 1 de outubro de 2026 (inclusive) acompanhada de uma proposta negocial fundamentada nos termos legais.

3. O disposto no número anterior é também aplicável no caso de proposta de revisão.

4. A parte recetora da proposta deverá responder nos 30 (trinta) dias seguintes, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à receção da contraproposta.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>****Desconto das quotas sindicais**

1. A Empresa respeitará o disposto na lei, visando a arrecadação da quotização sindical por dedução na retribuição mensal, sempre que o trabalhador por escrito o solicite, devendo indicar o valor da quotização sindical ou a percentagem da retribuição a ser deduzida nesta, assim como a organização sindical à qual a quotização deverá ser entregue.

2. A entrega da quotização sindical, deduzida nos termos do número anterior, ao sindicato respectivo terá lugar até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>****Habilitações mínimas**

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

**Cláusula 5.<sup>a</sup>****Idade mínima de admissão**

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>****Categorias profissionais**

1- Os trabalhadores da Empresa abrangidos pelo presente AE estão enquadrados na seguinte categoria profissional:

a) Técnico de Tráfego de Assistência em Escala - Passageiros - TTAE

1.1 - O Técnico de Tráfego de Assistência em Escala (TTAE) - Passageiros - é o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela Empresa, procede à aceitação e embarque de passageiros, executando, nomeadamente, as seguintes tarefas:

Presta assistência, em terra, aos passageiros e respetiva bagagem, assegurando, nomeadamente, as atividades de embarque, desembarque, assistências especiais, acolhimento, check-in, transferência de passageiros, lounge, tratamento de irregularidades operacionais e de bagagem, vendas e/ou reservas de bilhetes, de bagagem e coordenação de operações; envia, recebe, trata a informação e documentação de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados, tendo em consideração a Qualificação Profissional Oficial aprovada pela ANQEP atualmente publicada no B.T.E. nº 43, de 22/11/2015, na versão que em cada momento estiver em vigor.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>****Atividade dos Trabalhadores**

1. O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional, de acordo com a descrição de funções constantes da cláusula 6.<sup>a</sup>.

2. Nos casos previstos na lei, a Empresa pode encarregar o trabalhador de funções não compreendidas na sua categoria profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

3. Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento, na proporção correspondente ao número de horas efetivamente prestadas no desempenho temporário de outras funções.

**Cláusula 8ª****Retribuição Base Mínima Mensal**

1 - A retribuição base mínima mensal na categoria constante neste AE será a seguinte:

**1.1 Carreira de TTAE**

Nível	Tempo permanência	RBM € 2023	RBM € 2024	RBM € 2025	RBM € 2026
Iniciado	12 meses	-	875	915	965
Nível 1	12 meses	785	875	915	965
Nível 2	24 meses	815	905	945	995
Nível 3	24 meses	845	935	975	1025
Nível 4	36 meses	885	975	1015	1065
Nível 5	36 meses	925	1015	1055	1105

2. O ingresso na carreira profissional é feito para o nível “Iniciado” e a evolução na carreira está sujeita aos requisitos constantes na cláusula 9.ª

3. A Retribuição Base Mensal Mínima dos trabalhadores a exercerem funções nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, integrados nos Níveis “Iniciado” e “Nível 1”, não poderá ser inferior ao valor legal mínimo em vigor na respetiva Região Autónoma.

**Cláusula 9.ª****Evolução na carreira - Requisitos mínimos gerais**

1. A evolução na carreira e mudança de nível processar-se-á de acordo com os tempos de permanência referidos na Cláusula 8.ª para cada categoria profissional.

2. São requisitos para evolução na carreira:

- Avaliação de desempenho positiva, apurada em termos médios, por referência ao período de permanência no nível;
- Ausência de registo de sanção disciplinar superior à prevista na alínea b) do número 1, da cláusula 41ª;
- No caso de sanção disciplinar superior à prevista na alínea b) do número 1, da cláusula 41ª, a avaliação de desempenho relativa ao ano em que tal sanção seja aplicada não será considerada para efeitos do requisito previsto na alínea anterior.
- Prestação efetiva de trabalho de, pelo menos, 97% dos dias de trabalho correspondentes ao período de permanência em cada nível, sendo, para este efeito, contabilizado como tempo de trabalho efetivo as ausências descritas no n.º 5.

3. A evolução de nível verifica-se com efeitos ao primeiro dia do mês seguinte em que o trabalhador completa o tempo de permanência correspondente ao nível detido, nos termos da cláusula 8.ª.

4. A evolução de nível não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

- Faltas injustificadas para além do limite de 2 seguidas ou 4 interpoladas, no período de permanência no nível correspondente;
- Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela Empresa e que constitua requisito de evolução na carreira profissional;
- Pendência de processo disciplinar;

5. Para efeitos da alínea d) do número 2 não contam as ausências por motivo de:

- a) Férias;
- b) Acidentes de trabalho;
- c) Doença profissional;
- d) Licença de maternidade, de paternidade e de adoção, (até ao limite da duração do período mínimo legal em cada momento em vigor);
- e) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;
- f) Casamento ou nojo;
- g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;
- h) Estatuto de trabalhador-estudante, até aos limites consagrados na lei geral;
- i) Exercício de funções sindicais ou na Comissão de Trabalhadores, por membros das direções sindicais, delegados sindicais e membros da Comissão de Trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da Empresa.

6. No caso previsto na alínea c) do número 4, a evolução só não se efetivará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção disciplinar superior à prevista na alínea b) do número 1 da cláusula 41.ª; se do processo disciplinar resultar sanção de menor gravidade ou a ausência de sanção a evolução será efetivada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

7. Caso o trabalhador, decorrido o período de permanência previsto para o nível correspondente nos termos da tabela constante na cláusula 8ª, à categoria profissional que detenha, não cumpra os requisitos elencados na presente cláusula, ficará retido no nível enquanto os mesmos não se verificarem cumpridos.

