

Boletim do Trabalho e Emprego

46

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade
Edição: Centro de Informação Científica e Técnica

Preço 218\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 64	N.º 46	P. 2029-2054	15-DEZEMBRO-1997
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

- | | |
|--|------|
| — CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros — Alteração salarial e outra | 2031 |
| — AE entre a TAP-Air Portugal, S. A., e o SITEMA — Sind. dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves | 2034 |



SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

Feder. — Federação.
Assoc. — Associação.
Sind. — Sindicato.
Ind. — Indústria.
Dist. — Distrito.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a Feder. dos Sind. da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal e outros — Alteração salarial e outra.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente contrato aplica-se no território nacional, por um lado, às empresas representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço cujas profissões estejam previstas no anexo III, desde que sejam representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

O presente contrato entra em vigor nos termos legais.

Cláusula 67.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm o direito a um subsídio de refeição no valor de 500\$ por cada dia de trabalho.

2 —
3 —
4 —
5 —

ANEXO I

I

Remunerações mínimas

Grau	Tabela I	Tabela II
0	148 250\$00	154 050\$00
1	127 550\$00	132 250\$00
2	111 550\$00	116 350\$00
3	107 650\$00	112 750\$00
4	96 150\$00	100 350\$00
5	94 550\$00	99 050\$00
6	86 450\$00	92 150\$00
7	83 500\$00	87 800\$00
8	79 050\$00	83 400\$00
9	74 200\$00	77 800\$00
10	69 800\$00	73 300\$00
11	66 500\$00	69 200\$00

Grau	Tabela I	Tabela II
12	64 500\$00	67 100\$00
13	63 750\$00	65 550\$00
14	57 050\$00	58 400\$00
15	51 400\$00	52 700\$00
16	45 200\$00	46 600\$00
17	43 050\$00	43 050\$00
18	43 050\$00	43 050\$00
19	43 050\$00	43 050\$00
20	43 050\$00	43 050\$00

Remuneração mensal média: 77 626\$00.

II

Critério diferenciador das tabelas salariais

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

III

As tabelas salariais referidas em I produzem efeitos a 1 de Abril de 1997, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas até nove prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor do presente acordo.

Nota. — Mantêm-se em vigor as matérias do instrumento de regulamentação colectiva aplicável que não constem da presente revisão.

Lisboa, 7 de Novembro de 1997.

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

Álvaro António Branco.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Álvaro António Branco.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

Álvaro António Branco.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

Álvaro António Branco.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Álvaro António Branco.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

Álvaro António Branco.

Pela Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

Álvaro António Branco.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Álvaro António Branco.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra — SIFOMATE:

Álvaro António Branco.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

Álvaro António Branco.

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

Álvaro António Branco.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

Álvaro António Branco.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Álvaro António Branco.

Pela Federação Nacional dos Professores (FENPROF):

Álvaro António Branco.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

Álvaro António Branco.

Declaração

Para efeitos de depósito no Ministério para a Qualificação e o Emprego do texto do acordo de revisão do CCT celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal, a FENAME representa as seguintes associações patronais:

Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal;
Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Metalomecânicas;
Associação das Indústrias Marítimas;
Associação Industrial do Minho.

Lisboa, 24 de Novembro de 1997. — A Direcção da FENAME: José de Oliveira Guia — Vicente Germino.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro e Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 17 de Novembro de 1997. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, (*Vítor Pereira.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore e Madeiras do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras dos Distritos do Porto e Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Setúbal;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda.

Lisboa, 14 de Novembro de 1997. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FESHOT — Federação dos Sindicatos de Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 2 de Dezembro de 1997. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 11 de Novembro de 1997. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás declara, para os devidos efeitos, que representa os seguintes candidatos:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas.

Mais se declara que estes novos sindicatos resultaram de processos de fusão dos anteriores sindicatos, conforme estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 10, de 30 de Maio de 1996.

Lisboa, 12 de Novembro de 1997. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FENPROF — Federação Nacional dos Professores, em seu nome e em nome dos Sindicatos dos Professores do Norte, da Região Centro, da Grande Lisboa, da Zona Sul, da Região Açores e da Madeira.

Lisboa, 11 de Novembro de 1997. — Pelo Secretariado Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 27 de Novembro de 1997.

Depositado em 2 de Dezembro de 1997, a fl. 100 do livro n.º 8, com o n.º 382/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a TAP-Air Portugal, S. A., e o SITEMA — Sind. dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves

Protocolo de acordo

A TAP-Air Portugal e o SITEMA — Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves acordam no seguinte:

1 — O AE outorgado em 11 de Julho de 1994 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1994, é revisto e substituído pelo AE anexo à presente acta (anexo 1).

1.1 — As partes consideram que o AE agora negociado é globalmente mais favorável do que o AE revisto e substituído.

1.2 — As partes comprometem-se a solicitar, conjuntamente, ao Ministério para a Qualificação e o Emprego o depósito e a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* do AE agora negociado.

2 — Em caso algum a TAP aceitará actualizações salariais em taxa superior a 3,5%; se em negociações com outras associações sindicais a TAP aceitasse taxa superior a 3,5%, procederá ao reajustamento das tabelas salariais agora negociadas, bem como da restante matéria pecuniária, de acordo com a taxa que fosse acordada naquelas negociações.

3 — As condições expressas no anexo IV («Seguro de saúde de grupo») não poderão ser unilateralmente alteradas; qualquer alteração ou revisão desse seguro só poderá ocorrer em concomitância com uma revisão do AE e após consulta aos sindicatos outorgantes.

4 — Na eventualidade de a TAP acordar com qualquer outro sindicato representativo do pessoal de terra a criação de novas categorias profissionais ou o reenquadramento de alguma das actuais de que resulte alteração das estruturas salariais, a TAP compromete-se a proceder de imediato às correspondentes alterações das carreiras já existentes, por forma a manter as actuais paridades.

5 — A alteração introduzida no n.º 2 da cláusula 51.^a do AE revisto (n.º 2 da cláusula 53.^a do AE agora negociado) tem alcance meramente clarificador/interpretativo e visa referir todas as faltas que, de acordo com o disposto na lei geral (v. n.º 1 dessa cláusula), embora sendo justificadas, determinam perda de retribuição.

Sem prejuízo de outras que estejam já ou venham a ser consagradas na lei geral, identificam-se as seguintes:

Faltas por assistência inadiável ao agregado familiar (Lei n.º 4/84 e Decreto-Lei n.º 136/85);
Faltas dadas por bombeiros voluntários (Decreto-Lei n.º 241/89);

Faltas dadas por motivo em que assiste ao trabalhador o direito de requerer às entidades causadoras da ausência o pagamento de retribuição perdida (por exemplo, comparência em tribunal, desempenho de funções em autarquias locais).

