

Acordo de Empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Revisão Global.

Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Alteração Entre: Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal, com estabelecimento principal em Swords, Airside Business Park, County Dublin, Irlanda, registado na Irlanda com o número 104547; doravante referida como «Ryanair», representada por Darrell Hughes, diretor de estratégia de RH e operações devidamente autorizado.

E: SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, com estabelecimento principal em Rua Frei Tomé de Jesus, 8 - 1749-057, Lisboa, Portugal representado por Tiago Grácio de Faria Lopes e Luís Miguel Marques Teodoro, na qualidade de presidente e vice-presidente, respetivamente.

Doravante referido como «o sindicato».

SECÇÃO I

Introdução e enquadramento

a) Através do acordo de emergência de julho de 2020 em resposta à crise da Covid-19, a Ryanair, a SPAC e o conselho de empresa priorizaram a manutenção do maior número possível de postos de trabalho de piloto, reconhecendo ao mesmo tempo a necessidade de reduções significativas de custos para permitir à empresa fazer face ao impacto devastador das restrições de viagens e condicionamento de horários. Os últimos 2 anos da crise da Covid-19 foram extremamente desafiantes para a tripulação e para a companhia, com perdas de 815 milhões de euros até 31 de março de 2021 e de 355 milhões de euros até 31 de março de 2022. Embora continue a existir uma incerteza considerável em torno da recuperação das tarifas pós-Covid e o conflito em curso na Ucrânia tenha resultado numa espiral de preços do petróleo (mais de 100 dólares por barril), a Ryanair, o SPAC e o conselho de empresa trabalharam para acelerar a recuperação salarial e incorporar aumentos salariais, de forma a proporcionar estabilidade e progressão salarial nos próximos anos.

b) As partes acordam em revogar na íntegra o acordo de empresa celebrado pela Ryanair e pela SPAC, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 48, de 29 de dezembro de 2019, (aqui referido como «AE»), suspenso pelo acordo de emergência publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 11, de 22 de março de 2021, que é inteiramente substituído por este novo acordo, cujos termos são globalmente mais favoráveis do que os estabelecidos no AE anterior.

c) Este acordo é vinculativo para a Ryanair e para todos os pilotos representados pelo SPAC e que estejam ao serviço da Ryanair (doravante «pilotos») e, portanto, aplica-se a um empregador e 125 pilotos. As partes concordam em efetuar e solicitar a publicação dos termos exatos da versão portuguesa do presente AE, em anexo, e a sua extensão a todos os pilotos da Ryanair cujas funções não estejam expressamente fora do âmbito do presente AE, ao abrigo da cláusula 2.3.

d) A Ryanair é uma companhia de aviação comercial com o Código de Atividade Económica («CAE») n.º 51100.

e) Este acordo aplica-se a todo o território nacional.

SECÇÃO DOIS

Regulamentação

1- Definições

1.1- «Pilotos» significa os pilotos com contrato de trabalho direto com a Ryanair, com base em qualquer uma das bases atuais ou futuras da Ryanair em Portugal.

1.2- «Salário base» significa o vencimento de base bruto, que está especificado como um montante anual e é pago em 12 prestações mensais, incluindo-se aí a remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

1.3- «Comandante» (CPT) é um piloto nomeado pelo chefe dos pilotos da Ryanair enquanto comandante e que tem um contrato de trabalho com a Ryanair (incluindo validação da licença) para a função de comandante.

1.4- «Primeiro oficial» (FO) é um piloto que completou 1500 ou mais horas de voo (CS 25) e atingiu o nível de voos exigido, conforme determinado pelo departamento de formação da Ryanair.

1.5- «Primeiro oficial júnior» (JFO) é um piloto que completou 500 ou mais horas de voo (CS 25) mas menos de 1500 horas de voo (CS 25) e atingiu o nível exigido de voos, conforme determinado pelo departamento de formação da Ryanair.

1.6- «Segundo oficial» (SO) é um piloto que completou menos de 500 horas de voo (CS 25) e atingiu o nível exigido de voos, conforme determinado pelo departamento de formação da Ryanair.

1.7- «Co-piloto» é um piloto que ou é um SO, um FO ou um JFO.

1.8- «Trabalho em dia de folga» (WOFF) é um dia em que um piloto inicia um período de serviço em voos comerciais a pedido da companhia, em dia agendado como folga.

1.9- «Hora de bloco planeada» ou «SBH» significa as horas de voo planeadas (escaladas), conforme estabelecido na publicação da escala de pilotos e depois efetivamente executadas pelo piloto.

