

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspenso

PSIT – Proposta adicional SITAVA

**Acordo de Empresa aplicável aos trabalhadores da ATM  
em funções nos Aeródromos da Madeira**

**PROPOSTA**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e Vigência**

Cláusula 1ª 20171213 p/ok

**(Âmbito pessoal)**

1. O presente Acordo de Empresa adiante designado por AE rege as relações de trabalho entre, por um lado, da Assistência Total em Manutenção, SA (adiante designada por ATM ou Empresa) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço nos Aeródromos da Região Autónoma da Madeira, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos (adiante designado por SITAVA).

Cláusula 2ª 20171213 p/ok

**(Âmbito territorial)**

1. Este AE é aplicável aos trabalhadores da Empresa no exercício das suas funções nos Aeródromos da Madeira e de Porto Santo.
2. São ainda abrangidos por este AE os trabalhadores da Empresa que se desloquem, temporariamente em serviço, para fora dos Aeródromos acima referidos.

Cláusula 3ª 20171213 p/ok

**(Publicação e entrada em vigor)**

1. O presente AE entrará em vigor 5 (cinco) dias após a sua publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, sem prejuízo do disposto no número seguinte quanto à produção de efeitos.
2. As remunerações constantes do Anexo I e o clausulado de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de .....

Cláusula 4ª

**(Vigência e revisão)**

1. O período de vigência deste AE é de 3 (três) anos, sendo que, durante esse período, a tabela salarial será actualizada anualmente, no dia 1 de Janeiro, de acordo com a variação média anual do índice de preços do consumidor na Madeira, verificada nos 12 (doze) meses anteriores, acrescida de 0,25%.
2. O presente AE não pode ser denunciado antes de ..... A denúncia deve ser acompanhada de proposta escrita. O prazo para apresentação de contraproposta é de 30 (trinta) dias contados a partir da data de recepção da proposta.
3. O presente AE mantém-se em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação coletivo de trabalho.

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspenso

PSIT – Proposta adicional SITAVA

4. O presente AE prevalece sobre toda a regulamentação interna da Empresa em vigor à data de início da produção de efeitos deste AE que com o mesmo se encontre em contradição.

Cláusula 5ª 20171213 p/ok

**(Idade mínima de admissão)**

1. A idade mínima de admissão dos trabalhadores é de 18 anos.

Cláusula 6ª

**(Habilitações mínimas)**

1. A admissão de trabalhadores é da competência da Empresa.
2. Na admissão, atender-se-á entre outros factores que se considerem relevantes: as habilitações escolares, conhecimentos técnicos, formação profissional e experiência profissional, comprovados e reconhecidos como satisfazendo os requisitos definidos pela Empresa e pelas Entidades Certificadoras e a Autoridade Nacional da Aviação Civil (ANAC) para o exercício da profissão.
3. Os candidatos deverão ler, escrever e falar Português. Sempre que o exercício da profissão seja condicionado por regulamentação à obtenção de um título académico, e/ou de um certificado de aptidão profissional, a falta destes importa a nulidade do contrato de trabalho.

Cláusula 7ª

**(Período experimental)**

1. O período experimental dos contratos sem termo corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a duração de 60 (sessenta) dias para a generalidade dos trabalhadores.
2. Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental é de 30 (trinta) dias, salvo se o contrato a termo certo tiver duração não superior a 6 (seis) meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, casos em que é reduzido a 15 (quinze) dias.
3. Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 8ª 20171213 p/ok

**(Enquadramento inicial na tabela salarial)**

1. Os trabalhadores a admitir, por recrutamento externo, serão enquadrados no Grau de Iniciado da respectiva profissão.
2. O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de, atendendo à experiência ou qualificação profissional de trabalhadores, ser adoptada solução mais favorável pela Empresa.

Cláusula 9ª

**(Preenchimento de postos de trabalho)**

1. Os postos de trabalho vagos serão preenchidos preferencialmente e em igualdade de condições, através de recrutamento interno aberto a todos os trabalhadores do quadro

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspenso

PSIT – Proposta adicional SITAVA

- permanente de pessoal da Empresa que reúnam os pré-requisitos para o(s) posto(s) de trabalho a preencher, em harmonia com o estabelecido na carreira profissional respectiva.
2. Na falta de candidatos, nas condições previstas no número anterior, será dada preferência aos trabalhadores com contrato a termo.
  3. O provimento dos postos de trabalho vagos será feito mediante concurso sujeito a condições definidas previamente pela Empresa e aplicáveis caso a caso.
  4. Para efeito do disposto nos números anteriores, a Empresa divulgará através de “Comunicação Interna” a existência do posto ou postos de trabalho vagos e, ainda, dos seguintes elementos:
    - a) Designação da profissão/categoria profissional e seu conteúdo funcional;
    - b) Data de abertura do concurso;
    - c) Remuneração, local e horário de trabalho;
    - d) Pré-requisitos e condições mínimas a satisfazer pelos candidatos;
    - e) Data limite de apresentação de candidaturas;
    - f) Critérios de selecção;
    - g) Fases do concurso e tipo de provas a efectuar;
    - h) Prazo de validade do concurso;
    - i) Formação a desenvolver.
  5. A Empresa dará, em tempo útil, conhecimento ao SITAVA de todos os concursos a efectuar, enviando-lhe cópia da “Comunicação Interna” referida no número anterior.
  6. Durante as acções de formação relacionadas com o recrutamento interno referido no número 1 desta cláusula, os trabalhadores manterão:
    - a) Todos os direitos previstos neste AE e na Lei que não colidam com a acção de formação, sendo-lhes devida a retribuição como trabalho efetivo, sendo-lhes igualmente devida a retribuição estabelecida para os candidatos externos se esta for superior;
    - b) A antiguidade na Empresa.
  7. Na hipótese de não obterem aprovação nas acções de formação ou provas de um determinado concurso, os trabalhadores manterão a categoria profissional, as funções anteriores e a respectiva antiguidade.
  8. Quando o número de candidatos internos for insuficiente para o preenchimento do número de vagas, quando os candidatos não reúnam as condições de candidatura ou não obtiverem classificação suficiente no final da acção de formação, a Empresa pode recorrer ao recrutamento de candidatos externos.

#### Cláusula 10ª

##### **(Concurso e prestação de provas)**

1. A elaboração dos programas de selecção é da competência da Empresa.
2. A admissão de candidatos far-se-á segundo a ordem de classificação resultante do processo de selecção.
3. Sempre que o processo de selecção não permita a classificação ordenada dos candidatos, dará a Empresa aos interessados não seleccionados que o solicitem, informação sobre os motivos da sua exclusão.

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspenso

PSIT – Proposta adicional SITAVA

Cláusula 11ª 20171213 p/ok

**(Preferência na selecção dos candidatos)**

Em igualdade de circunstâncias, os candidatos internos terão preferência no preenchimento dos postos de trabalho objecto do concurso.

Cláusula 12ª 20171213 p/ok

**(Definições)**

Para efeitos do disposto neste RA, entende-se por:

**Profissão:** conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos.

**Categoria Profissional:** é a qualificação correspondente à natureza e espécie das funções efectivamente desempenhadas pelo trabalhador.