6 — Relativamente a diuturnidades de função vencidas até 16 de Janeiro de 1995, ao abrigo de regimes

aplicáveis até à data da entrada em vigor do AE de 1994, observar-se-á o seguinte regime:

- a) As que foram mantidas com a reintegração na nova categoria profissional de TMA mantêm-se inalteráveis e sem qualquer actualização enquanto o trabalhador se mantiver na mesma posição salarial do primeiro enquadramento; após três anos consecutivos de permanência nesta posição salarial do primeiro enquadramento, aquelas diuturnidades serão actualizadas por aplicação do factor percentual respectivo (3% a 7%) à retribuição de base auferida pelo TMA.

Após a actualização referida no número anterior, o TMA vencerá as diuturnidades subsequentes, nos termos do n.º 2 da cláusula 59.^a;

- b) As que foram perdidas a partir de 1 de Junho de 1994 determinarão, no momento em que se vençam as primeiras diuturnidades de função do AE/1994 ou do AE agora negociado, a taxa de determinação dessas primeiras diuturnidades, aplicável à remuneração de base nesse momento auferida (por exemplo, se um TMA perdeu em Junho de 1994 ou em 1995 ou em 1996 uma diuturnidade de função que representava de 4% a 7%, a primeira diuturnidade que se vença no regime do AE/1994 ou do AE agora negociado será igual a de 4% a 7% — e não 3% — da remuneração auferida no momento desta atribuição. Após o cálculo desta primeira diuturnidade, o TMA vencerá as diuturnidades subsequentes, nos termos do n.º 2 da cláusula 59.^a

6.1 — As situações abrangidas pelo regime referido nas alíneas anteriores são as constantes do anexo II ao presente protocolo, considerando-se como data de enquadramento na nova categoria profissional o dia 1 de Junho de 1994, conforme entendido pela comissão paritária (n.º 2 da acta de 16 de Novembro de 1994).

7 — Todos os TMA com enquadramento salarial específico, não constante da tabela salarial consagrada no anexo I do AE agora negociado, terão a sua retribuição actualizada, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997, em 3,5% (com arredondamento para a centena de escudos imediatamente superior).

8 — As alterações introduzidas na cláusula 32.^a do AE revisto (cláusula 30.^a do AE agora negociado) não legitimam nem constituem fundamento para que a empresa retire ou reduza o subsídio de disponibilidade devido a todos os TMA abrangidos pelo AE; todos os TMA que auferem presentemente deste subsídio continuarão a mantê-lo.

9 — A TAP estabelecerá, ouvido o SITEMA, visando obtenção de consenso na matéria o regime de avaliação de desempenho/mérito e potencial dos TMA, bem como os demais instrumentos de evolução na carreira, previstos no AE. Até 31 de Outubro de 1997, no máximo, proferirá as competentes decisões sobre estas matérias.

10 — Em resultado dos processos de evolução/incentivos de 1995 e de 1996, os créditos de tempo atribuídos, conjuntamente, nos dois anos, a TMA, são os constantes do anexo III ao presente protocolo.

11 — Até final de Junho próximo futuro, a TAP pronunciar-se-á sobre a aplicação do regulamento do subsídio de condições especiais de trabalho às situações ainda não esclarecidas e suscitadas pelo SITEMA até esta data; confirmando-se que os postos de trabalho em questão se acham avaliados como conferindo direito a SCET, este será de imediato processado com efeitos de início de funções nos mesmos.

Acordo de empresa entre a TAP-Air Portugal, S. A., e o SITEMA — Sind. dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal

O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a TAP-Air Portugal, S. A., e, por outro lado, o pessoal da manutenção ao seu serviço representado pelo SITEMA — Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves.

Cláusula 2.^a

Âmbito territorial

1 — O presente AE é aplicável a todos os TMA que desempenham funções em qualquer ponto do território nacional, sem prejuízo de, quando aplicáveis, serem observadas as disposições de regulamentos próprios que não contrariem o disposto neste AE.

2 — O AE é, designadamente, aplicável aos TMA deslocados na área de Portugal por período superior a 90 dias, salvo quanto ao subsídio de disponibilidade para os que estejam sujeitos ao regime de isenção de horário de trabalho.

3 — São abrangidos por este AE todos os TMA que, sem perda do vínculo territorial, se desloquem em serviço ao estrangeiro por prazo igual ou inferior a 90 dias.

4 — As relações de trabalho entre a TAP e os TMA que se desloquem temporariamente em serviço por prazo superior a 90 dias reger-se-ão por regulamento próprio, nos termos da cláusula 21.^a

Cláusula 3.^a

Entrada em vigor, vigência e revisão

1 — O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e substituirá toda a regulamentação colectiva anteriormente negociada entre as partes.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o presente AE vigorará até 31 de Dezembro de 2000, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua revisão, nos termos legais.

3 — O cláusulado de expressão pecuniária, incluindo a tabela salarial, será revisto anualmente, nos termos legais.

4 — As tabelas salariais e prestações pecuniárias produzirão efeitos desde 1 de Janeiro de 1997, salvo indicação expressa em contrário.

Cláusula 4.^a

Deveres da TAP

São deveres da TAP:

- a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis de trabalho vigentes;
- b) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que lhes tiver que fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Exigir das hierarquias a maior correcção no tratamento dos seus subordinados;
- d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita a higiene, segurança e prevenção de doenças;
- e) Manter e dinamizar os serviços de formação profissional adequados à valorização profissional e pessoal dos trabalhadores, bem como facilitar-lhes frequência dos estabelecimentos de ensino, nos termos deste AE e da lei;
- f) Não exigir dos trabalhadores trabalhos manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional;
- g) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores se processem num clima de mútua confiança;
- h) Acompanhar com todo o interesse a integração progressiva dos que iniciam o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos necessários;
- i) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência, se expressamente solicitada pelo interessado;
- j) Facultar a consulta dos processos individuais sempre que o respectivo trabalhador o solicitar;
- k) Não pôr obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de actos de âmbito sindical e de controlo de gestão, nos termos da lei;
- l) Fornecer ao sindicato todos os elementos a que tem direito, nos termos da lei.