8. A evolução na carreira prevista nesta cláusula será sempre referenciada a um número de meses, seguidos ou interpolados, que esteja fixado no tempo de permanência estabelecido para o nível detido pelo trabalhador e no qual preencha os requisitos definidos para a mudança de nível.

9. Os resultados da avaliação do trabalhador serão sempre especificados e fundamentados, devendo ser comunicados, por escrito, ao trabalhador.

10. O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de Recursos Humanos, bem como um representante do SITAVA, e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias úteis.

11. Em caso de incumprimento pela Empresa dos prazos e regras fixados no número anterior terá lugar a evolução prevista na carreira.

12. Nos casos previstos no número anterior, a evolução produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.

#### **Cláusula 10.ª**

##### **Desempenho de funções**

1. Os trabalhadores a desempenhar funções no balcão de vendas com a formação específica para o efeito, terão direito a um adicional de função de 40€ por cada mês completo de exercício efetivo de funções. Caso o desempenho de funções não ocorra no mês completo, será pago 1/21 daquele valor por cada dia efetivo de exercício de funções.

2. Os trabalhadores a desempenhar funções no departamento de Operações com as competências e noções sobre gestão de equipas terão direito a um adicional de função de 60€ por cada mês completo de exercício de funções. Caso o desempenho de funções não ocorra no mês completo, será pago 1/21 daquele valor por cada dia efetivo de exercício de funções.

3. Os trabalhadores a desempenhar funções no departamento de Perdidos e Achados com a formação específica para o efeito terão direito a um adicional de função de 30€ por cada mês completo de exercício de funções. Caso o desempenho de funções não ocorra no mês completo, será pago 1/21 daquele valor por cada dia efetivo de exercício de funções.

4. O adicional de funções previsto nos números anteriores não será pago na remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### **Cláusula 11ª**

##### **Exercício de funções de TTAE Supervisor**

1 - É da competência da Empresa a seleção e nomeação para o exercício das funções de TTAE Supervisor, dada a especial relação de confiança que pressupõe.

2 - A nomeação para o exercício das funções de TTAE Supervisor depende de acordo escrito entre a Empresa e o TTAE selecionado.

3 - O acordo referido no número anterior pode cessar sem necessidade de qualquer fundamento, por comunicação escrita, com um aviso prévio mínimo de 30 ou 60 dias, consoante tiver durado, respetivamente, até 2 anos, ou mais de 2 anos.

4- No caso de a cessação do acordo ser da iniciativa da Empresa, pode esta não observar o aviso prévio previsto no número anterior, tendo nesse caso o TTAE, sem prejuízo de deixar de exercer as funções de TTAE Supervisor, o direito de manter o subsídio mensal previsto na cláusula 12.<sup>a</sup> durante o período correspondente ao aviso prévio em falta.

5- No caso de cessação do exercício das funções de TTAE Supervisor, o trabalhador retomará a categoria de TTAE e o exercício das atividades correspondentes a tal categoria profissional.

6- Só podem ser nomeados para o exercício das funções de Supervisor, os trabalhadores enquadrados na categoria profissional de TTAE.

7- A seleção para o exercício de funções de Supervisor será precedida de informação aos trabalhadores da Empresa para efeitos de, no prazo que for fixado, se poderem candidatar à nomeação.

8- No caso de inexistência de candidatos, ou se os candidatos não reunirem os requisitos para serem escolhidos pela Empresa para o exercício das funções, será aberto recrutamento externo, se persistir a necessidade do respetivo preenchimento.

9- O exercício temporário das funções de Supervisor, por motivo de substituição de Supervisor que se encontre impedido do exercício da função, só pode ser assegurado por trabalhador com a categoria de TTAE, sendo aplicável o disposto nos n.ºs 1 e 2 da presente Cláusula conferindo o direito ao subsídio mensal previsto na Cláusula 12.<sup>a</sup> em proporção do período de exercício efetivo da função.

10 - O exercício temporário das funções de Supervisor cessará com o regresso ao serviço do TTAE Supervisor que tenha sido substituído, ou com o aviso prévio por parte do TTAE substituto ou da Empresa, por escrito, de 10 dias, sendo aplicável, nesse caso o disposto no n.º 5 da presente Cláusula.

11 - Salvo se o impedimento do Supervisor substituído tiver por motivo o gozo de licença parental, doença ou acidente de trabalho, a nomeação temporária para as funções de Supervisor não pode exceder 90 dias; findo esse prazo, mantendo-se a nomeação passará a ser aplicável o regime previsto nos n.ºs 3 a 5 da presente cláusula

12 - Compete ao Supervisor, nomeadamente:

- a) Demonstrar experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;
- b) Ter responsabilidades organizativas e hierárquicas;
- c) Orientar, coordenar e supervisionar com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área para a qual está designado;
- d) Tomar decisões de acordo com as tarefas que desempenha e definir prioridades no serviço;
- e) Reportar qualquer situação extraordinária ao superior hierárquico;
- f) Otimizar os recursos humanos e equipamentos;
- g) Cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela Empresa;
- h) Garantir o cumprimento das normas de Segurança e Saúde no trabalho.

#### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

##### **Regime Remuneratório dos TTAE com funções de Supervisão**

1. Aos TTAE nomeados para o exercício de funções de supervisão e enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções, é atribuído um subsídio mensal no valor de 88€ com efeitos a partir de 1 de agosto de 2023.