**Carreira Profissional:** sistema que define as linhas orientadoras da evolução dos trabalhadores em cada profissão.

**Função:** conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado.

**Tarefa:** acção integrada numa função que requer um esforço físico e/ou mental, com vista a atingir um determinado fim;

**Enquadramento:** posição relativa de cada categoria profissional, refletida na tabela salarial.

**Grau:** situação relativa na profissão e que indica o nível de enquadramento salarial.

Cláusula 13ª

**(Substituição temporária)**

1. A substituição temporária no desempenho efectivo de funções da linha hierárquica ou de categoria superior por um trabalhador hierarquicamente, ou de enquadramento salarial inferior, será feita por comunicação escrita ao mesmo, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis relativamente ao início do período de substituição e determinará a atribuição ao substituto do tratamento que corresponde às funções temporariamente desempenhadas desde o primeiro dia.
2. Nos casos a que se refere o número anterior, o substituto adquirirá o direito a ser reclassificado, quando exercer as respectivas funções por mais de 180 (cento e oitenta) dias seguidos ou 270 (duzentos e setenta) dias interpolados de serviço efectivo no período de 2 (dois) anos a contar da data de início de funções.
3. O disposto no número anterior, não se aplica aos casos em que o afastamento do substituído seja motivado por parto, doença ou acidente de trabalho, exercício de funções sindicais, cumprimento do serviço militar, situação de licença sem vencimento, formação profissional e deslocação em serviço, casos em que o substituto adquirirá somente o direito à remuneração referida no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 14ª

**(Acesso a postos de trabalho da linha hierárquica)**

1. Cabe à Empresa preencher os lugares de chefia por trabalhadores pertencentes ao seu quadro de pessoal permanente e preferencialmente de categoria imediatamente inferior e pertencente ao mesmo serviço, observando-se ainda a seguinte preferência: Chefe de

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspenso

PSIT – Proposta adicional SITAVA

- Equipa, corresponde à posição na linha hierárquica da carreira profissional e é nomeado preferencialmente de entre os profissionais de Grau VI ou de Grau V e ser detentor de Certificado de Qualificação.
2. Em caso de igualdade na classificação, no processo de selecção, dar-se-á preferência aos trabalhadores com:
    - 1º - maior antiguidade na categoria.
    - 2º - maior antiguidade na empresa.
  3. O acesso a postos de trabalho da linha hierárquica depende da nomeação, após audição prévia e com acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação e ao currículo profissional.

Cláusula 15ª 20171213 p/ok

**(Profissão e categorias profissionais)**

1. Todos os trabalhadores são enquadrados numa profissão e categoria profissional constantes do Anexo II deste AE, de acordo com a função ou conjunto de funções efectivamente desempenhadas, sendo vedado à empresa atribuir-lhe outras diferentes das previstas naquele Anexo, sem prejuízo da progressão que eventualmente venham a ter.
2. Os trabalhadores evoluem nas categorias profissionais da sua carreira profissional, nos termos do disposto no Anexo II.
3. As categorias profissionais abrangidas pelo presente AE são distribuídas por graus de enquadramento salarial que corresponderão às exigências das tarefas desempenhadas e formação profissional possuída, aos conhecimentos teóricos necessários, ao grau de autonomia das decisões a tomar no desempenho das tarefas, ao tempo de prática e de aprendizagem necessários, bem como ao esforço físico e/ou mental.
4. Por acordo das partes outorgantes, poderão ser criadas novas profissões e categorias profissionais, que se considerarão parte integrante deste Acordo 5 (cinco) dias após a sua publicação no JORAMA, data a partir da qual se produzirão os respectivos efeitos.
5. O disposto na parte final do número anterior é aplicável ao respectivo enquadramento salarial e profissional, bem como à respectiva definição de funções.

Cláusula 16ª 20171213 p/ok

**(Formação profissional)**

1. A Empresa promoverá acções de formação profissional nos termos da Lei tendo em vista:
  - a) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação dos trabalhadores aos postos de trabalho;
  - b) Executar acções de formação exigidas por aquela adaptação e pela evolução da tecnologia, da organização e gestão da própria empresa e das aptidões dos trabalhadores;
  - c) Garantir a valorização contínua dos recursos humanos de forma a obter níveis de rendimento e produtividade de trabalho tidos por desejáveis e a favorecer a progressão profissional dos trabalhadores;
  - d) Assegurar o direito à informação e à consulta dos trabalhadores, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pela empresa.
  - e) Obter ou renovar os Certificados de Qualificação dos trabalhadores, enviando para as Entidades Certificadoras os conteúdos da formação a desenvolver para a sua acreditação.

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspenso

PSIT – Proposta adicional SITAVA

2. É dever de todos os trabalhadores frequentar, com assiduidade e empenhamento, as acções de formação para que tenham sido seleccionados pela Empresa.
3. Relativamente a cada curso ou acção de formação que leve a efeito e independentemente da designação que lhe for atribuída e da existência, ou não, de reconhecimento oficial, a Empresa emitirá o correspondente certificado de formação profissional.

#### Cláusula 17ª

##### **(Acções de formação profissional)**

1. O tempo destinado pela Empresa para acções de formação profissional será considerado como de trabalho normal.
2. Sempre que a formação depender, única e exclusivamente da Empresa, o respectivo período não deverá exceder as 6 (seis) horas diárias.
3. Desde que o aproveitamento da formação assim o aconselhe, poderá ser alterado o horário ou mudado o tipo de horário habitualmente praticado por cada trabalhador, enquanto durar o curso, sem qualquer prejuízo para o trabalhador.
4. Se da mudança do tipo de horário vier a resultar diminuição do descanso semanal, o trabalhador beneficiará de um período de descanso exactamente igual à diminuição sofrida em resultado da acção de formação profissional, a acrescentar ao seu próximo período de descanso fixado no horário de trabalho, salvo acordo diferente a estabelecer com a empresa.
5. Os trabalhadores que praticam horários por turnos gozarão de um descanso mínimo de 12 (doze) horas antes do início do curso e após o final do mesmo.
6. Durante a frequência dos cursos, os formandos manterão todos os direitos e regalias previstos neste Regulamento e na Lei.
7. Para todos os efeitos previstos nesta cláusula considera-se igualmente como de trabalho normal o tempo despendido para frequência, decidida pela Empresa ou por entidade com competência para o efeito, de cursos ou provas de exame, com vista à passagem de certificados de formação profissional ou de habilitação profissional necessários para o exercício da actividade prosseguida pelo próprio trabalhador.
8. Todas as despesas extraordinárias em que o trabalhador participe por indicação da empresa, resultantes das acções de formação profissional, são da responsabilidade da Empresa.

#### Cláusula 18ª

##### **(Planos de formação)**

1. A Empresa elabora anualmente planos de formação.
2. O plano de formação deve prever as acções de formação a desenvolver e o número de trabalhadores a abranger.
3. O plano de formação abrange as acções de formação necessárias:
  - a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;
  - b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;
  - c) Às medidas de reconversão e de reciclagem;

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspensão

PSIT – Proposta adicional SITAVA

- d) À melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo, o 9º ano de escolaridade;
  - e) A permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a Empresa e para a obtenção ou renovação do Certificado de Aptidão Profissional (CAP).
4. Todos os trabalhadores têm direito a 35 (trinta e cinco) horas de formação certificada em cada ano. As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de 3 (três) anos, quando as acções de formação não forem organizadas pela Empresa, por motivos que lhes sejam imputáveis.
  5. O SITAVA tem direito de informação e de consulta prévia sobre os planos anuais de formação da Empresa.

Cláusula 19ª 20171213 p/ok

**(Actividade dos trabalhadores)**

1. O trabalhador exercerá, em princípio, uma actividade correspondente à profissão e categoria profissional para que foi contratado.
2. Quando às funções temporariamente desempenhadas, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento, desde que tal prestação seja por um período consecutivo igual ou superior a 5 (cinco) dias, mas contabilizado desde o primeiro dia.

Cláusula 20ª 20171213 p/ok

**(Mudança de local de trabalho)**

1. Entende-se por local de trabalho o Aeródromo em cada cidade.
2. A Empresa só poderá mudar definitivamente o trabalhador do respectivo local de trabalho, nos termos da Lei.
3. Os membros dos Corpos Sociais do SITAVA e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo expresso por escrito e, quanto aos segundos, também sem o prévio conhecimento do SITAVA.