Cláusula 5.^a

Deveres do trabalhador

São deveres dos TMA:

- a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis de trabalho vigentes;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a empresa, os colegas de trabalho e as demais pessoas, público e autoridades, que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Desempenhar com pontualidade e eficiência o serviço que lhe seja confiado;
- d) Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem ou solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;

- e) Cumprir as ordens e directrizes da TAP, emitidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção definidos neste regime e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- f) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- g) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Guardar lealdade à TAP e segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;
- j) Não participar, directa ou indirectamente, em quaisquer negócios com entidades com as quais a TAP mantenha relações comerciais ou tenha posição competitiva;
- k) Não utilizar a qualidade de empregado da TAP para, directa ou indirectamente, desenvolver quaisquer actividades consideradas ilícitas pela lei;
- l) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade na empresa;
- m) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências que se tenham verificado no serviço;
- n) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

Cláusula 6.^a

Garantias dos TMA

De acordo com o disposto na lei geral, é proibido à empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o TMA exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o TMA para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
- c) Diminuir a retribuição do TMA, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Baixar de categoria o TMA, salvo se aceite por este e cumpridas as formalidades legais;
- e) Transferir qualquer TMA em contravenção com o disposto na lei;
- f) Despedir e readmitir o TMA, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- g) A prática pela TAP de qualquer acto em contravenção do disposto nas alíneas anteriores considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas neste AE ou na lei, se mais favorável.

Cláusula 7.^a

Quadros de pessoal e balanço social

A TAP remeterá ao SITEMA, no prazo legal, cópia do mapa de pessoal que, por lei, esteja obrigada a enviar ao Ministério para a Qualificação e o Emprego e, até 15 de Maio, cópia do balanço social.

Cláusula 8.^a

Desconto das quotas sindicais

De acordo com o regime legal em cada momento em vigor, a empresa procederá ao desconto da quota sindical no vencimento mensal de cada TMA, mediante declaração escrita deste, procedendo à sua liquidação ao SITEMA até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

Cláusula 9.^a

Habilitações mínimas

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

Cláusula 10.^a

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

Cláusula 11.^a

Preenchimento de vagas

1 — As vagas que ocorrerem na C/P de TMA serão preenchidas prioritariamente através de recrutamento interno, aberto a todos os trabalhadores pertencentes ao quadro permanente de pessoal que reúnam os pré-requisitos estabelecidos pela empresa.

2 — O provimento das vagas que ocorram nos vários graus da carreira de TMA efectuar-se-á de acordo com o estabelecido neste AE.

Cláusula 12.^a

Período experimental

O período experimental dos TMA é de seis meses.

Cláusula 13.^a

Definições e conceitos

Para efeitos do disposto no presente AE, entende-se por:

- a) Profissão ou categoria profissional: 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;
- b) Grau/subgrau: situação relativa na evolução da carreira, de acordo com o estabelecido neste AE.

Cláusula 14.^a

Enquadramentos

1 — O enquadramento da categoria profissional de TMA abrange três graus — I, II e III —, além de um estágio de iniciação, com duração de seis meses, podendo aceder a cargos e funções da linha hierárquica e de coordenação ou outros.

2 — O grau I subdivide-se em três subgraus.

3 — A categoria profissional de TMA comporta ainda a posição de enquadramento de técnico superior, com diferentes graus de integração.

Cláusula 15.^a

Desempenho de funções

1 — Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2 — Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrarem posicionados, os TMA assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3 — Os TMA de qualquer grau ou subgrau poderão ser chamados a executar tarefas de grau ou subgrau imediatamente superior, sob a supervisão e a responsabilidade de TMA devidamente qualificados do grau ou subgrau superior em causa.

4 — Sem prejuízo do estabelecido nos pontos anteriores, os TMA do grau III assumirão também as tarefas e responsabilidades que decorrerem da sua qualificação e selecção, específicas para o exercício de funções de liderança/coordenação de equipas de trabalho e ou funções de controlo de qualidade em articulação com o normativo aplicável do sistema de qualidade em vigor.

5 — A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento (avião, sistemas, componentes e partes), nas suas vertentes de conhecimento, perícia e atitude profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de especialização e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

6 — A capacitação profissional vai sendo adquirida em correspondência com um sistema de créditos que valoram o conhecimento, a perícia e a atitude profissionais.

7 — Verificando-se acção não conforme com as regras e com a prática estabelecidas, podem ser retiradas uma ou mais qualificações, a título definitivo ou por período variável, em função da gravidade da ocorrência; em concomitância, haverá lugar a uma redução dos créditos acumulados.

8 — O sistema de créditos não tem, automaticamente, repercussão pecuniária directa; a acumulação dos créditos permite atingir os *plafonds* mínimos necessários para a evolução na carreira, do mesmo modo que a sua eventual redução constitui condição suficiente para retardar o atingimento desses *plafonds* mínimos.

9 — Cada TMA será possuidor de um currículo técnico, no qual serão registadas todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional.

10 — Nos casos previstos no n.º 3, sempre que a execução de tarefas do grau ou subgrau imediatamente superior se prolongue por mais de cinco dias, é obrigatória a sua anotação no currículo técnico do trabalhador, com menção do período de execução e da respectiva avaliação.

Cláusula 16.^a

Evolução na carreira

1 — Verificados os pré-requisitos para o efeito, a evolução na carreira tem lugar por selecção, com base na análise curricular e comportamental individual, na avaliação da proficiência técnica e, se necessário, na análise das condições de saúde.

2 — A evolução na carreira depende da verificação dos pré-requisitos definidos para o acesso a cada grau ou subgrau, constituídos por um mínimo de experiência profissional pertinente e por aprovação em curso(s) de especialização e ou qualificação e respectivas precedências, nos termos seguintes:

- a) O ingresso na carreira profissional de TMA é feito para o estágio de iniciação, que terá a duração de seis meses e funcionará simultaneamente como período experimental;
- b) Concluído o período experimental com aproveitamento, o TMA ingressa no subgrau 1 do grau I, sendo enquadrado na primeira posição salarial respectiva;
- c) Após três anos de permanência na primeira posição salarial do subgrau 1 do grau I o TMA evoluirá para a posição salarial imediatamente superior do mesmo subgrau;
- d) Após cinco anos de permanência no subgrau 1, o TMA evoluirá para o subgrau 2;
- e) Após três anos de permanência no subgrau 2, o TMA evoluirá para o subgrau 3, nos termos do n.º 5 seguinte.

3 — A evolução nas posições salariais não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

- a) Falta de assiduidade superior a 5 % no período de permanência na posição salarial;
- b) Faltas injustificadas para além dos limites de duas seguidas ou quatro interpoladas no período de permanência na posição salarial;
- c) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial;
- d) Pendência de processo disciplinar;
- e) A ocorrência de motivo justificativo em contrário relacionado com o exercício ou conduta profissionais, desde que expresso e fundamentado por escrito.