1.10- «Subsídio SBH» significa o pagamento de um subsídio que é calculado por cada hora de voo planeada (SBH) e é pago mensalmente à posteriori. O subsídio SBH pretende compensar os custos incorridos pelos pilotos e as deslocações inerentes.

1.11- «Escala de serviço» - Significa uma escala elaborada pela Ryanair que geralmente define dias de serviço como «on» e outros sem serviço como «off», que significam dias de folga ou dia de descanso. (ex.: escalas de serviço 5/4 significa uma escala de serviço com 5 dias de trabalho seguidos de 4 dias de folga ou dias de descanso).

2- Âmbito e termo

2.1- Este acordo de empresa (AE) abrange todos os pilotos (como definido na cláusula 1.1.^a, excluindo os especificados na cláusula 2.3.^a abaixo).

2.2- Este acordo abrange todos os tipos/variantes de aeronaves, incluindo qualquer tipo ou variante que possa ser introduzida no futuro.

2.3- Este acordo não se aplica aos pilotos de gestão/comandantes de base que permanecem fora do âmbito deste acordo.

2.4- Este acordo entrará em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e vigorará até 31 de março de 2027, com exceção das cláusulas que tenham efeito retroativo nos termos permitidos pelo Código do Trabalho, as quais terão efeito retroativo a partir das datas inseridas em cada uma das respetivas cláusulas.

2.5- As partes concordam em iniciar negociações sobre um novo AE com pelo menos 6 meses de antecedência relativamente a 31 de março de 2027, ou seja, o mais tardar até 1 de outubro de 2026.

2.6- Todos os pilotos com base em Portugal, nessa data, transitaram para a legislação laboral portuguesa aplicável em 1 de fevereiro de 2019.

2.7- A lei portuguesa aplica-se a todos os pilotos a partir de 1 de fevereiro de 2019 e os tribunais portugueses terão competência para apreciar questões decorrentes dos contratos individuais dos pilotos e deste AE a partir dessa data. O SPAC concorda em não fazer quaisquer novas reclamações coletivas, com caráter retroativo, relativamente à aplicabilidade da lei laboral portuguesa, relacionadas com a tripulação que opera nos aviões da Ryanair.

2.8- A partir de 1 de janeiro de 2022 (devido a uma alteração na legislação fiscal irlandesa), a tripulação da Ryanair em Portugal já não está sujeita ao imposto sobre o rendimento irlandês e a Ryanair retém agora o Imposto sobre o rendimento português sobre todos os rendimentos brutos.

3- Contratos de trabalho da Ryanair

3.1- No início de cada estação, a Ryanair irá anunciar a disponibilidade de contratos de trabalho para pilotos e aceita avaliar todas as candidaturas dos prestadores de serviços a postos com contratos de trabalho, mediante disponibilidade. Em cumprimento da legislação portuguesa, o SPAC deve aceitar que nem todos os pilotos com base em Portugal pretendem ter um contrato de trabalho e alguns preferem prestar os seus serviços à Ryanair mediante um contrato de prestação de serviços (e o SPAC irá respeitar a opção dos pilotos nesta questão).

4- Reposição salarial acelerada

4.1- As partes concordam em acelerar significativamente a reposição das reduções salariais acordadas em 2020 devido à pandemia de Covid-19.

4.2- Os acordos de redução salarial implicaram um corte salarial escalonado de 20 %, que será agora repostos da seguinte forma (como exemplificado pelo anexo III):

4.2.1- Em maio de 2022, 10 % da redução salarial é reposta.

4.2.2- Os restantes 10 % da redução salarial são repostos em dezembro de 2022.

5- Salário base e aumento salarial

5.1- Remuneração de novos candidatos: Os níveis remuneratórios de novos candidatos especificadas na secção 5.12 do AE de 1 de abril de 2019 serão também repostos de acordo com o ponto 4.2 acima. Os comandantes baseados em Portugal (a partir de 1 de junho de 2022) que se encontram atualmente na escala de novos candidatos do AE de 2019 irão subir dois lugares na nova escala (tabela 5.3 abaixo) a 1 de abril de 2024. Exemplo - um piloto no ano 1 da escala do AE de 2019 (93 000 euros de

salário base bruto à taxa totalmente reposta) passará para o ano 3 na tabela 5.3 abaixo (99 500 euros de salário base bruto). Posteriormente, os pilotos irão transitar ao longo de cada ponto da escala, no dia 1 de abril seguinte ao período experimental de 6 meses ou após o período experimental de upgrade a comando, conforme indicado na tabela 5.3 abaixo, até ao final do AE (ou seja, 31 de março de 2027). Não haverá aumentos de pontos de escala após o fim do AE, a menos que seja acordado como parte de um novo AE.