Cláusula 21ª 20171213 p/ok

**(Deveres da empresa)**

1. São deveres da Empresa:
  - a) Respeitar e tratar com urbanidade o trabalhador;
  - b) Garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as normas deste contrato e demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde, ambiente e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais;
  - c) Não exigir dos trabalhadores trabalhos manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional, salvo nos termos previstos na Lei e neste Acordo;
  - d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
  - e) Indemnizá-los dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da Lei;
  - f) Não opor obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de actos de âmbito sindical que sejam definidos por Lei e nos exactos termos deste Acordo;

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspenso

PSIT – Proposta adicional SITAVA

- g) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores se processem num clima de mútua confiança;
- h) Entregar aos trabalhadores, em qualquer altura e no momento da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência, se expressa e justificadamente solicitada pelo interessado;
- i) Facultar a consulta dos processos individuais e cópia dos documentos que os integrem, sempre que o respectivo trabalhador justificadamente o solicitar;
- j) Exigir dos superiores a maior correcção e urbanidade no tratamento dos seus subordinados;
- k) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Cláusula 22ª 20171213 p/ok

**(Deveres do trabalhador)**

1. São deveres do trabalhador:
  - a) Executar os serviços que lhe forem confiados em harmonia com a sua categoria profissional, sem prejuízo do disposto na Lei e neste Acordo;
  - b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a Empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que mantenham relações com a Empresa;
  - c) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
  - d) Obedecer à Empresa em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
  - e) Guardar lealdade à Empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
  - f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela Empresa;
  - g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa;
  - h) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;
  - i) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.
2. O dever de obediência a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela Empresa como às emanadas pelos superiores hierárquicos do trabalhador, no âmbito da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 23ª 20171213 p/ok

**(Garantias dos trabalhadores)**

1. É vedado à Empresa:
  - a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos de acordo com a Lei, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
  - b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
  - c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na Lei e neste Acordo;



Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspenso

PSIT – Proposta adicional SITAVA

- d) Baixar a categoria profissional do trabalhador, salvo nos casos previstos na Lei e neste AE;
  - e) Transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na Lei;
  - f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Empresa, ou por pessoa por ela indicada;
  - g) Explorar com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
  - h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.
2. A prática, pela Empresa, de qualquer acto em contravenção com o disposto no número anterior considera-se violação do contrato e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste Acordo ou na Lei.
  3. Constitui ainda violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.
  4. O trabalhador pode, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legalidade e licitude.

#### Cláusula 24ª

##### **(Obtenção de documentos)**

1. Os passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorizações de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação em serviço e cuja exigência seja determinada pela empresa, serão custeados pela Empresa.
2. A Empresa custeará a revalidação dos Certificados de Aptidão Profissional (CAP) ou licenças aeronáuticas e averbamentos de cursos de qualificação profissional necessários ao exercício normal da profissão.
3. Sempre que o trabalhador tenha necessidade de se ausentar do serviço para tratar exclusivamente da obtenção dos documentos acima referidos, o tempo necessário despendido na referida deslocação será considerado como justificado sem perda de qualquer direito ou regalia, desde que o trabalhador apresente os respectivos comprovativos.
4. O disposto no n.º 1 desta cláusula é extensivo aos membros do agregado familiar que acompanhem, a título permanente, o trabalhador em caso de transferência de local de trabalho.

#### Cláusula 24ª Prop SITAVA 20180103

##### **Transmissão de Empresa ou Estabelecimento**

Para efeitos do disposto na lei sobre a transmissão de Empresa ou Estabelecimento são também considerados representantes dos trabalhadores as Associações Sindicais.

#### Cláusula 25ª

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

1. A Empresa obriga-se a remeter ao Sindicato, até fevereiro de cada ano, uma cópia do relatório único do ano anterior de acordo com o modelo previsto na Lei para o efeito, afixando, por

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspensão

PSIT – Proposta adicional SITAVA

forma bem visível, uma outra cópia nos locais de trabalho, durante um prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, para efeitos de reclamação por qualquer trabalhador.

2. A reclamação quanto às irregularidades detetadas, referida no número anterior, deverá ser feita, por escrito, diretamente pelo trabalhador interessado ou pelo sindicato que o representa.

Cláusula 26ª 20171213 p/ok

**(Protecção em caso de terrorismo, pirataria, sabotagem e violência)**

1. Qualquer trabalhador que, em serviço, seja vítima de acto de pirataria terá sempre direito à sua retribuição durante o eventual sequestro, devendo a Empresa prestar toda a colaboração possível para a sua libertação, suportando as despesas inerentes ao repatriamento, bem como garantirá a extensão do seguro de acidentes de trabalho à situação aqui descrita.
2. Em caso de alerta da existência de engenho explosivo e/ou acção armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar serviço dentro da área de segurança, enquanto ali se mantiver o estado de alerta, devendo manter-se à disposição da Empresa dentro do seu horário de trabalho até ordem em contrário.
3. A inactividade resultante da aplicação do número anterior não determina a perda da retribuição do trabalhador.

Cláusula 27ª 20171213 p/ok

**(Uniformes e equipamentos de trabalho)**

1. A Empresa poderá exigir o uso de uniformes e equipamentos de trabalho quando o julgue conveniente e de acordo com as normas legais.
2. Os uniformes e equipamentos de trabalho fornecidos a qualquer trabalhador, quando impostos pela Empresa, serão sempre a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas de uso pessoal utilizadas pelos trabalhadores durante o serviço.
3. Os trabalhadores da Empresa comprometem-se a zelar e a cuidar, limpar e manter os seus uniformes em impecáveis condições, durante o tempo de utilização dos mesmos, bem como a cumprir todas as normas a propósito previstas em contrato ou regulamentação interna da empresa.

Cláusula 28ª

**(Deslocação em serviço)**

1. Considera-se deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local de trabalho, onde o trabalhador presta habitualmente serviço.
2. Caso não coincida com o horário de trabalho publicado, o tempo gasto nas deslocações para prestar trabalho fora do local de trabalho é considerado como prestação efectiva de trabalho.
3. No local onde estejam deslocados, os trabalhadores gozarão do descanso semanal a que normalmente têm direito pelo horário aplicável ou terão direito a descansos compensatórios, conforme acordado entre as partes.
4. Quando as deslocações tenham tido uma duração superior a 30 (trinta) dias, os trabalhadores terão direito a dispensa de serviço no período normal de trabalho diário

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspenso

PSIT – Proposta adicional SITAVA

seguinte ao do regresso, salvo nos casos em que após o regresso o trabalhador entre no gozo do seu período de descanso semanal.

5. Quando uma deslocação o exija, a empresa assegurará ou pagará, aos trabalhadores deslocados em serviço, alojamento, transportes, transfer para o hotel e do hotel para o local de partida e taxas de portagem ou de aeroporto.
6. A Empresa tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar necessária em caso de doença ou acidente ocorrido aquando de deslocação em serviço fora da base, desde que não exista cobertura da Segurança Social, bem como o transporte para a base, caso se torne necessário.

#### Cláusula 29ª

##### (Ajudas de custo)

1. A Empresa manterá, em regulamento interno, um regime próprio de ajudas de custo do qual dará conhecimento ao SITAVA.
2. Quando se desloquem conjuntamente dois ou mais trabalhadores para o mesmo local para realização de missão idêntica, serão abonadas, a todos, as ajudas de custo idênticas às do trabalhador deslocado com a categoria profissional mais elevada.

#### Cláusula 30ª

##### (Seguro de viagem e estadia)

1. A Empresa garantirá, em cada momento, um seguro de vida para os riscos de morte ou de invalidez permanente de montante equivalente a 24 (vinte e quatro) meses de salário base, com um mínimo de 50.000 € (cinquenta mil euros), que cobrirá a viagem e a estadia dos trabalhadores, em caso de deslocação em serviço.
2. O beneficiário ou beneficiários do seguro referido no número anterior desta cláusula serão as pessoas expressamente designadas pelo trabalhador, junto dos serviços competentes da empresa.

#### Cláusula 31ª

##### (Definições da duração do trabalho)

1. **Período normal de trabalho diário:** número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar por dia.
2. **Período normal de trabalho semanal:** número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar por semana.
3. **Descanso semanal é** constituído por:
  - a) Sábado como descanso complementar e Domingo como descanso obrigatório, no horário regular;
  - b) 2 (dois) dias consecutivos completos de calendário, fixados em cada caso, para o horário em regime por turnos, sendo o primeiro dia considerado como descanso semanal complementar e o segundo dia como descanso semanal obrigatório.

#### Cláusula 32ª

##### (Duração do trabalho normal)

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspenso

PSIT – Proposta adicional SITAVA

1. Sem prejuízo dos períodos normais de trabalho mais favoráveis em vigor, o período normal de trabalho semanal não poderá exceder as 36 (trinta e seis) horas, e o período normal de trabalho diário não poderá exceder as 8 (oito) horas.
2. O dia normal de trabalho é constituído por dois períodos, não podendo nenhum deles ter mais de 5 (cinco) horas de trabalho consecutivo, salvo nos casos de jornada contínua, acordada pelo SITAVA e pela Empresa, em que o período de trabalho normal pode ser de 6 (seis) horas consecutivas.
3. Nos serviços em que os trabalhos não podem ser interrompidos, o intervalo de descanso e tomada de refeição faz parte do horário de trabalho diário e pode o referido descanso ser de 30 (trinta) minutos.