2. Com efeitos a partir de dia 1 de janeiro de 2024, o valor previsto no ponto 1 passará a ser de 94€.

3. Com efeitos a partir de dia 1 de janeiro de 2025, o valor previsto no ponto 1 passará a ser de 100€.

4. Com efeitos a partir de dia 1 de janeiro de 2026, o valor previsto no ponto 1 passará a ser de 108€.

5. O subsídio mensal referido na presente cláusula será pago na remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

**Cláusula 13.<sup>a</sup>****Formação profissional**

1. A Empresa obriga-se a promover ações de formação profissional com vista à melhoria e à atualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente refrescamento e, quando for o caso, reconversão profissional e da higiene, saúde e segurança no trabalho.

2. Os trabalhadores devem participar de modo diligente nas ações de formação que lhes sejam proporcionadas pela Empresa.

3. A seleção para a frequência das ações deverá ter lugar por critérios objetivos que assegurem as necessidades da Empresa e respeitem o princípio da igualdade de oportunidades.

4. O tempo despendido nas ações de formação profissional cuja frequência seja imposta pela Empresa será considerado como de trabalho.

5. O tempo despendido na frequência das ações de formação previstos no número anterior não deverá exceder o período normal de trabalho diário e semanal, devendo a Empresa, no estabelecimento dos horários das ações de formação, atender à sua natureza, complexidade e duração.

6 - O tempo considerado como de trabalho nos termos do n.º 4 será sempre equiparado a tempo de trabalho normal.

7 - Desde que o interesse da Empresa e o aproveitamento da formação o aconselhe, poderá ser mudado o horário habitualmente praticado por cada trabalhador enquanto durar a ação.

8 - Se da mudança de horário resultar alteração dos dias de descanso, o trabalhador tem direito a gozar dias de descanso compensatórios.

9 - É permitida a prestação de trabalho, correspondente ao posto de trabalho normal, em concomitância com ações de formação; a prestação de trabalho que, somada ao tempo de formação, ultrapassar os limites da duração do período normal do trabalho, não será remunerada como trabalho suplementar até 2 horas.

10 - Quando, devido à frequência de ações de formação, nos termos do n.º 9, ocorram alterações do horário de turnos, deve ser contabilizado, para efeitos de pagamento de remuneração, o trabalho noturno que o trabalhador deixe de prestar por causa dessa alteração.

11 - Antes e após um período de formação profissional a tempo inteiro, deve ser garantido e observado um repouso mínimo de, pelo menos, 11 horas. A retoma ao serviço dar-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo deste repouso mínimo.

**Cláusula 14.<sup>a</sup>****Local de trabalho. Transferência**

1 - Por local de trabalho entende-se todo o espaço geográfico do município em que se insere e em que o trabalhador esteja colocado, bem como municípios contíguos.

2 - A Empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

- a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- b) Quando outro motivo de interesse da Empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

3 - A comunicação de transferência deverá ser fundamentada por escrito e entregue ao trabalhador com antecedência não inferior a oito ou trinta dias em relação ao início da mesma transferência, consoante esta seja temporária ou definitiva, respetivamente.

4 - Tratando-se de transferência temporária, o trabalhador cumprirá no local de trabalho temporário o horário de trabalho em vigor do novo local de trabalho.

5 - A transferência temporária não pode exceder 7 meses.

6 - Quando a transferência seja do interesse da Empresa e implique mudança de residência, o trabalhador terá direito à concessão de 3 dias úteis de dispensa com retribuição a definir mediante acordo entre empresa e trabalhador.

7 - A Empresa custeará as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento, quando a transferência, temporária ou definitiva, for determinada pela Empresa.

8 - Deverão ser viabilizadas as transferências de local de trabalho aos trabalhadores, sempre que das mesmas não decorra qualquer encargo para a empresa e:

- a) se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira, desde que aquela não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse da Empresa;
- b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados, desde que esta permuta ocorra dentro da mesma categoria profissional e seja aprovada pela Empresa.

9 - Em conformidade com o disposto na lei, os dirigentes sindicais, os delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores só poderão ser transferidos de local de trabalho com o seu acordo, salvo quando tal transferência resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

10 - No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista no artigo 366º do Código do Trabalho.

11 - O disposto na presente cláusula, não é aplicável às transferências temporárias ou definitivas, que resultem da candidatura do trabalhador para vaga em outro local de trabalho.

12 - No caso previsto no número anterior, a empresa deve informar o trabalhador da data em que inicia funções no novo local de trabalho, com antecedência de, pelo menos, 10 dias, salvo acordo em sentido diferente.

#### **Cláusula 15.ª**

##### **Regulamentos Internos**

1. A empresa pode elaborar regulamentos internos sobre organização e disciplina do trabalho.
2. Na elaboração dos regulamentos internos são ouvidos os delegados sindicais, através do SITAVA, que poderão dar parecer nos termos legais.
3. O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respetivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho ou através da plataforma digital interna, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

#### **Cláusula 16.ª**

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

1. A Empresa poderá exigir o uso de uniformes para o exercício de quaisquer funções quando o julgue conveniente e de acordo com as normas por ela definidas.
2. O uniforme e o calçado de segurança, cuja utilização seja exigida pela Empresa serão sempre fornecidos a expensas desta e são sua propriedade, bem como todas as ferramentas e equipamentos de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.
3. Os trabalhadores são fiéis depositários e responsáveis por todos os artigos que sejam propriedade da Empresa e que lhes estejam afetos para uso profissional individual.
4. Para cumprimento do disposto no número anterior, a Empresa garantirá as condições de organização de trabalho e de segurança adequada.
5. Na data da cessação do seu contrato de trabalho, os trabalhadores são obrigados a devolver à Empresa o uniforme e o calçado de segurança, sob pena de o valor dos mesmos ser deduzido nas quantias a lhes serem pagas emergentes da cessação do contrato de trabalho.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>****Obtenção de documentos**

Os vistos que sejam necessários às deslocações em serviço, os registos criminais, os certificados de vacinação e outros documentos impostos diretamente pela prestação de serviço à Empresa, bem como as licenças que sejam exigidas por lei, serão custeadas pela Empresa.