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 (até 98 dias) por ocasião do parto;

Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias, também consecutivos;

Casamento ou nojo;

Exercício de funções sindicais ou na comissão de trabalhadores, por membros das direcções sindicais, delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

5 — No caso previsto na alínea d) do n.º 3, a evolução só não se efectuará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção de suspensão da prestação de trabalho; se do processo disciplinar resultar sanção de repreensão ou a ausência de sanção, a evolução será efectuada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

6 — No caso previsto na alínea e) do n.º 3, o motivo invocado será comunicado, em documento escrito, ao trabalhador, que o poderá contestar e dele recorrer; a impugnação será apreciada por uma comissão constituída por representantes da empresa e do SITEMA e, se for considerada procedente, a evolução será efectuada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

7 — Ocorrendo qualquer motivo impeditivo da evolução salarial, esta terá lugar no ano imediatamente seguinte, salvo se ocorrer então o mesmo ou outro motivo impeditivo; a inexistência de motivos impeditivos será referenciada a um número de anos, seguidos ou interpolados, correspondentes à permanência mínima no escalão possuído.

8 — Após três anos de permanência na posição salarial do subgrau 2 do grau I, a situação do TMA será objecto de apreciação por uma comissão de avaliação nomeada pela empresa, que se pronunciará no prazo máximo de 60 dias. A evolução salarial só não terá lugar se o resultado da avaliação for de inaptidão, caso em que será comunicado ao TMA, em documento escrito, que especificará as razões dessa inaptidão, podendo o mesmo recorrer para um júri a constituir e que integrará um representante do SITEMA e se pronunciará num prazo de 30 dias. Se a avaliação não tiver lugar no prazo indicado, será feita a integração do TMA no subgrau 3 do grau I, com efeitos a partir da data do pedido de avaliação.

9 — Após cinco anos de permanência na posição salarial do subgrau 3 do grau I ou sete anos de permanência no grau II, o TMA poderá requerer que a sua situação seja objecto de apreciação por uma comissão de avaliação nomeada pela empresa, que se pronunciará no prazo máximo de 60 dias. A mudança de posição só não terá lugar se o resultado da avaliação for negativo, caso em que será comunicado ao trabalhador, em documento escrito, que especificará as razões dessa avaliação, podendo o mesmo recorrer para um júri a constituir e que integrará um representante do SITEMA e se pronunciará no prazo de 30 dias. Se a avaliação não tiver lugar no prazo indicado, será feita a integração do trabalhador na posição salarial imediata, com efeitos a partir da data do pedido de avaliação.

10 — Se o resultado da avaliação for negativo, o trabalhador só poderá requerer nova avaliação decorridos dois anos.

11 — Os TMA ex-titulares de cargos de chefia serão integrados como técnicos superiores.

Cláusula 17.^a

Nomeação e exoneração na linha hierárquica

1 — É da competência da TAP a nomeação e a exoneração dos chefes de produção e dos titulares de funções de coordenação.

2 — A nomeação para o exercício de funções previstas no número anterior será feita com audição prévia do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação e aos currículos profissionais.

3 — Os chefes de produção poderão ser exonerados quando:

- a) For extinto o posto de trabalho ou o órgão em que se integravam;
- b) As funções efectivamente exercidas não revistam natureza de chefia hierárquica;
- c) Ocorram razões devidamente justificadas a comunicar ao trabalhador e ao SITEMA.

4 — Nos casos previstos no número anterior, os trabalhadores serão reclassificados com enquadramento equivalente, sem prejuízo da remuneração de base auferida.

Cláusula 18.^a

Regime remuneratório na linha hierárquica

1 — Os titulares de cargos de chefia têm direito à retribuição correspondente constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, a um adicional mensal de 6 % dessa retribuição.

2 — As funções de coordenação, quando exercidas em tempo completo, conferem direito a um adicional de coordenação de 6 % da retribuição auferida pelo trabalhador, adicional que será devido enquanto e só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções.

3 — Os TMA temporariamente nomeados para coordenar equipas por período superior a 30 dias terão direito a um adicional de 6 %, calculado sobre o enquadramento correspondente às funções desempenhadas.

4 — A substituição temporária no desempenho efectivo de chefia ou a nomeação para a coordenação de equipas, que deverão ser asseguradas por TMA do grau III, deverão ter lugar mediante designação, por escrito, e determinarão o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para o substituído, bem como do respectivo adicional, desde que por período igual ou superior a 30 dias, sendo a retribuição e o adicional pagos desde o 1.º dia; o adicional de chefia ou de coordenação será devido desde que a substituição seja igual ou superior a cinco dias úteis e pago igualmente desde o 1.º dia.

5 — O impedimento que originar a substituição temporária no desempenho de funções de chefia ou de coordenação não poderá ultrapassar os 90 dias, findos os quais a TAP procederá à nomeação de chefia ou de coordenação para o desempenho efectivo de funções, salvo se aquele impedimento for devido a doença prolongada com internamento hospitalar, a doença profissional ou acidente de trabalho.

Cláusula 19.^a

Local de trabalho

Por local de trabalho entende-se o conjunto das instalações da empresa em cada cidade, incluindo os serviços do aeroporto que a servem.

Cláusula 20.^a

Actividade dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à sua categoria profissional.

2 — Quando o interesse da empresa o exija e a ocupação de um trabalhador na execução das funções próprias da sua categoria profissional não for possível por inexistência de trabalho durante a totalidade ou parte das horas normais de serviço, poderá o mesmo ser temporariamente ocupado em outras funções não compreendidas no objecto do contrato de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 21.^a

Regulamentos internos

1 — A TAP promoverá a elaboração de regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2 — Até definição de nova regulamentação interna, mantêm-se em vigor os regulamentos actualmente estabelecidos e aplicáveis, referidos no anexo III.

3 — O envio de novos regulamentos, para aprovação, ao IDICT será acompanhado de parecer do SITEMA.

Cláusula 22.^a

Uniformes e equipamento de trabalho

1 — A TAP poderá exigir o uso de uniformes para o exercício de quaisquer funções, quando o julgue conveniente e de acordo com as normas por ela definidas.

2 — Os uniformes fornecidos a qualquer TMA, quando impostos pela TAP, serão sempre a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas e equipamento de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

3 — Os TMA são fiéis depositários e responsáveis por todos os artigos que sejam propriedade da TAP e que lhes estejam afectos para uso profissional individual.

Cláusula 23.^a

Regime de prevenção e assistência

1 — Considera-se que um TMA está em regime de prevenção e assistência quando se encontra localizável e à disposição da TAP, fora do seu período e local de trabalho, para ocorrer prontamente a necessidade de urgência de serviço.

2 — Enquanto neste regime, o TMA auferirá por cada hora completa uma compensação pecuniária igual a 60 % da sua retribuição horária normal, com base no vencimento da tabela aplicável.