5.2- Os comandantes existentes que não se encontram na escala de novos candidatos do AE de 2019, irão juntar-se à nova escala abaixo na tabela 5.3 a 1 de abril de 2024, no ponto de escala do ano 6.

5.3- A escala de salário base de comandante, em vigor a partir de 1 de abril de 2024, será a seguinte:

Tabela 5.3

Escala/Nível	Salário base
Início	91 500€
Ano 1	94 500€
Ano 2	96 500€
Ano 3	99 500€
Ano 4	101 500€
Ano 5	102 500€
Ano 6	103 500€
Ano 7	104 500€
Ano 8	105 500€

5.4- As regras de aplicação da escala de salário base de comandante para novos comandantes (tabela 5.3) são as seguintes:

5.4.1- Os novos comandantes são definidos da seguinte forma:

i) Qualquer novo comandante (entrada direta para comandante), que entre como um comandante da Ryanair com base em Portugal.

ii) Qualquer promoção para comandante para/em Portugal.

5.4.2- Os novos comandantes entram no início da escala de comandantes (tabela em 5.3) a partir da data efetiva do contrato de pilotos com base em Portugal.

5.4.3- Os comandantes irão transitar ao longo de cada ponto da escala, no dia 1 de abril seguinte ao período experimental de 6 meses ou após o período experimental de upgrade a comando, desde que tenham pelo menos 6 meses de serviço efetivo nesse ponto da escala. Por exemplo, um novo comandante («inicial») efetivo em maio de 2024 irá transitar para o ano 1 da escala em 1 de abril de 2025. Um novo comandante («inicial») efetivo a 1 de janeiro de 2025 irá transitar para o ano 1 da escala a 1 de abril de 2026.

5.4.4- Relativamente à transferência de comandantes existentes para/em Portugal a partir de outra base da Ryanair, serão considerados para determinar o ponto de escala de entrada os seguintes fatores:

- O ponto do comandante transferido na escala (tabela 5.3) com base no serviço como comandante da Ryanair na data da transferência.
- O ponto da escala em que o comandante transferido estaria se estivesse na base de transferência a 1 de abril de 2024, (por exemplo estará no máximo no nível de ano 6 no caso de se transferir entre 1 de abril de 2024 e 1 de abril de 2025; ou no máximo no nível de ano 7, caso se transfira entre 1 de abril de 2025 e 31 de março de 2026).
- Se a data de entrada do comandante for anterior a 1 de abril de 2024 - A entrada não é inferior ao ano 3 da escala.

5.4.5- O ponto de entrada, no caso previsto no número anterior, será o que for mais baixo de a) ou b), mas não inferior a c).

5.5- O salário base dos co-pilotos a partir de 1 de abril de 2024 progredirá por ano e por posto da seguinte forma:

Tabela 5.5

Ano*	Classificação/escala	Salário base
2024	SO	36 000€
	JFO	48 000€
	FO Ano 1	50 000€
2025	FO Ano 1	50 000€
	FO Ano2	50 750€
2026	FO Ano1	50 000€
	FO Ano 2	50 750€
	FO Ano3	51 500€

*Ano aplica-se aos FO existentes a 1 abril 2022.

5.6- Os aumentos não são aplicáveis a SO e JFO, uma vez que os pilotos SO e JFO progredirão para um salário de FO quando atingirem as horas de voo estabelecidas no artigo 1.º acima (Definições). A transição para JFO e FO acontecerá a partir do primeiro dia do mês seguinte ao mês em que o requisito de horas é cumprido.

5.7- Todos os co-pilotos existentes que já tinham a categoria de FO a 1 de maio de 2022 irão juntar-se à escala como FO ano 1 de acordo com a tabela em 5.5 acima.

5.8- Os FO transitarão subsequentemente ao longo das últimas escalas de FO (FO ano 2 e FO ano 3) no dia 1 de abril, anualmente, durante a duração deste AE, desde que tenham pelo menos 6 meses de serviço efetivo nesse ponto da escala.

5.9- Os FO transferidos para Portugal irão juntar-se à escala de FO que lhes seria aplicada se tivessem tido sempre base em Portugal.

5.10- Todos os salários base incluem todo o trabalho prestado, incluindo relatórios pré e pós-voo, atrasos e trabalho aos fins-de-semana/feriados.

5.11- O mecanismo de pagamento continuará a contabilizar o pagamento dos subsídios de férias e de Natal, que serão pagos em 12 prestações mensais. O cálculo dos subsídios de férias e de Natal inclui apenas as componentes de pagamento fixo e nenhum outro subsídio ou pagamento variável é tido em conta.