## Cláusula 33ª

**(Disponibilidade para o Regime de Prevenção e Assistência)**

1. Considera-se que um trabalhador está em Regime de Prevenção e Assistência - RPA quando se encontra localizável e à disposição da Empresa, fora do seu local e período de trabalho, para ocorrer prontamente a necessidades de urgência de serviço.
2. O regime de RPA destina-se a cobrir quaisquer faltas consideradas nos turnos de serviço, quando impliquem substituição e delas não seja dado conhecimento à empresa com pelo menos 72 horas de antecedência
3. O trabalhador em regime de prevenção e assistência consta de escala diária própria, elaborada e afixada até ao dia 20 (vinte) de cada mês, para vigorar no mês seguinte.
4. Os trabalhadores não podem ser escalados em dia de descanso semanal obrigatório e o limite máximo de disponibilidade não poderá exceder 6/8? 12 (doze) dias mensais.
5. São permitidas trocas na escala de disponibilidade do RPA.
6. O trabalhador em regime de disponibilidade RPA deverá estar contactável nos 60 (sessenta) minutos iniciais do turno que aquele regime cobre e, caso seja convocado, deverá comparecer no local de trabalho no prazo de 1 (uma) hora.
7. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, todas as funções de natureza operacional conferem direito a um subsídio de ~~Prevenção RPA no valor de 10% do grau VII da Tabela Salarial~~ referido no anexo IIA – cláusulas de expressão pecuniária.
8. A primeira e segunda falta, no mesmo mês na convocação para prestação de trabalho de um trabalhador em regime de disponibilidade determinam a perda de 50% na 1ª falta e sua totalidade de subsídio na 2ª falta.
9. Não se aplica o disposto no número anterior nas seguintes situações:
  - a) Faltas por doença superiores a 4 (quatro) dias consecutivos, comprovadas por médico da Empresa, ou por esta indicada;
  - b) Faltas por doença em que se verifique imediato internamento em estabelecimento hospitalar ou similar;
  - c) Falta por nascimento de filho ou por nojo;
  - d) Faltas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado.
10. Quando convocado, o trabalhador passa a auferir, a remuneração do trabalho suplementar efectivamente prestado, sendo-lhe ainda assegurado o transporte ou o reembolso das despesas decorrentes da deslocação imposta pela prestação do trabalho.

Cláusula 34ª 20171213 p/ok

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspenso

PSIT – Proposta adicional SITAVA

**(Agregado familiar)**

Aos trabalhadores abrangidos por este regulamento, pertencentes ao mesmo agregado familiar, deverá ser concedido o gozo do descanso semanal nos mesmos dias, sempre que o solicitem e dessa concessão não poderão resultar prejuízos manifestos para o serviço.

## Cláusula 35ª

**(Descansos mínimos)**

1. Entre a hora de saída de um dia e a hora de entrada do dia seguinte previstas por horário de trabalho, não podem mediar menos de 12 (doze) horas de descanso.
2. Quando, entre o termo do trabalho suplementar e o início do dia de trabalho normal mediar um período de descanso inferior a 10 (dez) horas, o trabalhador será dispensado pela Empresa de prestar trabalho nesse dia.

## Cláusula 36ª

**(Tipos de horário)**

Poderão ser praticados, por determinação da Empresa e conforme as características dos serviços, os seguintes horários:

- a) Horário regular;
- b) Horários de turnos;

## Cláusula 37ª

**(Horários regulares)**

1. O horário regular é constituído por 5 (cinco) dias consecutivos de trabalho, com descanso semanal ao sábado e domingo.
2. Neste tipo de horário, o início e o termo do período normal de trabalho diário são uniformes, diariamente, para cada trabalhador.
3. Desde que não haja inconveniente para o serviço, a Empresa pode autorizar a flexibilidade até uma hora e trinta minutos, trinta minutos antes ou uma hora depois do início do dia de trabalho fixado por horário, compensáveis na saída. No descanso e tomada de refeição é autorizada uma flexibilidade de dez minutos que serão compensados no início do segundo período de trabalho.

## Cláusula 38ª

**(Horário por Turnos)**

1. Os turnos deverão, sempre que possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.
2. Os horários turnos a serem praticados na Empresas são os horários rotativos constituídos por um período até 4 (quatro) dias consecutivos de trabalho normal com horas de início e termo variáveis de turno para turno, para que num ciclo completo de rotações possa cobrir um período das 06H00 às 24H00.

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspensão

PSIT – Proposta adicional SITAVA

3. A mudança de turno só se processará após um período de descanso com a duração mínima de 58 (cinquenta e oito) horas, que deverá abranger 2 (dois) dias completos e consecutivos de calendário de descanso semanal.
4. Por decisão da Empresa, os trabalhadores no cumprimento do seu horário de trabalho, só poderão ser mudados de turno após os 2 (dois) dias de descanso semanal.
5. Os trabalhadores em regime de horários de turnos têm direito a um subsídio de turno, nos termos da cláusula 72<sup>a</sup> deste AE.

#### Cláusula 39<sup>a</sup>

##### **(Mudança de tipo de horário)**

1. A mudança do tipo de horário convencionado entre o trabalhador e a Empresa, só é possível por acordo escrito entre ambos e só poderá processar-se após o descanso semanal.
2. Por razões de força maior, a mudança de tipo de horário pode ter lugar no decurso da semana de trabalho, por acordo expresso entre a Empresa e o trabalhador ou trabalhadores envolvidos.

#### Cláusula 40<sup>a</sup>

##### **(Alterações de horários)**

1. As alterações temporárias aos horários de trabalho afixados só podem ter lugar mediante acordo expresso entre a Empresa e os trabalhadores envolvidos.
2. Às alterações definitivas aos horários de trabalho afixados, aplica-se o regime previsto no número anterior, sem prejuízo do disposto na cláusula 39<sup>a</sup> deste AE.
3. São permitidas trocas de horários, por acordo, desde que seja respeitado o período mínimo de descanso de 12 (doze) horas entre 2 (dois) dias consecutivos de trabalho e o trabalhador não preste mais de 4 (quatro) dias de trabalho consecutivo.
4. Desde que não haja inconvenientes para o serviço e não advenham encargos adicionais, a Empresa pode autorizar a troca de horários entre trabalhadores, a pedido destes.

#### Cláusula 41<sup>a</sup>

##### **(Intervalo para descanso e tomada de refeição)**

1. O intervalo para descanso e tomada de refeição terá duração não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas), sendo fixado no horário de trabalho para que em nenhuma circunstância sejam prestadas mais de 5 (cinco) horas consecutivas de trabalho normal e dentro dos limites seguintes:
  - a) almoço: entre as 12H00 e as 14H00;
  - b) jantar: entre as 19H00 e as 21H00.
2. Quando o intervalo para descanso e refeição previsto no respectivo horário de trabalho não possa ser cumprido, os trabalhadores terão direito ao pagamento de trabalho correspondente à duração daquele intervalo como trabalho suplementar, com um mínimo de 30 (trinta) minutos.

#### Cláusula 42<sup>a</sup>

##### **(Mapas de horário de trabalho)**

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspensão

PSIT – Proposta adicional SITAVA

1. Qualquer mapa de horário de trabalho antes de ser afixado é precedido de parecer do Sindicato, que deve ser dado no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da data de recepção. Não sendo o parecer do Sindicato recebido pela Empresa no prazo indicado, entende-se que o mesmo é favorável.
2. Os mapas de horário de trabalho serão afixados nos locais de trabalho a que dizem respeito, de forma bem visível, e deles constarão obrigatoriamente os seguintes elementos:
  - a) Tipo de horário de trabalho;
  - b) Horas de início e termo do dia normal de trabalho;
  - c) Intervalo para descanso e tomada de refeição;
  - d) Os dois dias de descanso semanal;
  - e) Relação nominal dos trabalhadores a ele sujeitos, com indicação do ciclo de rotações afecto a cada trabalhador;
  - f) Nos horários de trabalho em regime por turnos devem ainda constar os turnos que completem a rotação e respectiva sequência;
  - g) Outros elementos exigidos por Lei.
3. 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.
4. Os mapas de horário de trabalho, bem como as suas alterações devem ser afixados com antecedência não inferior a 5 (cinco) dias em relação à data do início de aplicação dos horários ou das suas alterações.