**Cláusula 18<sup>a</sup>****Proteção em casos de pirataria, terrorismo e sabotagem**

1. Qualquer trabalhador que em serviço seja vítima de atos de pirataria terá direito à manutenção da sua retribuição durante a eventual retenção.

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

**Cláusula 19.<sup>a</sup>****Trabalho fora do local de trabalho**

1. Nas deslocações em serviço que impliquem a pernoita fora da residência habitual do trabalhador, o direito a ajudas de custo inicia-se com a partida do local de trabalho e termina com a chegada, após a viagem de regresso ao mesmo, e tem os seguintes valores diários:

- a) Deslocação em serviço no território nacional: € 30,00;
- b) Deslocação em serviço no estrangeiro: € 40,00.

2. O trabalhador cumprirá, no local de trabalho em que se encontre deslocado, o horário de trabalho que lhe for fixado para o efeito.

3. O cômputo e remuneração das horas extraordinárias, quando aplicável, dos trabalhadores deslocados para locais abrangidos pelo âmbito deste AE processar-se-ão nos moldes nele estabelecidos; o cômputo e remuneração das horas extraordinárias dos trabalhadores deslocados para locais não abrangidos pelo âmbito deste AE processar-se-ão nos moldes estabelecidos nas leis de trabalho locais.

4. O trabalhador gozará no local de trabalho em que se encontre deslocado o descanso semanal ali praticado.

5. Os transportes em serviço ou impostos pelas deslocações em serviço são fornecidos, ou pagos pela Empresa, assim como o alojamento com pequeno-almoço, caso a deslocação em serviço implique a necessidade de pernoita fora da residência do trabalhador.

6. O pagamento da ajuda de custo, prevista na alínea a) do n.º 1 da presente cláusula, inclui já o subsídio de refeição.

7. O pagamento da ajuda de custo, prevista na alínea b) do n.º 1 da presente cláusula, não inclui o subsídio de refeição, o qual será pago nos termos da Cláusula 36.<sup>a</sup>.

**Cláusula 20.<sup>a</sup>****Período normal de trabalho/Adaptabilidade**

1. O período normal de trabalho será de 8 horas diárias e de 40 horas semanais nestes se incluindo os intervalos para descanso e refeição, respetivamente de 60 ou 30 minutos, nos termos previstos na Cláusula 26.<sup>a</sup>.

2. O período normal de trabalho por mês de calendário dos trabalhadores a tempo completo pode ser aferido em termos médios, num período de referência de 2 meses de calendário, tendo por base o período mensal contratado de 164 horas.

3. No caso de trabalhadores a tempo parcial, para efeitos da aferição da média semanal, apurado em termos médios, num período de referência de 2 meses de calendário, tendo por base o período normal de trabalho mensal contratado, não podendo o período normal de trabalho semanal ultrapassar as 39 horas.



4. Em escalas de dimensão inferior a 15.000 movimentos por ano, pode ser instituído um regime de adaptabilidade a protocolar entre as partes outorgantes do presente AE.

### **Cláusula 21ª**

#### **Definições**

1. Dia de trabalho - É constituído pelos períodos decorrentes entre as horas de entrada e de saída, constantes do horário de trabalho respetivo.

2. Dia útil - É o dia civil que não coincide com o dia de descanso semanal, nem com o dia de descanso complementar, nem com os feriados estabelecidos neste AE.

3. Descanso semanal obrigatório - É o constituído por:

- a) Domingo, nos horários regulares;
- b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

4. Descanso semanal complementar - É o constituído por:

- a) Sábado, nos horários regulares;
- b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

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

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

### **Cláusula 22.ª**

#### **Intervalos de refeição e de descanso**

1. O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de 60 minutos para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar, e de 30 minutos quando se destine a pequeno-almoço e a ceia, de forma que o trabalhador não preste mais de 5 horas de trabalho efetivo consecutivo.

2. O intervalo para descanso e tomada de almoço e jantar só será inferior a 60 minutos nos casos em que razões de funcionamento dos serviços e de adequada ocupação dos trabalhadores o imponham.

3. Os trabalhadores que tenham um período normal de trabalho diário igual ou inferior a 5 horas prestam trabalho em jornada contínua.

4. O descanso mínimo a observar entre a hora fixada em horário para a saída de serviço e a fixada para entrada no dia imediato será de 11 horas.

5. Quando exista trabalho suplementar em prolongamento, o trabalhador só deverá retomar o serviço decorrido que seja um descanso mínimo de 11 horas, contado a partir do momento em que cessou o trabalho.

6. Quando o trabalho suplementar se situe para além das 00h00, o trabalhador só retomar o serviço após um descanso mínimo de 11 horas, contado a partir do momento em que cessou o trabalho; a retoma do serviço dar-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo do repouso mínimo.

### **Cláusula 23ª**

#### **Horários de turnos**

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

2. Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos Trabalhadores, desde que seja sempre dada prioridade à eficiência dos turnos.

3. São permitidas trocas de horários, por acordo, desde que solicitadas com 72 horas de antecedência, e seja respeitado o período mínimo de descanso de 11 horas entre dois dias consecutivos de trabalho, e quando abranja dias de descanso, seja assegurado no âmbito das próprias trocas, o gozo de pelo menos um dia de descanso semanal, equivalente ao obrigatório.

4. A cada turno de 4 ou 5 dias de trabalho devem seguir-se 2 dias consecutivos de descanso, salvo acordo celebrado entre a empresa e o trabalhador que disponha de forma diferente.

5. No horário de trabalho, os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após os Descansos Obrigatórios Complementares e Semanais, salvo acordo celebrado entre a empresa e o trabalhador que disponha de forma diferente.