5.12- A Ryanair continuará a facilitar o pagamento de remuneração em contas bancárias portuguesas ou outras em euros (SEPA). Os pilotos podem atualizar as suas contas bancárias, enviando os dados através de Zendesk ao departamento de RH.

5.13- Não são aplicáveis outros aumentos salariais.

6- Aumento do subsídio SBH

6.1- Os pilotos têm direito ao pagamento do subsídio SBH, anteriormente referido também como subsídio de sector, calculado com base nas SBH, tal como estabelecido na escala publicada do piloto e voos, efetivamente, operados pelo piloto. O subsídio SBH visa compensar os trabalhadores pelos custos incorridos por SBH e deslocações inerentes dos pilotos.

6.2- A convergência salarial SBH terá lugar em abril de 2024, o que significa que a partir dessa data as taxas praticadas para comandantes e co-pilotos em Lisboa, Ponta Delgada, Faro e Funchal irão aumentar para as taxas praticadas no Porto.

6.3- Aplicar-se-á um aumento de 1,50 euros por SBH para todos os co-pilotos a partir de 1 de abril de 2024 e 0,50 euros por SBH a partir de 1 de abril 2025.

6.4- O pagamento de subsídio SBH aplicável a cada comandante a partir do nível no 7 aumentará 2,00 euros por SBH em 1 de abril de 2025.

6.5- O valor do subsídio SBH será o constante da tabela seguinte

Tabela 6.4 Taxas de SBH para comandante

Taxas de pagamento por SBH - Comandantes	
Início	33,50€
Ano 1	33,50€
Ano 2	33,50€
Ano 3	33,50€

Ano 4	33,50€
Ano 5	33,50€
Ano 6	35,58€
Ano 7	37,58€
Ano 8	37,58€

6.6- O valor do subsídio SBH para os co-pilotos será o constante da tabela seguinte:

Tabela 6.2 Taxas de SBH para co-piloto

Taxas de pagamento por SBH para Co - piloto			
Posição	2024	2025	2026
SO	10,25€	10,75€	10,75€
JFO	18,50€	19,00€	19,00€
FO	18,57€	19,07€	19,07€

7- Escala de serviço

7.1- O padrão de escala 5/4 (anexo) existente será mantido apenas durante o período deste AE, segundo as regras de funcionamento do 5/4 (anexo), desde que não se registem perdas de produtividade. A escala 5/4 passará para 5/3 no termo do AE em 31 de março de 2027 ou qualquer escala admissível em conformidade com a lei e regulamentos aplicáveis, nomeadamente o regulamento UE (FTL), a menos que um novo acordo seja alcançado até essa data. Todas as regras atuais da escala mantêm-se neste AE, conforme o Anexo I em anexo, o qual faz parte deste AE.

7.2- Para manter a escala 5/4, que gera 58 dias de folga a mais do que o padrão contratual 5/2, quaisquer dias de férias adicionais ou feriados nacionais, aplicáveis de acordo com a lei portuguesa, além dos 20 dias de férias e 9 feriados nacionais anteriormente aplicáveis, serão atribuídos em dias de folgas não legalmente exigíveis na escala com o padrão 5/4.

7.3- Os dias de férias atribuídos em vez de dias de folga são considerados, para todos os efeitos e finalidades da legislação, como dias de férias, em conformidade com a norma mínima de 22 dias de férias por ano. Os dias de folga adicionais além da escala contratual de 5/2 também serão considerados como férias anuais, em número necessário para cumprir qualquer aumento futuro do número mínimo anual de dias de férias, nos termos da lei, durante a execução deste AE, até ao número necessário para cumprir o mínimo de dias de folga, férias anuais e feriados em cada momento previsto na lei portuguesa.

7.4- Ambas as partes concordam que a aplicação deste AE garante a produtividade atual, que permite à Ryanair planear e executar o seu programa de voos, com uma média de tripulantes não superior a 5,4 tripulações por aeronave (com base em 850 horas por piloto).

7.5- As seguintes cláusulas do acordo de emergência Covid-2020 deixarão de ser aplicáveis a partir de 31 de dezembro de 2022:

- Cláusula 4. 4.^a (ADD)
- Cláusula 6.^a (Dias S/F na escala de dias de folga)
- Cláusula 7 (Eficiência dos formadores)

7.6- A cláusula 4.3.^a (OOB) do acordo de emergência Covid-2020 deixará de ser aplicável a partir de 1 de junho de 2022, com exceção de quaisquer deveres OOB já inscritos na escala.

7.7- A cláusula 3.^a do acordo de emergência Covid-2020 deixará de ser aplicável a partir de 31 de março de 2023.