#### Cláusula 43ª

##### **(Trabalho suplementar)**

1. Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho normal.
2. Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.
3. Não estão obrigados à prestação de trabalho suplementar os trabalhadores deficientes, os trabalhadores com filhos deficientes que com estes vivam em comunhão de vida e habitação e as trabalhadoras que estejam em estado de gravidez ou com filhos de idade inferior a 10 (dez) meses.
4. Cada trabalhador não deverá prestar mais do que 2 (duas) horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho, até ao máximo de 150 (cento e cinquenta) horas por ano.
5. Os limites definidos no número anterior só poderão ser ultrapassados em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa ou para a sua viabilidade.
6. Quando o somatório do tempo de trabalho normal com o do suplementar for superior a 6 (seis) horas consecutivas, é obrigatório um intervalo para descanso e tomada de refeição a expensas da Empresa.
7. O trabalho suplementar é remunerado de acordo com o estabelecido na cláusula 70ª deste AE.

#### Cláusula 44ª

##### **(Descanso compensatório)**

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspenso

PSIT – Proposta adicional SITAVA

1. A prestação de trabalho suplementar em dias úteis, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confere aos trabalhadores, além da remuneração especial prevista para o efeito, o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.
2. O descanso compensatório referido no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual a um período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 (noventa) dias seguintes.
3. O trabalho **suplementar** prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere aos trabalhadores o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 (três) dias úteis seguintes, em data a fixar de comum acordo e, na falta deste, pela Empresa.
4. O descanso compensatório referido no número anterior pode deixar de ser gozado nos três dias seguintes, por acordo entre a Empresa e o trabalhador.
5. Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal obrigatório, pode o mesmo, por acordo entre a Empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100%.

#### Cláusula 45ª

##### **(Trabalho em dias feriados)**

1. O trabalho em feriado é considerado como trabalho suplementar. O trabalhador que preste trabalho em dia de feriado será remunerado com acréscimo de 100% da retribuição normal (coeficiente2).

#### Cláusula 46ª

##### **(Direito a férias. Aquisição)**

1. O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.
2. O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.
3. O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste RA, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.
4. O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.
5. O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
6. No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 (seis) meses completos de execução do contrato, a gozar 2 (dois) dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 24 (vinte e quatro) dias úteis.
7. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.



Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspensão

PSIT – Proposta adicional SITAVA

**Cláusula 47ª****(Duração das férias)**

1. O período anual de férias é 26 (vinte e seis) dias úteis.
2. Para efeitos do número anterior, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo nos horários regulares. Nos horários de turnos os dias úteis são aqueles que estão consignados no horário de trabalho, como dias efectivos de trabalho, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados os descansos semanais.
3. No caso de férias gozadas em períodos interpolados, mediante acordo entre a Empresa e o trabalhador, será salvaguardado, no mínimo, um período de 12 (doze) dias úteis consecutivos.
4. As férias terão início no primeiro dia útil a seguir ao período de descanso semanal, salvo desejo expresso de trabalhador e acordo da Empresa.
5. Os trabalhadores vinculados por contrato a termo, cuja duração inicial ou renovada, não atinja 1 (um) ano, têm direito a um período de férias correspondente a 2 (dois) dias úteis por cada mês completo de serviço.

**Cláusula 48ª** 20171213 p/ok**(Gozo das férias. Acumulação)**

1. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto nas alíneas seguintes:
  - a) As férias podem ser gozadas no primeiro trimestre do ano imediato, em acumulação ou não, com as férias vencidas, salvo se essa acumulação causar grave prejuízo à Empresa;
  - b) Os trabalhadores em missões no estrangeiro poderão acumular o gozo de férias, correspondentes a um máximo de 2 (dois) anos, de forma a usufruí-las no final da missão;
  - c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.
2. Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da empresa, deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente, desde que não existam graves inconveniências de serviço.
3. O disposto no número anterior é aplicável às situações de comprovada comunhão de vida e de habitação há mais de 1 (um) ano, desde que comunicados por escrito pelos interessados à empresa até 31 de Dezembro de cada ano.

**Cláusula 49ª****(Marcação do período de férias)**

1. A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a Empresa e o trabalhador.
2. Na falta de acordo, caberá à Empresa a elaboração do mapa de férias, sendo que as férias devem ser marcadas entre Maio e Outubro.

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspenso

PSIT – Proposta adicional SITAVA

## Cláusula 50ª

**(Processamento de marcação de férias)**

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

	<b>1ª quinzena</b> (por dia)	<b>2ª quinzena</b> (por dia)
Julho, Agosto	12	12
Setembro	10	06
Junho	04	08
Março, Abril, Maio e Outubro	04	04
Janeiro, Fevereiro, e Novembro	01	01
Dezembro	08	12

2. Na marcação de férias dos trabalhadores ter-se-ão em conta as seguintes normas:
- A cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;
  - A acumulação dos pontos do ano anterior determinará (por grupos, equipas, etc.) 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;
  - Os trabalhadores que ingressarem na Empresa adquirirão uma pontuação inicial igual à de trabalhador da sua especialidade que tiver pontuação mais alta;
  - Ao passar de uma equipa ou de secção para outra, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado, na nova escala de pessoal logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente inferior;
  - Uma vez que o trabalhador escolha determinado mês por força do disposto nesta cláusula, acumulará a pontuação de pior benefício sempre que, por razões não imputáveis à Empresa, tenha de alterar ou peça alteração ou troca de época de férias;
  - Todos os pedidos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos até ao dia 15 de Fevereiro de cada ano, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;
  - Anualmente, e antes de 1 de Dezembro, a Empresa publicará a lista da pontuação e ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano, sendo o mapa final publicado até 31 de Janeiro de cada ano.
  - As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão da competência da Comissão Paritária.

## Cláusula 51ª 20171213 p/ok

**(Alteração ou interrupção da marcação de férias)**

1. Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas de funcionamento da empresa determinarem, o aditamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspenso

PSIT – Proposta adicional SITAVA

tem direito a ser indenizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2. As alterações ou interrupção de férias não poderão prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.
3. Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, cabendo à Empresa, na falta de acordo, a marcação do novo período de férias, não ficando limitada à marcação dentro dos meses de Maio a Outubro de cada ano.
4. Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias compreendidos neste.
5. Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a Empresa poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 52ª 20171213 p/ok

**(Doença no período de férias)**

1. Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, as férias serão adiadas sendo fixada nova data para o seu início, nos termos da Lei e do presente AE.
2. No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, serão estas suspensas, desde que a Empresa seja, de imediato ou tão logo que possível, do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após a alta da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, pela Empresa.
3. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos os dias de férias a que se refere o n.º 1 desta cláusula, pode o trabalhador usufruí-los até 30 de Abril do ano civil subsequente.
4. A prova da situação de doença prevista no n.º 1, poderá ser feita por atestado médico, estabelecimento hospitalar ou por médico da segurança social.

Cláusula 53ª

**(Subsídio de férias)**

1. Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição e demais prestações retributivas.
2. O subsídio de férias será pago, de uma só vez, no mês anterior ao do gozo de pelo menos 5 (cinco) dias de férias, pelo que o trabalhador o deverá requerer aquando da marcação das mesmas, indicando o período a quer receber o subsídio.

Cláusula 54ª

**(Feriados)**

1. São feriados obrigatórios os previstos na lei em vigor a cada momento.
2. A Empresa no início de cada ano indicará os dias feriados desse ano.
3. Para além dos feriados referidos no número anterior, os Trabalhadores têm ainda direito, com referência ao seu local habitual de trabalho, aos seguintes:
  - a) Feriado Municipal;
  - b) Dia da Região – 1 de Julho;

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspenso

PSIT – Proposta adicional SITAVA

c) 26 de Dezembro.

#### Cláusula 55ª

##### (Noção de falta)

1. Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.
2. Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para efeitos do disposto no número anterior, sendo irrelevantes, porém, as ausências devidas a atrasos inferiores a 10 (dez) minutos no início do trabalho, até ao limite de 60 minutos mensais.