6. A alteração de turno prevista no número anterior implica o aviso ao trabalhador, por escrito, com, pelo menos, 72 horas de antecedência.

7. Em escalas de dimensão inferior a 15.000 movimentos por ano, pode ser instituído um regime de organização de turnos diferente do previsto na presente Cláusula a protocolar entre os outorgantes do presente AE.

#### **Cláusula 24ª**

##### **Horários de Trabalho**

1. A definição de horários de trabalho é da exclusiva competência da Empresa, com observância dos limites legais e dos previstos na presente convenção.

2. Em caso de alteração dos horários de trabalho, a empresa deverá informar e consultar as estruturas representativas dos trabalhadores no mesmo prazo em que os trabalhadores são informados.

3. As estruturas representativas dos trabalhadores, se assim entenderem, poderão transmitir à empresa propostas de alteração/melhoramento dos horários de trabalho, até ao dia 10 de cada mês, e a empresa analisará tais propostas, implementando-as, se possível, no mês seguinte.

#### **Cláusula 25ª**

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

1. Os mapas de horário de trabalho devem ser afixados nos locais de trabalho a que respeitam, de forma bem visível, e deles devem constar obrigatoriamente:

- a) Denominação da Empresa;
- b) Atividade exercida;
- c) Local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita;
- d) Nome dos trabalhadores abrangidos;
- e) Horas de início e termo do período normal de trabalho, com indicação dos intervalos de descanso/refeição;
- f) Dia de descanso semanal obrigatório e de descanso complementar;
- g) Escala de rotação, quando se trate de horários de turnos;
- h) Outras indicações pertinentes sobre o regime de duração do trabalho e de organização do tempo de trabalho, que sejam aplicáveis.
- i) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável

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

3. O disposto no número anterior não é aplicável em caso de necessidade de substituição de trabalhador que faltou ao trabalho de forma imprevista, desde que exista acordo entre a empresa e o trabalhador.

4. Serão remetidas cópias dos mapas de horário de trabalho ao Sindicato que representa os trabalhadores abrangidos.

5. Qualquer alteração dos dados constantes do mapa de horário de trabalho e referidos no número anterior constitui alteração do horário de trabalho e obriga à observância dos procedimentos consagrados nesta cláusula e na cláusula anterior.

#### **Cláusula 26.ª**

##### **Horas de refeição**

1. Os períodos dentro dos quais, nos termos da Cláusula 22.ª (Intervalos de refeição e descanso), deverão ser tomadas as refeições e que constarão dos horários de trabalho, poderão ter as amplitudes seguintes:

- Pequeno-almoço - entre as 06h30 e as 09h30;
- Almoço - entre as 11h00 e as 15h00;
- Jantar - entre as 18h30 e as 22h00;
- Ceia - entre as 00h00 e as 05h00.

2. Dos horários de trabalho deverá constar, em relação a cada trabalhador ou conjunto de trabalhadores, o intervalo de descanso em que devem ter lugar o repouso e a tomada de refeição.

3. Por necessidades de serviço, o intervalo fixado nos termos do número anterior pode ser alterado pela Empresa, desde que o descanso intercalar e a tomada de refeição tenham lugar dentro dos limites fixados no n.º 1, só podendo a sua duração ser inferior a 60 minutos nos casos em que razões de funcionamento dos serviços e de adequada ocupação dos trabalhadores o imponham.

### **Cláusula 27ª**

#### **Trabalho suplementar**

1. Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem à Empresa a sua dispensa.

2. Sem prejuízo no disposto na lei, não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar:

- a) Os trabalhadores com deficiência
- b) As mulheres grávidas
- c) Os trabalhadores com filho(s) de idade inferior a 12 meses

3. A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

4. O trabalhador que prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório terá direito a um dia de descanso compensatório a gozar, por acordo, nos 120 dias seguintes, sendo que se o gozo não se revelar possível, o descanso compensatório será pago tendo por referência um dia normal de trabalho.

5. O disposto no número anterior pressupõe que seja garantido ao trabalhador, pelo menos, um dia de descanso em cada período de 7 dias que se compreender no período de 120 dias.

6. A antecipação na entrada ou o atraso na saída para além de 15 minutos em relação às horas previstas no horário de trabalho, quando solicitadas pela Empresa, determinarão o pagamento de:

- a) 1/2 hora de trabalho suplementar, se o trabalho prestado se situar entre os 16 e os 40 minutos.
- b) 1 hora de trabalho suplementar, se o trabalho tiver duração compreendida entre os 41 e os 60 minutos.

7. Todo o trabalho suplementar tem que ser prévia e expressamente validado pela Empresa.

### **Cláusula 28ª**

#### **Dias de descanso semanal**

Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, sendo um de descanso obrigatório e outro de descanso complementar.

### **Cláusula 29ª**

#### **Feriados**

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

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

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

**Cláusula 30ª****Férias**

1. Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração de 23 (vinte e três) dias úteis.
2. A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas durante todo o ano civil a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
- Três dias de férias, sem qualquer falta;
  - Dois dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias;
  - Um dia de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;
3. Para efeitos do número anterior, são consideradas faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efetivo as ausências ao trabalho constantes no n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho.
4. As férias poderão ser gozadas interpoladamente, em mais do que um período, de acordo com a lei, podendo ser planeados até 3 períodos, não obstante a possibilidade de, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, serem planeados mais períodos.
5. As férias serão fixadas em função dos dias de folga da rotação de cada trabalhador.
6. No ano da admissão, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de execução do contrato, salvo acordo em sentido diferente.
7. No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo fixado no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.
8. Da aplicação do disposto nos números 6 e 7 não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.
9. No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a 6 meses, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, sendo estas gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo em sentido diferente.