3 — Quando convocado, o TMA passa a auferir, em substituição da compensação prevista no número anterior, a remuneração do trabalho extraordinário efectivamente prestado, sendo-lhe ainda assegurado o transporte ou o reembolso das despesas decorrentes da deslocação imposta pela prestação do trabalho.

Cláusula 24.^a

Transportes em serviço

1 — A TAP garantirá transporte ou atribuirá um subsídio para transporte aos trabalhadores que:

- a) Iniciem ou concluam a prestação de trabalho em períodos em que não existam ou sejam insuficientes os meios de transporte público colectivo;
- b) Sejam convocados para a prestação de trabalho suplementar sem ligação, em continuidade, com o período normal de trabalho do respectivo horário de trabalho;
- c) Sejam convocados para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal, em descanso complementar ou em dia feriado em que, por horário, não haja lugar a essa prestação de trabalho;
- d) Se desloquem para fora do seu local de trabalho em serviço ou para a participação em acções de formação profissional exigida pela empresa.

2 — Os períodos referidos na alínea a) do n.º 1 serão em cada momento definidos pela empresa, após consulta ao SITEMA, e constarão de regulamento interno.

3 — Sempre que possível e de acordo com as disponibilidades da empresa, o transporte em serviço será fornecido pela TAP em espécie, através de meios de transporte da empresa ou outros.

Cláusula 25.^a

Agregado familiar

Aos trabalhadores abrangidos por este acordo pertencentes ao mesmo agregado familiar de outros trabalhadores da TAP será concedida prestação de trabalho e períodos de descanso a horas e dias afins, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos para o serviço.

Cláusula 26.^a

Obtenção de documentos

A obtenção e renovação da licença de TMA, dos passaportes, vistos, certificados de vacinação e outros documentos, se impostos directamente pela prestação de serviço à empresa, serão da responsabilidade desta, que suportará os seus custos, devendo o TMA fornecer-lhe atempadamente os elementos necessários para o efeito.

Cláusula 27.^a

Protecção em casos de pirataria e sabotagem

a) Qualquer TMA que em serviço seja vítima de actos de pirataria terá direito à manutenção da sua retribuição durante a eventual retenção, devendo a TAP empreender todas as diligências para a libertação e repatriamento, suportando as respectivas despesas.

b) Logo que se dê um alerta da existência de qualquer engenho explosivo e ou acção armada, nenhum TMA poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança enquanto se mantiver a situação de emergência.

c) Os TMA que voluntariamente prestem colaboração às entidades encarregadas da detecção de engenhos explosivos ou efectuem quaisquer serviços dentro da área de segurança, enquanto se mantiver a situação de emergência, ficam cobertos por um seguro, contratado pela empresa.

Cláusula 28.^a

Trabalho fora da base

1 — Nas deslocações em serviço, o direito a ajudas de custo inicia-se com a partida da base e termina com o regresso à mesma.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o TMA cumprirá, no local de trabalho temporário, o horário de trabalho ali em vigor.

3 — Todas as horas de trabalho que o TMA tenha prestado na base antes do início da deslocação serão consideradas para efeitos do cômputo das sete horas e trinta minutos diárias, devendo todas as horas que as excederem, nesse mesmo dia, ser consideradas e remuneradas como trabalho suplementar.

4 — O cômputo e remuneração das horas extraordinárias dos TMA transferidos ou deslocados para locais abrangidos pelo âmbito deste acordo processar-se-ão nos moldes nele estabelecidos; o cômputo e remuneração das horas extraordinárias dos TMA transferidos ou deslocados para locais não abrangidos pelo âmbito deste acordo processar-se-ão nos moldes estabelecidos nas leis de trabalho locais.

5 — Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o TMA gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.

6 — Os transportes em serviço ou impostos pelas deslocações em serviço são fornecidos ou pagos pela TAP.

Cláusula 29.^a

Deslocações especiais

1 — O disposto na presente cláusula é aplicável:

- a) Ao trabalho prestado em voos de ensaio ou similares;
- b) Às deslocações, como *extracrew*, para assistência ao avião no local do destino ou em escala intermédia;
- c) Às deslocações de emergência para assistência a avião situado no local do destino.

2 — A disponibilidade do TMA no período que precede imediatamente o início da deslocação e no que é imediatamente subsequente ao seu termo não dá lugar a qualquer compensação, designadamente ao pagamento de trabalho suplementar.

3 — No local da deslocação o horário de trabalho é ajustado aos períodos em que há necessidade de prestação de trabalho e nunca incluirá dias de descanso semanal ou complementar e feriado, só dando lugar à remuneração como trabalho suplementar com acréscimo de 100 % quando for excedido o limite semanal da duração de trabalho (trinta e sete horas e trinta minutos) em cada seis dias.

4 — Quando um TMA se deslocar em emergência para assistência a aeronaves imobilizadas e prestar mais de sete horas e meia diárias, será remunerado para além de tal limite pelos coeficientes aplicáveis ao trabalho suplementar.

5 — Concluída a deslocação, deve ser observado um descanso mínimo de duração não inferior a dez horas, sendo esse período contado a partir do momento da chegada no regresso (calços).

6 — Quando a chegada no regresso (calços) se situe no período compreendido entre as 0 horas e as 5 horas, o TMA será dispensado do período de trabalho que nesse mesmo dia, por horário, devia cumprir a partir das 8 horas.

7 — Quando o termo da deslocação (chegada no regresso — calços) se verificar após as 5 horas, o trabalhador, nesse dia, ficará dispensado da prestação de trabalho.

8 — Quando a deslocação se faça em dia de descanso semanal, de descanso complementar ou feriado (seja na ida, seja na volta) o TMA beneficiará sempre de um dia completo de descanso, que será gozado, após o regresso à base, em data a acordar com a empresa.

Cláusula 30.^a

Duração do trabalho normal

1 — O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até nove horas e trinta minutos, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as quinze horas em cada mês.

2 — O aumento do período normal de trabalho diário previsto no número anterior terá de ser comunicado ao trabalhador com uma antecedência mínima de quatro horas.

3 — Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no n.º 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fracção de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis × sete horas e trinta minutos ou número de semanas × trinta e sete horas e trinta minutos) será remunerado como trabalho suplementar.

4 — Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (trinta e sete horas e trinta minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no n.º 3, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

5 — Todas as horas que ultrapassem o limite de quinze horas que se refere na parte final do n.º 1 antecedente serão autónoma e imediatamente remuneradas, nos termos do n.º 1 da cláusula 61.^a, não contando para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula.

6 — O regime previsto nesta cláusula:

- a) Não é aplicável em regimes de laboração contínua;
- b) É aplicável, nos horários de turno, aos turnos da manhã.