#### Cláusula 56ª 20171213 p/ok

##### (Tipos de falta)

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas as seguintes:
  - a) As dadas por altura do casamento, até 15 (quinze) dias seguidos, excluindo os feriados;
  - b) As motivadas por falecimento de:
    - Cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em comunhão de vida e habitação, pais, padrastos/madrastas, filhos, enteados, adoptantes, sogros/sogra, genros/noras do trabalhador, durante 5 (cinco) dias;
    - Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge, durante 2 (dois) dias;
    - Irmãos e cunhados do trabalhador ou pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o mesmo, tios ou sobrinhos, durante 2 (dois) dias;
  - c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;
  - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
  - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, ou cumprimento de obrigações legais;
  - f) As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar pelos períodos previstos neste Acordo e na lei;
  - g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Empresa;
  - h) As motivadas por ausência para doação de sangue durante meio período normal de trabalho diário a que está obrigado;
    - i) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
    - j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
    - k) As autorizadas ou aprovadas pela Empresa;
    - l) As que por lei forem por tal qualificadas.
3. São consideradas injustificadas, todas as faltas não previstas no número anterior.

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspenso

PSIT – Proposta adicional SITAVA

4. O dia em que o trabalhador tomar conhecimento dos factos previstos na alínea b) do n.º 2 desta cláusula não conta para o cômputo das faltas, desde que tal conhecimento ocorra depois de iniciado o segundo período de trabalho diário.

Cláusula 57ª 20171213 p/ok

**(Comunicação e prova das faltas justificadas)**

1. As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à Empresa com a maior antecedência possível, a qual não poderá ser inferior a 5 (cinco) dias, com excepção das faltas por casamento que deverão ser participadas com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias.
2. Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à Empresa no próprio dia ou, no caso de total impossibilidade, no mais curto prazo possível.
3. A Empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados.

Cláusula 58ª 20171213 p/ok

**(Efeitos das faltas justificadas)**

1. As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2. Determinam perda de retribuições as seguintes faltas, ainda que justificadas:
  - a) As que excedam os limites de crédito previstos na Lei para os casos da alínea c) do n.º 2, da cláusula 65ª;
  - b) Dadas por motivo de doença;
  - c) Dadas por motivo de acidente de trabalho;
  - d) As motivadas pela detenção ou prisão, enquanto não se verificar decisão condenatória com trânsito em julgado e desde que o facto que deu causa à detenção ou prisão não conduza ao despedimento do trabalhador com justa causa.

Cláusula 59ª

**(Efeitos das faltas injustificadas)**

1. As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, calculada nos termos do número seguinte, podendo aquela ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por escrito, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, salvo o disposto no n.º 4.
2. Para efeitos de cálculo do valor hora da retribuição perdida (**V/h**) nos termos do número anterior utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$V/h = (Rbm \times 12) : (52 \times Pnts)$$

em que:

**Rbm** - é a remuneração base mensal da tabela salarial.**Pnts** - o período normal de trabalho semanal.

3. Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:
  - a) Faltar injustificadamente durante 3 (três) dias seguidos ou 6 (seis) dias interpolados no período de um ano;
  - b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo comprovadamente falso.

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspenso

PSIT – Proposta adicional SITAVA

4. O período de férias não poderá ser reduzido, em nenhuma circunstância, a menos de 15 (quinze) dias úteis ou de 5 (cinco) dias úteis no caso de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 60ª

##### **(Dispensas)**

1. A Empresa poderá dispensar o trabalhador do serviço, até 6 (seis) dias ou 12 (doze) meios-dias por ano, para tratar de assuntos da sua vida particular nos casos em que, justificadamente, não o possa fazer fora do respectivo horário de trabalho, sem perda de salário e de qualquer direito ou regalia previsto neste AE. Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de 2 (dois) dias, salvo caso de manifesta impossibilidade, hipótese em que a dispensa poderá ser concedida com menor antecedência, ou mesmo posteriormente.
2. A Empresa pode, quando o entender, exigir do trabalhador prova dos factos alegados.

#### Cláusula 61ª

##### **(Crédito de tempo para a actividade sindical)**

1. Para o exercício da actividade sindical são atribuídos os seguintes créditos de tempo:
  - a) Cada delegado sindical, a quem por Lei é atribuído crédito de horas para o exercício das suas funções, dispõe de um crédito de 8 (oito) horas por mês;
  - b) A cada membro da direcção nacional do SITAVA, para o exercício das suas funções, 4 (quatro) dias por mês.
2. A Empresa poderá acordar com o SITAVA outra distribuição dos créditos de tempo referidos no número anterior.
3. O representante sindical deverá comunicar, por escrito, com, pelo menos, 1 (um) dia de antecedência, as datas e os períodos que necessita para o exercício das suas funções.
4. O gozo dos tempos sindicais definidos nesta cláusula não produz quaisquer efeitos negativos nos direitos e regalias de trabalhadores estabelecidos neste AE e são considerados como tempos de trabalho.

#### Cláusula 62ª

##### **(Cedência de instalações. Afixação e distribuição de informação)**

1. A Empresa colocará, nos termos legais, à disposição dos delegados sindicais as instalações adequadas ao exercício das suas funções.
2. Nos termos da Lei, os delegados sindicais têm o direito de afixar, nos locais de trabalho, em locais apropriados para o efeito reservados pela Empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição nos locais de trabalho.

#### Cláusula 63ª

##### **(Desconto mensal da quota sindical)**

A Empresa procederá, mediante autorização prévia do trabalhador, ao desconto mensal da quota sindical na retribuição mensal ilíquida auferida pelo trabalhador e à sua remessa ao SITAVA até ao dia 12 (doze) do mês seguinte àquele a que disser respeito.

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspensão

PSIT – Proposta adicional SITAVA

Cláusula 64ª 20171213 p/ok

**(Impedimentos)**

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis neste AE e na Lei sobre Segurança Social.
2. O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos decorrente da antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à Empresa.
3. O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.
4. Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato ou em prazo a acordar com a Empresa, apresentar-se para a retoma ao trabalho, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 65ª 20171213 p/ok

**(Licença sem retribuição)**

1. A Empresa poderá atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.
2. A Empresa pode conceder renovação da licença sem retribuição, uma ou mais vezes, se o trabalhador o solicitar, por escrito, com 30 (trinta) dias de antecedência, pelo menos, relativamente ao seu termo ou ao termo de cada renovação.
3. O eventual indeferimento deverá ser devidamente justificado.
4. O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
5. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
6. O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.
7. Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.
8. A Empresa deverá dar resposta ao pedido de licença sem retribuição até 20 (vinte) dias após ter sido apresentado o pedido, por escrito.

Cláusula 66ª 20171213 p/ok

**(Conceito, modalidades, forma, tempo e local de pagamento)**

1. Só se considera retribuição a que, nos termos do contrato, das normas que o regem e dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.
2. A retribuição compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas efectuadas directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.
3. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da Empresa ao trabalhador.
4. A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.
5. A retribuição será satisfeita por inteiro até ao último dia útil de cada mês, por numerário, cheque ou transferência bancária, consoante decisão da Empresa.
6. No acto de pagamento da retribuição mensal, a Empresa entregará ao trabalhador documento onde conste a identificação da Empresa, o nome completo do trabalhador, o

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspenso

PSIT – Proposta adicional SITAVA

número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, o n.º da apólice de seguro de trabalho, profissão e categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e demais retribuições devidas por lei ou por este AE, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido efectivamente pago.

#### Cláusula 67ª

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

1. A retribuição ilíquida mensal compreende:
  - a) A retribuição base mensal constante da tabela salarial;
  - b) As anuidades;
  - c) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;
  - d) O subsídio de horário irregular;
  - e) O subsídio de chefia;
  - f) O subsídio de prevenção.
2. As prestações complementares mencionadas nas alíneas c) e seguintes do número anterior desta cláusula apenas integram a retribuição ilíquida mensal enquanto se verificarem as situações que determinem o seu pagamento.
3. Não se consideram retribuição, designadamente: o subsídio de refeição; as participações no preço das refeições ou o seu pagamento integral, quando for caso disso; a ajuda de custo; o pagamento das despesas de transporte; o abono para falhas; a remuneração especial por prestação de serviço como instrutor de formação em cursos ministrados pela Empresa.

#### Cláusula 68ª

##### **(Grau salarial para efeitos de indexação)**

1. Para os efeitos previstos neste AE, o valor salarial a considerar como base para o cálculo de subsídios, corresponde ao grau III da tabela salarial no Anexo II em cada momento em vigor.
2. Na aplicação das percentagens previstas neste AE, por referência ao salário mencionado no número anterior, arredondar-se-á para a décima de Euros imediatamente superior.