**Cláusula 31ª****Marcação de férias**

1. Os períodos de férias serão fixados por acordo entre a Empresa e o trabalhador, com observância do disposto nos números seguintes.
2. Tendo em vista uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorizados como segue:

<b>Janeiro</b>	2 pontos por cada dia de férias
<b>Fevereiro</b>	2 pontos por cada dia de férias
<b>Março</b>	4 pontos por cada dia de férias
<b>Abril</b>	4 pontos por cada dia de férias
<b>Mai</b>	6 pontos por cada dia de férias
<b>Junho</b>	8 pontos por cada dia de férias
<b>Julho</b>	8 pontos por cada dia de férias
<b>Agosto</b>	10 pontos por cada dia de férias
<b>Setembro</b>	8 pontos por cada dia de férias
<b>Outubro</b>	6 pontos por cada dia de férias
<b>Novembro</b>	2 pontos por cada dia de férias
<b>Dezembro</b>	4 pontos por cada dia de férias
<b>De 20 de Dezembro a 10 de Janeiro</b>	10 pontos por cada dia de férias
<b>Na semana anterior ao domingo de Páscoa</b>	8 pontos por cada dia de férias

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

- a) A cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;
- b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará, por grupos, equipas, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;
- c) Todos os pedidos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos com um mínimo de um mês de antecedência, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;
- d) Anualmente, e antes de 1 de dezembro, a Empresa publicará a lista de pontuação e a ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano.

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

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

6. Para os trabalhadores em regime de turnos, o início do período de férias será fixado a seguir ao dia de descanso semanal e utilizada a sua escala e rotação, para determinar os dias úteis e dias de descanso, salvo acordo entre a Empresa e o trabalhador que disponha de modo diferente.

7. Se entre o momento da marcação das férias e o do respetivo gozo se verificar mudança de horário do trabalhador, o início do gozo das férias será ajustado ao início de um turno, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador.

8. Atenta a natureza e especificidade da atividade da Empresa, salvo situações muito excecionais a serem avaliadas e decididas pela Empresa, esta reserva-se o direito a não aceitar a marcação de férias no período de 15 de dezembro a 10 de janeiro, bem como nos meses de julho e agosto no Aeroporto de Faro.

### **Cláusula 32º**

#### **Subsídio de turno/trabalho noturno**

1. Os trabalhadores que se encontrarem a prestar trabalho em regime de turnos, e enquanto estiverem neste regime, têm direito um subsídio de turnos, o qual será também pago na remuneração de férias, no subsídio de férias e no subsídio de natal, nos seguintes termos:

- a) Trabalhadores que integrem, sem qualquer restrição ou limitação de horário, incluindo descansos, por motivos a si respeitantes, de saúde ou outros, "Turnos rotativos com folgas rotativas": o valor de 115€ mensais
- b) Trabalhadores que integrem, com restrições ou limitação de horário, incluindo descansos, por motivos a si respeitantes, de saúde ou outros, "Turnos rotativos com folgas rotativas": o valor de 65€ mensais.
- c) Trabalhadores que integrem, por motivos de restrição ou limitação de horário, incluindo descansos, a si respeitantes, de saúde ou outros, "Turnos rotativos com folgas fixas": o valor de 30€ mensais.
- d) Trabalhadores que integrem, por motivos de restrição ou limitação de horário, incluindo descansos, a si respeitantes, de saúde ou outros, "Turnos fixos com folgas rotativas": o valor de 30€ mensais.

3. Aos trabalhadores a tempo parcial, o subsídio previsto no n.º anterior será pago na proporção do seu Período Normal de Trabalho.

4. Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 22h00 e as 05h00.

5. O trabalho noturno será pago com o acréscimo de 25%, sobre o valor/hora apurado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times 40} = \text{valor hora}$$

### **Cláusula 33ª**

#### **Remuneração do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

1.1 - Em dia útil de trabalho:

- a) 50% pela primeira hora ou fração desta;
- b) 75% por cada hora ou fração subsequente

1.2- Em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dias feriados: 100% por cada hora ou fração subsequente.

2 - Todo o trabalho suplementar prestado em dia normal mas em prolongamento de dias de descanso semanal ou complementar, ou de dias feriados será sempre remunerado com o acréscimo de 100% por cada hora ou fração subsequente.

3 - Quando a utilização do trabalho suplementar ultrapassar o limite anual de 200 horas, o trabalhador pode recusar-se legitimamente à respetiva prestação, sem prejuízo do disposto na lei.

#### **Cláusula 34ª**

##### **Retribuição e subsídio de férias**

1. Sem prejuízo do disposto no presente A.E., a retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

2. Para além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a subsídio de férias, o qual, sem prejuízo do disposto no presente A.E., compreende a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3. O subsídio de férias será pago de uma só vez, no mês de junho de cada ano, podendo ser pago de forma diferente mediante acordo entre a Empresa e o trabalhador.

4. O valor do subsídio de férias, terá por referência um período de férias de 22 dias úteis.

#### **Cláusula 35ª**

##### **Subsídio de Natal**

1. Sem prejuízo do disposto no presente A.E., os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal, de valor igual a um mês de retribuição, o qual será pago de uma só vez, no mês de novembro de cada ano, podendo ser pago de forma diferente mediante acordo entre a Empresa e o trabalhador.

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

3. O disposto no número anterior, é igualmente aplicável nas situações de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

#### **Cláusula 36ª**

##### **Subsídio de refeição**

1. Os trabalhadores têm direito ao um subsídio de refeição de 5,20€, por cada dia completo e efetivo de trabalho.

2. A partir de janeiro de 2024, o valor do subsídio de refeição passará ao valor diário de 6,836€, e será pago em cartão/vales de refeição.