7.8- A cláusula 4.2.^a volta à regra pré-covid, segundo a qual no dia em que a escala se altera (incluindo envolvendo um aumento de sectores) será apenas de «manhã» para «manhã» ou «tarde» para «tarde». Estas alterações são obrigatórias e podem ser feitas no dia.

7.9- As disposições sobre a lista de força maior no atual AE continuam ao abrigo deste acordo.

8- Subsídios e outros pagamentos

8.1- Os subsídios anuais brutos de formação serão repostos de acordo com os mesmos períodos de reposição e percentagens previstas no ponto 4.2 acima. Os subsídios de formação serão pagos mensalmente aos pilotos nomeados para estas funções de formação pela Ryanair, em conformidade com os acordos individuais de formação, correspondendo ao montante anual estabelecido na tabela seguinte:

Subsídios de formação

Subsídios brutos de formação p.a. (totalmente repostos)	
Elemento de remuneração (bruto)	Todas as bases portuguesas existentes
Subsídio SFI	6 000€
Subsídio para LCC	5 000€
Subsídio de LTC (incluindo LCC)	14 000€
Subsídio de TRI	5 000€
Subsídio TRE	6 500€

8.2- Os formadores com várias qualificações de formação ativas na Ryanair irão receber cada um dos subsídios de formação relevantes, com exceção do suplemento anual LCC, que está incluído no pagamento LTC relevante. Por exemplo, um TRE com TRI ativo e qualificações LTC e LCC irá receber o seguinte pagamento anual bruto:

Complemento	
Subsídio de LTC	14 000€
Subsídio LCC	0€
Subsídio de TRI	5 000€
Subsídio TRE	6 500€
Total P.A.	25 500€

8.3- As tarifas brutas diárias de formação serão repostas de acordo com os mesmos períodos de reposição e percentagens previstas no ponto 4.2 acima. Passam a aplicar-se as tarifas de formação diárias como indicado na tabela seguinte:

Tarifas de formação diária bruta (totalmente repostas)	
Elemento de remuneração	Tarifas
Taxa diária SFI SIM	187,50€
Taxa diária TRI SIM	290,00€
Taxa diária TRE SIM	290,00€

8.4- Os pilotos receberão um subsídio anual bruto de 6000,00 €, no caso dos comandantes, e 5500,00 € no caso de FO, JFO e SO (sem alteração aos valores atuais). O subsídio será pago em prestações mensais de valor igual e será atribuído de acordo com a tabela seguinte:

Atribuição de subsídio anual		
	Comandante	FO
Perda da licença	2 000€	1 750€
Seg. de saúde	1 500€	1 250€
Farda/ID	500€	500€
Sim	500€	500€
Estacionamento	500€	500€
Médico	500€	500€
Água	200€	200€
Telefone	300€	300€
Total bruto p.a	6 000€	5 500€

8.5- Os pilotos não terão direito a qualquer compensação ou reembolso adicional decorrentes de despesas, exceto quando previamente autorizados pela Empresa (disposições HOTAC específicas detalhadas no anexo 1; Guidelines fora da base).

8.6- A partir de 1 de dezembro de 2022, o pagamento da «perdiem» será de 75,00 líquidos pagos por cada escala de voo permanência de noite fora da base de origem do piloto (excluindo os pilotos móveis). O «perdiem» é um subsídio destinado a compensar os custos incorridos com as escalas durante a noite e será acrescentado a outros subsídios previstos no presente contrato.

8.7- As tarifas de WOFF diárias brutas serão repostas de acordo com os mesmos períodos de reposição e as percentagens previstas em 4.2 acima. O pagamento do trabalho em dia de folga (pagamentos WOFF) irá permanecer com as tarifas brutas diárias de acordo com a tabela seguinte:

Pagamentos WOFF (bruto diário)	
	Todas as bases portuguesas existentes
Comandante	594,90€
FO/JFO	300,00€
SO	150,00€

8.8- Quando se encontrem em férias, os pilotos têm direito à remuneração base já incluída na remuneração base bruta anual e a um montante bruto diário adicional, de acordo com o quadro abaixo. As tarifas brutas de férias anuais serão repostas de acordo com os mesmos períodos de reposição e percentagens previstas no ponto 4.2 acima, e passa a aplicar-se a tabela seguinte:

Pagamentos S/F (bruto diário)	
	Todas as bases portuguesas existentes
Comandante	150€
FO/JFO	120€
SO	60€

9- Pré-aviso aplicável aos pilotos

9.1- Considerando o elevado nível de responsabilidade e o valor para a empresa que reúnem as funções dos pilotos, nos termos do artigo 400.º número 2 do Código do Trabalho, o pré-aviso aplicável à denúncia do contrato de trabalho por parte dos pilotos é aumentado para 90 dias.