#### Cláusula 69ª

##### **(Retribuição base mensal)**

A retribuição base mensal é a que consta do Anexo II deste AE. Na aplicação de aumentos salariais o arredondamento é para o euro superior. PSIT

#### Cláusula 70ª

##### **(Retribuição do trabalho suplementar)**

1. O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:
  - a) 50% da retribuição (coef.1,5) na primeira hora;
  - b) 75% nas seguintes (coef.1,75)
2. O trabalho prestado em dia de feriado e em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar é considerado como trabalho suplementar e será remunerado com o acréscimo de 100% (coef.2) da retribuição normal.



Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspensão

PSIT – Proposta adicional SITAVA

3. Para os efeitos do disposto nesta cláusula o valor da retribuição horária – (Vrh) será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Vrh} = (\text{Vrm} \times 12) : (52 \times \text{Pnts}) \times \text{Coef.}$$

em que:

**Vrm** - é o valor da retribuição ilíquida mensal.

**Pnts** - o período normal de trabalho semanal.

**Coef.** - coeficiente aplicável.

#### Cláusula 71ª

##### (Remuneração do trabalho noturno)

1. Considera-se trabalho noturno, o prestado entre as 20H00 de um dia e as 07H00 do dia seguinte.
2. O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 25% (Coef. 1,25) sobre o salário/hora, o qual é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Ash} = (\text{Vrm} \times 12) : (52 \times \text{Pnts}) \times \text{Coef.}$$

em que:

**Vrm** - é o valor da retribuição ilíquida mensal.

**Pnts** - o período normal de trabalho semanal .

**Coef.** - coeficiente aplicável.

3. A matéria estabelecida nesta cláusula não é aplicável aos trabalhadores que afixam o subsídio de horário irregular, salvo o disposto nos números seguintes.
4. Aos trabalhadores que recebam subsídio de horário irregular, o trabalho noturno normal prestado entre as 20H00 e as 07H00, na medida em que exceda 30 (trinta) horas mensais, será pago com o acréscimo de 30% sobre o valor/hora resultante da tabela salarial.
5. Para o limite das 30 (trinta) horas mensais referido no número anterior contam as horas de trabalho extraordinário noturno prestado, em prolongamento, entre as 22H00 e as 07H00.
6. Os trabalhadores que estejam integrados em horário que inclua a prestação de trabalho noturno e que sejam dispensados da prestação de tal trabalho por conveniência de serviço, terão direito à contabilização e pagamento, nos termos do disposto no n.º 3, de todas as horas noturnas que, por horário, deveriam prestar.

#### Cláusula 72ª

##### (Subsídio de Turnos)

1. Os trabalhadores integrados no horário de Turno terão direito a um subsídio mensal, de 35% calculado sobre o grau III da tabela salarial.
2. Os trabalhadores só terão direito a auferir o subsídio estabelecido no número anterior, enquanto praticarem este tipo de horário.
3. O subsídio de horário irregular será considerado para efeitos de pagamento do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

#### Cláusula 73ª

##### (Anuidades)

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspenso

PSIT – Proposta adicional SITAVA

1. É atribuída a todos os trabalhadores com efeitos a partir de ....., uma anuidade, por cada ano completo de antiguidade na Empresa, cujo valor mensal é de 10,00€.
2. Cada anuidade vence-se no dia 1 do mês em que é completado cada ano de antiguidade na Empresa.
3. Para efeitos de regime de anuidades não contam os períodos de licença sem retribuição.

Cláusula 74ª

**(Subsídio de refeição)**

1. Os trabalhadores receberão, por cada dia em que prestem pelo menos 5 (cinco) horas de trabalho efectivo, um subsídio diário de refeição no valor que por Lei, se encontra isento de imposto sobre o rendimento singular, por cada período normal de trabalho diário prestado.
2. O montante diário do subsídio de refeição previsto nesta cláusula será pago mensalmente.
3. Sempre que, por motivos de serviço, o trabalhador tenha que prestar serviço em prolongamento do seu horário de trabalho, terá direito ao abono de um valor equivalente ao de uma refeição principal, desde que preste trabalho suplementar por período superior a 2 (duas) horas (contado desde o termo do período normal diário de trabalho) e se mantenha ao serviço ou retome o serviço após o mencionado período.
- 4.

Cláusula 75ª

**(Remuneração especial dos formadores)**

1. Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como Formador em cursos ministrados pela Empresa terão direito a um subsídio especial, por hora de formação, correspondente a 1,0 % do grau VII.

Cláusula 76ª

**(Subsídio de Natal)**

1. Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição íliquida mensal auferida, que será pago com o vencimento do mês de Novembro de cada ano.
2. No ano de admissão, no ano de cessação do contrato e no ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o subsídio de Natal será pago de forma proporcional ao tempo de serviço prestado no respectivo ano civil.

Cláusula 77ª

**(Despesas de transporte)**

1. Tendo em conta a falta de resposta por parte dos transportes públicos, a Empresa participará nas despesas de transporte por cada dia efectivo de trabalho realizados pelos trabalhadores até ao limite de 20 km/dia no valor do que é consignado para a função pública a cada momento.
2. O valor diário desta participação será pago mensalmente.

Cláusula 78ª

**( Protecção na doença e na incapacidade temporária)**

1. Nas situações de doença e quando haja lugar ao pagamento de subsídio de doença pela Segurança Social ou outro regime, a Empresa complementará esse subsídio com montante igual à diferença entre o mesmo e o valor líquido da retribuição mensal.

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspenso

PSIT – Proposta adicional SITAVA

2. Quando devido, o complemento do subsídio de doença será pago, por estimativa, no mês em que se verificarem as situações de ausência, havendo lugar à necessária regularização após pagamento pela Segurança Social ou outro regime do subsídio de doença.
3. No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, ocorrido ou contraída ao serviço da Empresa, esta pagará, durante o período previsto na Lei para concessão de subsídio de doença, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição líquida do trabalhador.
4. Assiste à Empresa o direito de acompanhar as situações de doença e de acidente através de meios adequados, nos termos da Lei.
5. Sempre que os trabalhadores da Empresa estejam ausentes ao abrigo das situações previstas nesta cláusula, requererão subsídio à Segurança Social ou ao regime a que estiver afecto, nos termos da Lei.

#### Cláusula 79ª

##### **(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)**

1. A Empresa sujeita-se, sem prejuízo do disposto no número seguinte, ao regime legal dos acidentes de trabalho e de doenças profissionais.
2. A Empresa celebrará e manterá em vigor um seguro de acidentes de trabalho e de doenças profissionais que assegure, em caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, a retribuição líquida do trabalhador.
3. As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho ou de doença profissional, ainda que justificadas, determinam perda de retribuição, desde que o trabalhador tenha direito a indemnização da seguradora ou a qualquer subsídio específico.
4. Para efeitos de cobertura de riscos de acidente de trabalho, considera-se sempre como tal o que ocorrer no itinerário do trabalhador de/e para o local de trabalho.

#### Cláusula 80ª

##### **(Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho - SHST)**

1. A Empresa assegurará serviços de saúde ocupacional que garantam as actividades de medicina do trabalho de acordo com as disposições legais aplicáveis.
2. 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.
3. Serão definidas as normas e outras medidas sobre prevenção dos riscos profissionais e sobre a higiene e segurança na Empresa, no quadro da legislação nacional e comunitária sobre a matéria.
4. Para assegurar a cooperação entre a Empresa e os trabalhadores no estabelecimento das normas e medidas previstas no número anterior e para acompanhar a respectiva execução e cumprimento é criada uma Comissão de Higiene, Segurança e Condições de Trabalho, integrada por representantes da Empresa e das associações representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 81ª

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspenso

PSIT – Proposta adicional SITAVA

**(Responsabilidade)**

Se por negligência ou dolo, a Empresa não cumprir as disposições relativas às matérias constantes sobre segurança, higiene, saúde, ambiente e prevenção dos riscos profissionais, para além das obrigações que decorram da Lei, está obrigada a indemnizar o trabalhador sinistrado num valor de 24 (vinte e quatro) meses da sua retribuição.

## Cláusula 82ª

**(Comissão de saúde, higiene e segurança no trabalho)**

1. A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a Comissões constituídas para esse efeito.
2. Ao abrigo deste AE é criada na Empresa uma Comissão de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho (CSHST) de composição paritária.
3. As competências e modo de funcionamento da (CSHST) serão definidas em regulamento próprio a acordar entre as partes.