#### **Cláusula 37ª**

##### **Subsídio de assiduidade**

1. Será pago a cada trabalhador um subsídio de assiduidade mensal, nos termos da seguinte tabela e de acordo com as regras previstas na presente cláusula:

<b>Nível:</b>	<b>Valor:</b>
<b>Iniciado</b>	<b>50€</b>
<b>Nível 1</b>	<b>100€</b>
<b>Nível 2</b>	<b>125€</b>
<b>Nível 3</b>	<b>150€</b>
<b>Nível 4</b>	<b>150€</b>
<b>Nível 5</b>	<b>150€</b>

2. Para ter direito ao subsídio de assiduidade mensal, o trabalhador:

- deve prestar serviço nos dias em que estiver escalado, pelo período do mês inteiro.
- não deve ter absentismo não autorizado, incluindo doença ou não comparecimento no local de trabalho (excetuando-se as ausências por acidente de trabalho e férias).
- deve apresentar-se pontualmente ao trabalho.
- não deve estar envolvido em nenhuma ação disciplinar
- deve concluir todas as formações atribuídas nos tempos estipulados, sejam estas presenciais ou através de plataformas digitais.

3. No caso de trabalho a tempo parcial, o subsídio de assiduidade será proporcional ao Período Normal de Trabalho contratado.

4. O pagamento do subsídio de assiduidade será processado mensalmente, com um mês de atraso em relação ao mês de trabalho realizado.

5. No caso de denúncia do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, não será devido o subsídio de assiduidade do mês de cessação do contrato.

6. No caso de caducidade do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio na proporção da duração do contrato do mês da cessação, preenchidos que sejam os requisitos previstos nesta cláusula, com as devidas adaptações no que respeita à alínea a) do número 2.

7. Se o trabalhador estiver, à data do pagamento, sujeito a processo disciplinar, o pagamento ficará suspenso até ao final desse processo (incluindo eventual impugnação judicial) e só será executado se o processo for encerrado sem sanção disciplinar.

8. O subsídio previsto na presente cláusula, não será pago na remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

### **Cláusula 38ª**

#### **Medicina do Trabalho**

- Conforme decorre da legislação em vigor, a medicina do trabalho é obrigatória.
- A Empresa assegurará serviços de saúde ocupacional, que garantirão as atividades de medicina do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis.
- Os serviços médicos têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho, são essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

### **Cláusula 39ª**

#### **Segurança e Saúde no Trabalho**

- Serão definidas as normas e outras medidas sobre prevenção de riscos profissionais e sobre a segurança e saúde nos estabelecimentos da empresa, no quadro da legislação nacional e europeia sobre a matéria.
- Os trabalhadores estão obrigados ao cumprimento de toda as leis, normativos e procedimentos de segurança e saúde no trabalho, devendo sempre utilizar os equipamentos de proteção individual (EPI) fornecidos pela Empresa.

**Cláusula 40ª****Retribuição em caso de morte de trabalhador**

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

**Cláusula 41ª****Sanções Disciplinares**

1. As sanções disciplinares aplicáveis pela empresa, no exercício do poder disciplinar são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição e de antiguidade, até 24 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 60 dias;
- d) Despedimento com justa causa.

3. Sempre que seja declarado ilícito o despedimento de um trabalhador, este terá direito, em substituição da reintegração, a optar por uma indemnização, nos termos da lei.

**Cláusula 42ª****Crédito de horas para atividade sindical**

1. Para o exercício da atividade sindical, são atribuídos os seguintes créditos:

- a) Delegado sindical, um dia de trabalho por mês;
- b) Membro de direção de associação sindical, quatro dias de trabalho por mês;

2. O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, inclusivamente para efeito de retribuição.

3. Sempre que pretenda utilizar o crédito de horas, o trabalhador deve informar o empregador, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

4. Não pode haver lugar a cumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

**Cláusula 43ª****Faltas de representantes dos trabalhadores**

1. A ausência de trabalhador por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores de que seja membro, que exceda o crédito de horas, considera-se justificada e conta como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito de retribuição.

2. A ausência de delegado sindical motivada pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício das correspondentes funções considera-se justificada, nos termos do número anterior.

3. O trabalhador ou a estrutura de representação coletiva em que se integra comunica à empresa, por escrito, as datas e o número de dias em que aquele necessita de ausentar-se para o exercício das suas funções, com um dia de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas 48 horas posteriores ao primeiro dia de ausência.

4. A inobservância do disposto no número anterior torna a falta injustificada.



**Cláusula 44ª****Aplicação da convenção em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento**

1. Para efeitos do disposto na lei sobre transmissão de Empresa ou estabelecimento, são também considerados os representantes dos trabalhadores as associações sindicais.
2. Havendo lugar a transmissão de Empresa ou estabelecimento, observar-se-á o regime legal em matéria de Instrumento de Regulamentação Coletiva aplicável.

**Cláusula 45ª****Comissão Paritária**

1. A Empresa e o SITAVA, outorgantes deste AE, constituirão uma Comissão Paritária, à qual competirá proceder à interpretação do mesmo.
2. A Comissão Paritária será constituída por 2 elementos efetivos e um suplente de cada uma das partes outorgantes.
3. A Comissão Paritária reunirá, a pedido escrito de qualquer das partes, num prazo de 15 dias, podendo, porém, ser acordado prazo diferente.
4. As deliberações da Comissão Paritária tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante deste AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas.
5. Não é permitido, salvo unanimidade dos representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.
6. A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a comunicação à outra parte.
7. A Comissão Paritária tem competência para criar profissões/categorias profissionais, definir as respetivas funções e fazer o seu enquadramento, desde que estejam presentes todos os elementos efetivos e sejam aprovadas por unanimidade.

**Cláusula 46ª****Concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva**

O presente AE afasta a aplicação de todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, negociais ou não negociais, que tenham o mesmo ou idêntico âmbito de aplicação.