7 — Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

Junho, Julho, Agosto;
Setembro, Outubro, Novembro;
Dezembro, Janeiro, Fevereiro;
Março, Abril, Maio.

Cláusula 31.^a

Definições

1 — Dia de trabalho — é constituído pelos períodos decorrentes entre as horas de entrada e de saída constantes do horário de trabalho respectivo.

2 — Dia útil — é o dia civil que não coincide com o dia de descanso semanal, nem com o dia de descanso complementar, nem com os feriados estabelecidos neste regime.

3 — Descanso semanal — é o constituído por:

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

4 — Descanso complementar — é o constituído por:

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

5 — Considera-se observado o dia completo de calendário quando ao descanso semanal ou ao descanso complementar não se sobreponha o dia de trabalho em mais de três horas.

Cláusula 32.^a

Trabalho em feriados

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

Cláusula 33.^a

Dia de descanso complementar

Sempre que tal seja compatível com as exigências operacionais e com a adequação dos recursos disponíveis, o dia de descanso semanal complementar será fixado imediatamente antes ou após o dia de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 34.^a

Trabalho em dia de descanso complementar e feriados

1 — A TAP poderá, mediante comunicação com a antecedência mínima de quarenta e duas horas, utilizar a prestação de trabalho, como trabalho normal, nos dias de descanso semanal complementar ou de feriado, não sendo nestes casos aplicável o regime da modulação previsto na cláusula 30.^a

2 — Em circunstâncias excepcionais devidamente justificadas, a antecedência mínima de quarenta e duas horas estabelecida no número anterior pode ser encurtada, mas nunca será inferior a vinte e quatro horas, devendo ter lugar, nestes casos e sempre que possível, até ao termo do segundo período do penúltimo dia de trabalho anterior ao da sua prestação.

3 — Nos casos previstos no número anterior, o gozo do descanso complementar ou do feriado será fixado pela empresa, precedendo consulta ao trabalhador.

4 — Nos casos previstos no n.º 1, será obrigatório que num período máximo de seis meses sejam efetivamente gozados os dias de descanso semanal complementar devidos, na proporção de um dia por cada período de sete dias, bem como os dias compensatórios dos feridos ocorridos.

5 — Se no período máximo de seis meses referido no número anterior se verificar o não gozo da totalidade ou de parte dos dias de descanso semanal complementar ou feriados correspondentes, o TMA terá direito à retribuição devida pelo trabalho prestado no dia ou nos dias de descanso complementar e feriados não gozados.

6 — Nos casos em que seja conhecida antecipadamente a impossibilidade de concessão de dias compensatórios dos feriados, a retribuição devida pelo trabalho prestado nos dias feriados será processada no mês subsequente.

7 — Os trabalhadores que sejam convocados ao abrigo do disposto nesta cláusula cumprirão nesses dias

um horário com duração normal máxima de sete horas e trinta minutos, devendo, sempre que possível, coincidir com o horário de trabalho que o trabalhador vinha praticando; qualquer prestação de trabalho para além desse limite será remunerada nos termos do n.º 2 da cláusula 61.^a

8 — Independentemente do número de horas de trabalho prestado nos dias de descanso complementar ou feriados, o trabalhador, quando convocado ao abrigo e nos termos desta cláusula, adquirirá sempre o direito ao gozo de um dia completo de descanso complementar por cada apresentação.

9 — Todos os trabalhadores convocados para prestar trabalho ao abrigo do disposto nesta cláusula têm direito ao subsídio de transporte (nos termos do respectivo regulamento, a que alude o anexo III deste AE) e ao subsídio de refeição (nos termos do disposto na cláusula 68.^a), contando todas as horas de trabalho que prestem em período nocturno (das 20 às 7 horas) para o limite a que alude o n.º 3 da cláusula 60.^a

10 — A convocação para prestação de trabalho ao abrigo do disposto nesta cláusula não poderá ter lugar em mais de oito dias (de descanso complementar ou de feriados) em cada semestre do ano civil, não podendo ultrapassar duas vezes em cada mês.

11 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula, o cômputo do período máximo de seis meses neles referido é feito a partir da data em que se verificou a prestação de trabalho, como trabalho normal, em dia de descanso semanal complementar ou feriado.

12 — Aos trabalhadores que tenham sido convocados ao abrigo do disposto nesta cláusula e que posteriormente sejam desconvocados com uma antecedência igual ou inferior a vinte e quatro horas sobre a hora de início do dia de trabalho que deveriam prestar, a TAP pagará a compensação pecuniária a que alude o n.º 2 da cláusula 23.^a, calculada sobre o número de horas do período normal de trabalho diário.

13 — Todo o trabalho prestado em dias de descanso complementar ou feriados para além dos limites referidos no n.º 10 antecedente será processado e pago no mês imediatamente a seguir, a menos que o trabalhador comunique à empresa, no momento da convocação, que opta pelo gozo de dia de descanso compensatório, o que será aceite desde que possível e daí não decorram prejuízos para a empresa.

14 — Todos os descansos que o trabalhador tenha adquirido, seja qual for a sua origem, devem ser gozados, sempre que possível, em ligação com outros dias de descanso ou feriados ou férias, durante o semestre a que respeitam, ou fora deste, neste caso quando o trabalhador manifeste tal pretensão e daí não decorram prejuízos para a empresa.

15 — Qualquer dia de descanso compensatório poderá ser gozado, a solicitação do trabalhador e quando daí não decorram prejuízos para a empresa, em dois períodos diários.

Cláusula 35.^a

Organização do trabalho por turnos

1 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados, incluindo os resultantes do regime de modulação de horário.

2 — Mediante comunicação prévia ao interessado, com antecedência não inferior a doze horas, a empresa poderá alterar pontualmente a hora de início e termo dos períodos normais de trabalho fixados no horário de trabalho, desde que não ultrapasse a amplitude de três horas e respeite um período de descanso mínimo de doze horas entre o termo de um período de trabalho diário e o início do período de trabalho diário imediato.

3 — Nos casos previstos no número anterior, sempre que o período de descanso mínimo de doze horas estabelecido ultrapasse o início do primeiro período de trabalho normal subsequente, o TMA fica dispensado da prestação de trabalho nesse período de trabalho normal, salvo prejuízo sério para a empresa.

4 — Nos horários de trabalho com amplitude de vinte e quatro horas, a prestação de trabalho no turno integralmente nocturno (entre as 0 e as 8 horas) não deve ultrapassar quatro dias consecutivos e deve ter frequência reduzida, sem prejuízo da satisfação das exigências e da adequação dos recursos disponíveis.