## Cláusula 83ª

**(Equipamento individual)**

1. Só deve existir recurso a equipamento individual quando o risco não poder ser eliminado na fonte.
2. Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.
3. A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.
4. A Empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

## Cláusula 84ª

**(Comissão paritária)**

1. É constituída uma Comissão Paritária para interpretação e integração das cláusulas deste AE.
2. A Comissão Paritária será composta por quatro elementos, dois nomeados pela Empresa e dois pelo SITAVA e iniciará as suas funções na data de entrada em vigor deste RA.
3. Para os efeitos do disposto na parte final do número anterior, as partes outorgantes designarão na acta final da negociação os seus representantes.

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspenso

PSIT – Proposta adicional SITAVA

4. A Comissão Paritária reunir-se-á no prazo de 15 (quinze) dias, mediante solicitação por escrito de uma das partes dirigida à contraparte.
5. A deliberação tomada por unanimidade considera-se para todos os efeitos como integrando este AE, devendo ser depositada e publicada nos termos legais.

#### Cláusula 85ª

##### **(Actividade Sindical na Empresa)**

1. Os trabalhadores e o SITAVA têm direito a desenvolver actividade sindical na Empresa através das suas estruturas legais.
2. Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário do trabalho normal, mediante convocação da Direcção do SITAVA, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos e serviço de carácter urgente e inadiável, de turnos ou de trabalho suplementar, e após comunicação prévia à Empresa, com a antecedência não inferior a um dia.

#### Cláusula 86ª

##### **(Enquadramentos)**

Na aplicação deste AE os trabalhadores serão enquadrados nas respectivas carreiras conforme os números seguintes

1. Os trabalhadores são enquadrados na respectiva categoria profissional pelo menos no grau de iniciado.
2. Para efeitos de antiguidade, em cada categoria profissional será ponderada, no momento da transição para este AE e na futura evolução a relatividade das actuais posições salariais e a antiguidade de cada trabalhador ao serviço dos Aeródromos da Região Autónoma da Madeira.

#### **Anexo I**

##### **Apêndice 1**

##### **Evolução na carreira**

1. A evolução na Carreira Profissional dos Operadores e dos Técnicos de Socorro e Emergência de Aeródromos - OSEA/TSEA depende da verificação dos pré-requisitos definidos para o acesso a cada grau, constituídos por um mínimo de experiência profissional pertinente e por aprovação em formação reconhecida pelas Entidades Certificadoras, de reciclagem/aperfeiçoamento ou qualificação, nos termos seguintes:
  - a) Ingresso na Categoria é feito para o estágio de iniciação (OSEA - iniciado), que terá a duração de 1 ano de exercício de funções, integrando o período experimental.
  - b) Concluído o período de **iniciação**, com avaliação de desempenho suficiente e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o OSEA evoluirá para o Grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - c) Após 2 anos de exercício de funções de OSEA no Grau I, com avaliação de desempenho suficiente e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o OSEA evoluirá para o Grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - d) Após formação com aproveitamento de TSEA e 2 anos de exercício de funções de OSEA no Grau II e com avaliação de desempenho suficiente e cumpridos os requisitos gerais de acesso

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspenso

PSIT – Proposta adicional SITAVA

- definidos pela Empresa, o OSEA evoluirá para a categoria de TSEA no Grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
- e) Após 3 anos na categoria de TSEA no grau III com avaliação de desempenho suficiente e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pela Empresa, o TSEA evoluirá para o Grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
- f) O Chefe de Equipa, de nomeação pela Empresa após 2 anos no grau III evolui para o grau IV.
- g) O Chefe de Turno de nomeação pela empresa após 2 anos no grau V evolui para o grau VI.
- 2.** A evolução nas categorias e respectivas posições salariais não terão lugar caso se verifiquem as circunstâncias impeditivas de evolução previstas no número seguinte, ou informação negativa devidamente fundamentada pela empresa, até 15 (quinze) dias antes da data para evolução.
- 3.** A evolução nas posições salariais não terá lugar se verificarem quaisquer das seguintes situações:
- Falta de assiduidade superior a 12 (doze) dias/ano no período de permanência na posição salarial;
  - Faltas injustificadas para além dos limites de 2 (duas) seguidas ou 4 (quatro) interpoladas no período de permanência na posição salarial;
  - Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial ou, na falta de definição de tal período, nos últimos 2 (dois) anos;
  - Não aproveitamento na formação profissional.
- 4.** Para a falta de assiduidade referida na alínea a), do número anterior, não contam as ausências por motivo de: férias; acidentes de trabalho; doença profissional; licença de maternidade; casamento; nojo; exercício de funções sindicais, na comissão de trabalhadores ou autárquicas; ao abrigo do estatuto de trabalhador estudante; participação, enquanto membro das assembleias de voto, em actos eleitorais para a Presidência da República, Assembleia da República e Autarquias; referendos constitucionais e ao serviço da autarquia enquanto membro desta; comparência em tribunal, sob expressa convocação, na qualidade de testemunha ou perito, e também na de parte desde que em acções judiciais em que a Empresa se ache envolvida.
- 5.** Ocorrendo qualquer motivo impeditivo referido no anterior ponto 3 para evolução salarial, esta terá lugar no ano imediatamente seguinte, salvo se ocorrer, entretanto, motivo impeditivo referido no anterior ponto 3. A inexistência de motivos impeditivos será referenciada a um número de anos, seguidos ou interpolados, correspondentes à permanência mínima no enquadramento possuído. **PSIT**
- 6.** A evolução na carreira profissional não poderá ser prejudicada pela falta da formação, se a mesma não tiver sido ministrada por razões imputáveis à empresa.

## Apêndice 2

### Avaliação do Desempenho e Potencial

- A Avaliação do Desempenho e Potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.
- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:
  - Insuficiente < 45%
  - 45% ≤ Suficiente < 65%
  - 65% ≤ Bom < 80%

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspensão

PSIT – Proposta adicional SITAVA

 Muito Bom  $\geq 80\%$ 

3. O resultado final da sua avaliação é comunicado ao trabalhador assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do Sistema de Avaliação do Desempenho e Potencial (SADP).
4. No caso de não existir nenhum trabalhador avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com o SITAVA, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.
5. As avaliações referentes a cada ano civil serão efectuadas até 31 de Dezembro de 31 de janeiro do ano anterior seguinte e apresentadas aos trabalhadores até 15 de março. PSIT
6. No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.
7. O modelo de avaliação do desempenho e potencial será revisto quando necessário e dado a conhecer ao sindicato com a antecedência mínima de 30 dias, para a sua aplicação. As regras de funcionamento encontram-se em manual próprio. PSIT

## Anexo II

Tabela Salarial - Retribuição mensal

Graus	Iniciado	Grau I	Grau II	Grau III	Grau IV	Grau V	Grau VI
Evolução anos	1 ano	2 anos		2 anos		2 anos	NE*
Comando Operacional				Chefe Equipa	Chefe Equipa	Chefe Turno	Chefe Turno
Categorias Operacionais	OSEA	OSEA	OSEA	TSEA	TSEA		
Retribuição Base €	630	680	750	780	830	880	930

\*NE – Necessidades da Empresa

## Anexo II A - cláusulas de expressão pecuniárias

Complemento de disponibilidade RPA - TSEA e OSEA	110,00€
Complemento de disponibilidade RPA - Chefes de Equipa	115,00€
Complemento de disponibilidade RPA - Supervisor	120,00€
Subsídio de turno	35% do grau III
Anuidade	10,00€
Subsídio de Chefe de Equipa	10% do Vencimento base
Subsídio de Chefe de Turno	15% do Vencimento base

## Anexo III

### 1. Objectivo global da actividade:

**Operador de Socorro e Emergência de Aeródromo (OSEA):** O profissional que intervém no combate a incêndios e noutros acidentes ou incidentes e presta socorro e assistência a pessoas e bens na área de implementação do aeródromo.

Versão 20171213

p/ok – pré acordo

SP – Suspenso

PSIT – Proposta adicional SITAVA

**Técnico de Socorro e Emergência de Aeródromo (TSEA):** O profissional que coordena a intervenção e intervém no combate a incêndios e noutros acidentes ou incidentes e presta socorro e assistência a pessoas e bens na área de implementação do aeródromo