**Cláusula 47.ª****Trabalho a tempo parcial**

1. Considera-se existir trabalho a tempo parcial quando o período normal de trabalho semanal é inferior ao período normal praticado a tempo completo.
2. Por acordo entre o trabalhador e a empresa, o trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou apenas alguns dias da semana, sem afetar o descanso semanal.
3. No momento da contratação, ou através de acordo escrito posterior, o trabalhador a tempo parcial pode passar a tempo completo, tal como o trabalhador a tempo completo poderá passar a tempo parcial, podendo ser a alteração definitiva ou por um período determinado.
4. Ao trabalhador a tempo parcial, sem prejuízo do disposto no presente AE, é aplicável o regime previsto na lei que, pela sua natureza, não implique a prestação de trabalho a tempo completo.
5. O trabalhador a tempo parcial tem direito:
  - a) À retribuição base e outras prestações, com ou sem carácter retributivo, designadamente os subsídios consagrados neste Acordo de Empresa na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal de trabalhador a tempo completo, em situação comparável;

- b) Ao subsídio de refeição na íntegra, exceto quando o período normal de trabalho diário seja inferior a cinco horas, caso em que é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

6. Os trabalhadores com horário a tempo parcial, existindo necessidade de trabalhadores a tempo completo, e desde que a sua avaliação de desempenho não seja negativa, terão preferência ao acesso a esses postos de trabalho, caso manifestem essa vontade.

#### **Cláusula 48ª**

##### **Acordo de adesão**

No caso de a empresa receber, ao abrigo do artigo 504.º do Código do Trabalho, alguma proposta de celebração de adesão ao presente AE esta dará conhecimento de tal facto ao SITAVA.

#### **Cláusula 49ª**

##### **Disposições finais/transitórias**

1. Os trabalhadores são integrados, à data em que lhes for aplicável o presente AE, na categoria profissional correspondente prevista na cláusula 6.ª e no nível previsto na tabela salarial respetiva, na cláusula 8.ª, da seguinte forma:

- a) Os trabalhadores que tenham menos de 364 dias enquadram-se no nível 1 e a contagem de permanência nesse nível, inicia-se no dia 1 de agosto de 2023;
- b) Os trabalhadores que tenham mais de 1 ano na empresa e menos de 2 anos, enquadram-se no nível 2 e a contagem de permanência nesse nível, inicia-se no dia 1 de agosto de 2023;
- c) Os trabalhadores que tenham mais de 2 anos na empresa e menos de 4 anos, enquadram-se no nível 3 e a contagem de permanência nesse nível, inicia-se no dia 1 de agosto de 2023;
- d) Os trabalhadores que tenham 4 ou mais anos na empresa, enquadram-se no nível 3 durante 1 ano e a contagem de permanência nesse nível, inicia-se no dia 1 de agosto de 2023. Após esse ano de permanência, estes Trabalhadores passarão ao nível 4 e a contagem de permanência nesse nível, inicia-se no dia 1 de agosto de 2024.

2. Os trabalhadores que venham a ser abrangidos pelo AE após 1 de agosto de 2023 serão integrados no nível correspondente ao tempo de permanência na empresa que detinham em 1 de agosto de 2023, produzindo a integração efeitos a partir da data a que lhe passe a ser aplicável o AE.

3. Os trabalhadores que venham a ser admitidos após 31 de dezembro de 2023 ingressam no nível “Iniciado” da correspondente categoria profissional, nos termos previstos na cláusula 8.ª.

4. Os trabalhadores que detinham a categoria profissional anteriormente denominada por «Supervisor», passam a deter a categoria de Técnico de Tráfego de Assistência em Escala.

5. Os valores previstos nas tabelas constantes na cláusula 8ª produzem efeitos a contar do dia 1 de janeiro do ano a que respeitem, com exceção dos relativos ao ano de 2023, que produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2023.

6. A partir da data em que o presente Acordo de Empresa for aplicado ao trabalhador, são extintas todas as prestações pecuniárias ou em espécie, com natureza retributiva ou não, não previstas no presente AE, nomeadamente a título exemplificativo as seguintes: Winter bonnus, summer bonnus, prémios de desempenho, prémios de produtividade e avenças de parqueamento.

7. A Empresa dispõe até final do verão IATA de 2023 para proceder à adequação dos horários de trabalho às regras constantes no presente AE.

8. A majoração de férias prevista no n.º 2 da cláusula 30.ª, aplica-se a partir das férias que se vencerem em 01/01/2025, tendo por referência à prestação de trabalho no ano civil de 2024.

9. O disposto no n.º 4 da cláusula 30.ª, aplica-se às férias que sejam gozadas a partir de 01/01/2024.

10. A pontuação prevista no número 2 da Cláusula 31.ª, incide sobre as férias gozadas em 2024 e será tida em conta na marcação das férias de 2025.

**Cláusula 50ª****Carácter globalmente mais favorável do acordo de empresa**

1. O regime constante do presente AE considera-se globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação coletiva, negociais ou não negociais, anteriormente aplicados, ou potencialmente aplicáveis, e prevalece sobre as disposições legais, convencionais ou constantes de normativos internos anteriormente aplicadas.

2. Deixam de vigorar, em conformidade com o disposto no número anterior, com efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente AE, quaisquer normas que com o mesmo se mostrem incompatíveis ou regulem matérias nele previstas, passando o presente AE, na área e âmbito definido na Cláusula 1.ª, a ser o único instrumento de regulamentação coletiva aplicável ao empregador outorgante e aos trabalhadores pelo mesmo abrangidos.

Lisboa, 31 de julho de 2023

Pela Groundlink III Handling, Lda:

Carlos Javier López Cambil, gerente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, dirigente.

Fernando José Miguel Pereira Henriques, dirigente.

Depositado em 16 de agosto de 2023, a fl. 38 do livro n.º 13, com o n.º 247/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE., n.º 32, de 29/08/2023).