5 — O disposto no número anterior é exclusivamente aplicável, nas áreas/serviços com laboração contínua (vinte e quatro horas por dia e sete dias por semana), aos trabalhadores sujeitos a regimes de turnos com igual amplitude e com variação do dia de descanso semanal e do dia de descanso complementar (horários de turnos irregulares).

6 — Nos casos de funcionamento em regime de laboração contínua e em relação aos trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, os turnos poderão ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, o dia de descanso semanal obrigatório em cada semana de calendário, sem prejuízo do dia de descanso semanal complementar a que os trabalhadores têm direito.

7 — Os trabalhadores só poderão ser mudados do turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório.

8 — Excepcional e temporariamente, por razões de absentismo ou redução de pessoal imprevisíveis, de salvaguarda da regularidade da operação ou de cumprimento pontual de contratos, a empresa poderá, mediante comunicação prévia aos interessados, com antecedência não inferior a quarenta e oito horas:

- a) Transferir trabalhadores entre os turnos previstos nos horários, respeitando o gozo de um intervalo de descanso mínimo de doze horas entre o termo do último período de trabalho e o início do primeiro período de trabalho correspondente ao turno para que o trabalhador for transferido;
- b) Proceder à extensão do período de funcionamento do serviço, organizando turno ou turnos

suplementares e transferindo para esse ou esses turnos os trabalhadores necessários, respeitando o gozo de um intervalo de descanso mínimo de doze horas entre o turno do último período de trabalho prestado e o início do primeiro período de trabalho correspondente ao novo turno para que o trabalhador for transferido.

9 — Nos casos previstos no número anterior, a empresa formalizará, por escrito, e afixará junto dos horários de trabalho as transferências efectuadas e os turnos temporariamente organizados.

10 — Quando as razões justificativas das medidas previstas no n.º 8 assumam carácter permanente ou de longa duração, a empresa deverá proceder às alterações dos horários de trabalho em conformidade.

Cláusula 36.^a

Compensação por trabalho em dia de descanso semanal

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito às seguintes compensações, a gozar num dos três dias úteis seguintes, salvo no caso de deslocações em serviço, em que as referidas compensações serão gozadas após o regresso:

- a) Se tiver trabalhado mais de uma hora e até três horas — meio dia de descanso;
- b) Se tiver trabalhado mais de três horas — um dia completo de descanso.

2 — As compensações referidas no número anterior podem deixar de ser gozadas nos três dias seguintes, por acordo entre a empresa e o trabalhador, em sistema a fixar, sem prejuízo de, quando se praticar acumulação superior a cinco dias úteis, as compensações só deverem ter lugar em período de menor intensidade de trabalho.

3 — As compensações referidas nos números anteriores em caso algum poderão ser substituídas por qualquer tipo de retribuição especial.

Cláusula 37.^a

Descansos compensatórios por prestação de trabalho suplementar

O descanso compensatório devido por força de trabalho suplementar prestado em dias úteis, em dias feriados e em dias de descanso complementar pode, por conveniência de serviço, ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo de 100 % (coeficiente 2).

Cláusula 38.^a

Intervalos de refeição e de descanso

1 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a quarenta e cinco minutos nem superior a duas horas, para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar; de trinta minutos, quando se destine a pequeno-almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.

2 — As interrupções para descanso e tomada de refeição serão estabelecidas de forma que não sejam efec-

tivamente prestadas mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

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

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

5 — Quando, após uma jornada de trabalho de sete horas e trinta minutos, for prestado trabalho em prolongamento para além das 0 horas:

- a) O TMA só retomar o serviço após um descanso mínimo de doze horas contado a partir do momento em que cessou o trabalho; a retomada do serviço far-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo do repouso mínimo;
- b) O TMA ficará dispensado da prestação de mais qualquer trabalho no dia em que ocorra a prestação de trabalho em prolongamento, se esta tiver duração igual ou superior a sete horas e trinta minutos.

Cláusula 39.^a

Horas de refeição

1 — Os períodos dentro dos quais deverão ser tomadas as refeições e que constarão dos horários de trabalho poderão ter as amplitudes seguintes:

- a) Pequeno-almoço — entre as 7 e as 9 horas;
- b) Almoço — entre as 11 e as 15 horas;
- c) Jantar — entre as 18 horas e 30 minutos e as 22 horas;
- d) Ceia — entre as 0 e as 5 horas.

2 — Dos horários de trabalho deverá constar, em relação a cada trabalhador ou conjunto de trabalhadores, o período correspondente ao intervalo estabelecido em que em princípio devem ter lugar o repouso e a tomada de refeição.

3 — Por necessidades de serviço, o período fixado nos termos do número anterior pode ser alterado pela empresa, desde que o descanso intercalar e a tomada de refeição tenham lugar dentro dos limites fixados no n.º 1, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 38.^a

Cláusula 40.^a

Horários de trabalho

A definição de horários de trabalho é da exclusiva competência da empresa, com observância dos limites legais gerais e da consulta imposta por lei às organizações representativas dos trabalhadores, designadamente o SITEMA.

Cláusula 41.^a

Cursos de formação profissional

1 — A empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional, com vista à melhoria e à actualização

dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores TMA.

2 — A selecção para a frequência dos cursos deverá ter lugar por critérios objectivos que assegurem as necessidades da empresa e respeitem o princípio da igualdade de oportunidade.

3 — O tempo despendido nos cursos de formação profissional cuja frequência seja imposta pela empresa será considerado como de trabalho.

4 — O tempo despendido na frequência de cursos de formação previstos no número anterior não deverá exceder seis horas diárias e trinta semanais, devendo a empresa, no estabelecimento dos horários dos cursos, atender à sua natureza, complexidade e duração.

5 — O tempo considerado como trabalho nos termos do n.º 1 será sempre equiparado a tempo de trabalho normal.

6 — Desde que o interesse da empresa e o aproveitamento da formação o aconselhe, poderá ser mudado o horário habitualmente praticado por cada trabalhador enquanto durar o curso.

7 — Se da mudança de horário resultarem alterações dos dias de descanso, o trabalhador tem direito a gozar dias de descanso compensatório.

8 — É permitida a prestação de trabalho, correspondente ao posto de trabalho normal, em concomitância com acções de formação.

9 — Quando, devido à frequência de acções de formação, nos termos do n.º 8, ocorra alteração do horário de turnos, deve ser contabilizado o trabalho nocturno que o TMA deixe de prestar por causa dessa alteração.

10 — Após a conclusão da formação, a integração no horário de turnos a que o trabalhador se acha sujeito só deve ter lugar após o gozo de um dia de descanso.