10-Pensão

10.1- A Ryanair continuará a fazer contribuições para o plano de pensões existente. A contribuição total anual de pensão de comandante existente sobe para 16 000,00 € por ano (até 8000,00 € à responsabilidade da Ryanair/até 8000,00 € comandante) quando totalmente reposta de acordo com a tabela 4.2, e a pensão total de primeiro oficial até 6K p.a (3K Ryanair/3K primeiro oficial) quando totalmente reposta, faseado de acordo com as regras atualmente aplicáveis e de forma proporcional para trabalho a tempo parcial. A Ryanair criou um novo regime de pensão português para os pilotos com base na manutenção dos níveis máximos de contribuição equivalente da entidade empregadora.

11- Outros benefícios

11.1- A Ryanair irá incluir os pilotos numa apólice de seguro de «morte no trabalho» com a cobertura de dois salários base anuais em caso de morte durante o período de trabalho na Ryanair.

11.2- Protecção legal (sem alteração às regras atuais) - A Ryanair proporcionará acesso rápido a aconselhamento jurídico especializado (até um limite de 150 000 euros) para representações e serviços em consultas jurídicas em tribunais cíveis e militares, em relação ao Piloto no exercício de funções na Ryanair. Esta possibilidade não está disponível a qualquer piloto que

tenha reclamações contra a Ryanair. A possibilidade de acesso a aconselhamento jurídico ficará sempre ao discricionário e irrestrito critério da Ryanair. Nos casos em que a Ryanair concordar em prestar aconselhamento jurídico, a escolha do advogado ficará ao critério da Ryanair e a Ryanair reserva-se o direito de monitorizar a quantidade e qualidade (incluindo o conteúdo) do aconselhamento jurídico prestado. A aceitação da Ryanair em fornecer aconselhamento jurídico, não implica de forma nenhuma, nem sugere que a Ryanair tolera, aceita ou consente, de forma nenhuma, o comportamento do Piloto a respeito do qual foi procurado aconselhamento jurídico, nem sugere que a Ryanair indenize o Piloto a respeito do qual foi procurado aconselhamento jurídico.

11.3- A Ryanair irá disponibilizar escalas partilhadas/part-time com pagamento proporcional/benefícios sujeitos à legislação laboral portuguesa e enquadrados na escala fixa de 5/4.

11.4- A partir de 1 de junho de 2022 os pilotos da Ryanair com 12 meses de serviço receberão o pagamento integral dos seus elementos de remuneração fixa até um máximo de 6 dias de ausência por ano por doença certificada, entre 1 de abril e 31 de março do ano civil subsequente. Este benefício discricionário adicional é concedido unilateralmente pela Ryanair e não é contratual, dependendo do pleno cumprimento de todos os procedimentos de comunicação de faltas por parte do piloto.

12- Paz social

12.1- As partes acordam na necessidade de desenvolver um sistema eficaz de relações industriais, através de uma comunicação eficaz e regular. Ambas as partes devem procurar trabalhar de forma colaborativa com o interesse a longo prazo da sustentabilidade tanto do modelo «low cost» e de alta produtividade da Ryanair como das carreiras dos pilotos. As partes concordam em apoiar o desenvolvimento bem-sucedido da Ryanair e a sua missão de fornecer serviços de transporte aéreo a preços low cost com uma produtividade elevada das pessoas, na rede de bases da Ryanair através de um serviço muito eficaz, fiável e pontual, de acordo com as mais elevadas normas de segurança.

12.2- As partes concordam que negociaram de boa-fé e chegaram a um acordo mutuamente aceitável e concordam em não tomar quaisquer medidas durante a vigência do presente acordo, com o objetivo de comprometer ou modificar este AE.

12.3- As partes reconhecem que os termos e condições aqui acordados são globalmente mais favoráveis aos pilotos do que qualquer regulamentação anterior aplicável, incluindo o anterior AE e as disposições mínimas aplicáveis, consagradas em todo o enquadramento legal aplicável.

12.4- As partes reconhecem a importância de ter um processo eficaz de resolução interna de litígios. As partes concordam que devido à natureza pública dos serviços fornecidos pela Ryanair, é necessário um procedimento de resolução de litígios para garantir que são feitas todas as tentativas para resolver situações de potencial conflito antes da sua escalada até uma ação coletiva, inclusive, no interesse primário dos clientes da Ryanair. Caso surja qualquer disputa substancial, divergência ou impasse entre as partes, ambas as partes irão envidar todos os esforços razoáveis para negociar e resolver a disputa ou impasse de uma forma significativa, de boa-fé e no nível administrativo adequado.

12.5- Desde que os termos deste acordo sejam honrados e continuem a ser aplicados a todos os pilotos diretamente empregados da Ryanair em Portugal, o SPAC obriga-se a não iniciar nenhuma ação coletiva unilateral (incluindo greve ou piquete alternativo/secundário) em matérias cobertas por este AE durante o período da sua vigência. Ambas as partes concordam que os aumentos salariais delineados neste acordo serão o único aumento de custos durante o período de vigência deste acordo e não haverá mais reclamações salariais de qualquer natureza durante o período de vigência deste acordo.

12.6- As regras deste AE foram acordadas com base num acordo (datado de 24 de maio de 2022) entre as partes com vista a emendar o acordo de emergência estabelecido para enfrentar a crise pandémica da Covid-19. Este acordo deve ser tomado em consideração e servir como instrumento de interpretação caso surjam dúvidas quanto à vontade das partes, tal como expresso nas cláusulas acima referidas.

31 de maio de 2022.

Em nome da Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal:

Darrell Hughes, diretor de estratégia e operações de RH, na qualidade de mandatário.

Em nome do SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

Tiago Grácio de Faria Lopes, presidente da direção. Luís Miguel Marques Teodoro, vice-presidente da direção.

ANEXO 1

Escalas de serviço**Disposições de escalas de serviço 5/4**

1- Os pilotos portugueses trabalham num turno fixo de manhã durante 5 dias, seguidos por 4 dias de folga, seguido por 5 dias no turno tardio, seguido por 4 dias de folga.

2- É da exclusiva responsabilidade do piloto aceitar ou não um serviço de voo num dia que estava escalado como dia de folga (WOFF). A aceitação desse serviço irá acionar um pagamento de trabalho em dia de folga (excluindo as disposições da S.3 abaixo).

3- 6 dias de trabalho e 3 de folga - Será escalado duas vezes por ano, para cobrir sessões de formação recorrentes - notificação com 4 semanas de antecedência.

4- Um draft das escalas de serviço serão emitidas à sexta-feira e abrangem as quatro semanas, com início na segunda-feira, três dias depois. Os draft das escalas de serviço preliminares estão sujeitas a alterações.

5- A escala de serviço final será emitida à sexta-feira e abrange a semana que começa na segunda-feira, três dias depois.

6- Os dias de folga no draft da escala de serviço (publicada com quatro semanas de antecedência) estão garantidos.

7- As alterações à escala de serviço (que implicam um aumento nos setores) só serão permitidas entre turnos matinais ou, em alternativa, entre turnos tardios. Estas alterações são obrigatórias e podem ser feitas no próprio dia.

8- Os pilotos podem recusar quaisquer pedidos de alteração na escala de serviço, que os mude de um turno matinal para um turno tardio ou vice-versa no próprio dia.

9- Nenhum piloto deve ser escalado para serviços de voo durante mais de cinco dias de trabalho consecutivos.

10- Não é possível aceitar pedidos de folga em dias ou para tipos de serviço específicos. No entanto, aceitam-se pedidos para gozar «dias individuais» e descontados nas férias anuais.

11- Quaisquer trocas feitas pelos Pilotos têm de estar em conformidade com as disposições do manual de operações, parte A, e aprovadas, por escrito, pelo controlo da tripulação. A proibição de alterações entre turnos matinais e noturnos também se aplica às trocas.

12- Os pilotos podem trocar de um serviço de voo para um serviço de assistência, mas não podem trocar para serviços de assistência antes ou depois de dias de folga.

13- O pagamento de trabalho em dias de folga não se aplica às trocas.

14- Os pilotos que se encontrem temporariamente indisponíveis para serviços de voo por motivos de saúde, mas que estejam disponíveis para outros serviços, podem ser escalados para serviços das operações de voo, em terra, com base no padrão 5 dias trabalho e 2 folgas, mas sujeitos às restrições do manual de operações da Ryanair, parte A, capítulo 7. A remuneração SBH não será aplicada a estes serviços em terra.

15- Os pilotos deverão marcar consulta na medicina de aviação, de acordo com o seu tempo pessoal.

16- Se forem atingidos os FTL (flight time limitations) ou se houver essa possibilidade, então serão atribuídos, por ordem de prioridade; dias férias anuais, depois dias de formação, depois dias de folga (N/A designação da escala).

17- Todos os períodos de serviço de voo (PSV) estão sujeitos às FTL da Ryanair, de acordo com a subsecção Air Ops Sub part FTL das operações aéreas. Se estas foram significativamente alteradas, o padrão de escalas de serviço será revisto.

18-O horário de começo do PSV e o horário de fim do PSV estarão sujeitos às restrições das FTL da Ryanair, de acordo com a subsecção Air Ops Sub part FTL .

19-PSV de 13 horas sujeito aos critérios apresentados na subsecção Air Ops Sub part FTL. Não está planeado serviço de voo noturno.

Diretrizes fora da base

1- Quando são atribuídos serviços fora da base a um piloto da Ryanair, será seguido o processo abaixo:

- a) O departamento de escalas em Dublin irá atribuir um serviço fora da base (incluindo «night stops») que acionará o pagamento de um subsídio de 75,00 € (líquido dos impostos irlandeses) por noite e o alojamento num hotel adequado;
- b) O departamento de operações da Ryanair ou a API irá reservar alojamento individual para os pilotos num hotel adequado e encaminhar a confirmação individualmente para a mala de voo eletrónica (iPad) dos pilotos;
- c) Os hotéis nas imediações do aeroporto ou com serviço de shuttle para o aeroporto são preferíveis. No entanto, quando não estiver disponível um serviço de shuttle, os pilotos podem pedir o reembolso de despesas de transporte razoáveis para as viagens aeroporto/hotel;
- d) Pode ser pedido um reembolso por despesas razoáveis de quilometragem ou de táxi, de acordo com o ponto acima em serviços fora da base. Os pedidos de reembolso por despesas com táxis e quilometragem só podem ser feitos quando são necessários para executar os deveres contratuais e devem ser aprovados com antecedência;
- e) Nos casos de serviços fora da base em que ocorram problemas com a HOTAC ou com o transporte, os Pilotos devem contactar imediatamente o controlo da tripulação. Se os pilotos considerarem que o alojamento no hotel não está em conformidade com as normas estabelecidas pelas operações da Ryanair, deverão informar a companhia imediatamente a Ryanair, que determinará se o alojamento é satisfatório;
- f) Os pilotos que prestem trabalho fora da base irão receber alojamento de acordo com o procedimento da companhia nesse momento. Se o alojamento ou o processo ficar, de alguma forma, aquém do estabelecido no procedimento, os pilotos deverão reportar imediatamente essa questão através do sistema Zendesk.

ANEXO II

Produtividade

1- Este contrato aplica-se a todos os tipos de aeronave.

2- Este contrato foi celebrado tendo por base a garantia de que os pilotos em Portugal garantem a não redução de produtividade.

3- Este é um acordo de 4 anos, com o fim de testar o padrão 5 dias de trabalho e 4 dias de folga.

4- Se for demonstrado que a produtividade individual está a ser afetada em qualquer trimestre, no sentido em que os pilotos não possam ou não consigam mais de 850 horas por ano (p. ex. ausências prolongadas ou ausências frequentes), a produtividade será recuperada individualmente no trimestre seguinte, revertendo para o padrão de 5 dias de trabalho e 3 dias de folga. Sempre que possível, depois de recuperada esta perda, o padrão da escala de serviço será repostado, de acordo com o padrão original. Esta disposição não deverá ser utilizada para fins punitivos. Destina-se a manter a produtividade.

5- Serão repostas as sessões de formação e de comando (ou seja, formação de conversão, LTC, formação TRI/E, etc.) com base num padrão de 5 dias de trabalho e 2 de folga ou qualquer padrão que seja necessário para acelerar a formação, nos termos do manual de operações da Ryanair, parte A, capítulo 7.

6- Os padrões das escalas e das férias anuais estão sujeitos a alteração após promoção ou transferência. Ocasionalmente, poderá ser necessário alterar o padrão da escala, para garantir uma escala uniforme. A companhia envidará todos os esforços para minimizar estas alterações dos padrões, que só serão aplicadas quando for necessário em termos operacionais e irão garantir um mínimo de 3 de folga, durante a transição do padrão.

7- Aceita-se que, ocasionalmente, se houver alteração das circunstâncias operacionais, (como um volume de formação elevado, introdução de uma aeronave ou níveis fora do normal de demissões/recrutamentos ou por força maior), a integridade

das receitas das operações de voo continuam a prevalecer e estas diretrizes de elaboração de escalas de serviço podem ser suspensas ou alteradas por períodos de 28 dias de cada vez, após consulta com o sindicato dos pilotos e de acordo com as disposições básicas do manual de operações da Ryanair, parte A, capítulo 7.

Depositado em 17 de maio de 2023, a fl. 28 do livro n.º 13, com o n.º 154/2023, 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 20 de 29/05/2023)