Cláusula 42.^a

Flexibilidade e tolerância

1 — Garantido que seja o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática do horário flexível nas entradas de cada período de trabalho, com a amplitude e nas condições que forem em cada momento determinadas pela empresa.

2 — Consideram-se irrelevantes, sem quaisquer efeitos para o apuramento do tempo de ausência mensal, e não representam qualquer quebra dos deveres de pontualidade e assiduidade, as ausências parciais, no início de cada período de prestação de trabalho, que não excedam sessenta minutos num mês nem quinze minutos num dia.

3 — A marcação das horas de entrada e saída do serviço poderá ser feita até dez minutos antes ou depois em relação às horas do início e termo estabelecidas no horário praticado, sem implicações.

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 não é aplicável aos trabalhadores que pratiquem horário flexível.

Cláusula 43.^a

Refeitório

1 — A TAP manterá na sua sede, em Lisboa, e onde lhe for possível e conveniente, sem carácter lucrativo, um serviço de refeitório, em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores em serviço, directamente ou por intermédio de uma concessionária.

2 — A compartição dos trabalhadores para o preço da refeição é de 100\$, podendo a mesma ser agravada, por determinação da empresa, desde que em concomitância, na mesma taxa e com a mesma eficácia de uma actualização salarial.

3 — Nos locais onde não exista refeitório, e enquanto não existir, a comparticipação da empresa será de 0,55 % sobre o valor do subgrau 3 do grau I da tabela salarial, com arredondamento para o escudo superior.

4 — Os trabalhadores que se deslocam, em serviço ou por razões de saúde, a locais onde exista refeitório terão acesso ao mesmo nas condições aí existentes, excepto se tiverem direito a ajudas de custo. Não existindo refeitório, estes trabalhadores poderão, caso não recebam ajudas de custo, usufruir das condições de participação previstas no número anterior.

Cláusula 44.^a

Refeições em serviço

1 — A TAP fornecerá, a expensas suas, as refeições em local apropriado aos trabalhadores que, cumulativamente, por determinação da empresa, hajam trabalhado durante a totalidade do intervalo indicado no seu horário de trabalho para descanso e refeição e não possam para o efeito utilizar o refeitório da empresa.

2 — A refeição será fornecida em espécie, salvo nos casos seguintes:

- a) Não haver sala apropriada para tomada da mesma;
- b) Estar a sala encerrada; ou
- c) Não poder o trabalhador aí deslocar-se por razões de serviço.

3 — Quando a refeição não possa ser fornecida em espécie, a TAP atribuirá um subsídio de refeição de valor igual a 0,14 % ou 0,61 % da remuneração do subgrau 3 do grau I da tabela salarial, quando se trate, respectivamente, de pequeno-almoço ou de almoço, jantar e ceia, com arredondamento para o escudo superior.

4 — Os valores previstos no n.º 3 não poderão ser abonados a título de outra compensação que não seja a definida naquele número, nem são cumulativos com o resultante da aplicação do n.º 3 da cláusula 43.^a

Cláusula 45.^a

Dias de descanso

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

Cláusula 46.^a

Feriados

São feriados obrigatórios os previstos na lei e ainda os seguintes:

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

Cláusula 47.^a

Direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na lei.

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

4 — Se o contrato de trabalho cessar por qualquer forma, o TMA terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

5 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o TMA terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

6 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

7 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do TMA.

8 — De acordo com o disposto na lei geral, os TMA admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço contando-se, para determinação de cada mês completo de serviço, todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 48.^a

Períodos de férias

Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração de 26 dias úteis, não considerando os dias de folga semanal nem os feriados.

Cláusula 49.^a

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:

	1. ^a quinzena (por dia)	2. ^a quinzena (por dia)
Julho e Agosto	12	12
Setembro	10	6
Junho	4	8
Dezembro	2	8
Abril, Maio e Outubro	4	4
Janeiro, Fevereiro, Março e Novembro	1	1

2 — Na marcação das 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, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;
- Os trabalhadores que ingressarem na TAP adquirirão uma pontuação inicial igual à do trabalhador da sua especialidade que tiver pontuação mais alta;
- Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado, na nova escala de pessoal, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente 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 TAP, tenha de alterar ou peça alteração ou troca de época de férias;
- Todos os períodos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos com um mínimo de uma semana de antecedência, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;
- Anualmente, e antes de 1 de Dezembro, a TAP publicará a lista de pontuação e ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relações ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano;
- As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão da competência da comissão paritária.

Cláusula 50.^a

Noção de falta

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

2 — Nos casos de ausência por períodos inferiores ao período normal de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativa a um dia completo de trabalho.

Cláusula 51.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas, de acordo com o disposto na lei geral:

- As dadas por altura do casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- As motivadas por falecimento de:

Cônjuge não separados de pessoas e bens, pais ou padrastos/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras e, bem assim, a pessoa que viva com o TMA em situação análoga à de cônjuge — até 5 dias consecutivos;

Avós, bisavós, netos e bisnetos do TMA ou seu cônjuge — até 2 dias consecutivos;

Irmãos e cunhados do TMA — até 2 dias consecutivos;

- As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino;
- As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao TMA, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- As determinadas por detenção ou prisão preventiva, desde que o facto que deu causa à detenção ou prisão não conduza à sua condenação penal;
- As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

3 — Não são consideradas faltas as ausências motivadas pela realização de exames médicos fora das instalações da empresa, no âmbito da medicina do trabalho, por determinação dos serviços médicos.

4 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos n.ºs 2 e 3 antecedentes.

Cláusula 52.^a

Comunicação e prova das faltas justificadas

1 — Todas as faltas, salvo caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia, com excepção das dadas por altura do casamento, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

2 — Quando o TMA se vir impossibilitado de comparecer ao serviço, deverá avisar o departamento de que depende no mais curto lapso de tempo.

3 — A empresa poderá, quando o entender, exigir ao TMA prova dos factos invocados para a justificação.

4 — A não comunicação, nos termos dos n.ºs 1 e 2, ou a não apresentação de prova, quando exigida, pode tornar as faltas injustificadas.

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — De acordo com o disposto na lei geral, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do TMA, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição, para além de outras previstas na lei geral, as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 51.^a, para além dos créditos estabelecidos na lei geral;
- b) Dadas por motivo de doença, sem prejuízo do disposto na cláusula 73.^a;
- c) Dadas por motivo de acidente do trabalho, desde que o TMA tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 51.^a, se o impedimento do TMA se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 54.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — De acordo com o disposto na lei geral e sem prejuízo de outros efeitos nela previstos, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição, podendo esta ser substituída se o TMA assim o preferir, expressamente e por escrito, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, salvo o disposto no número seguinte.

2 — O período de férias não pode ser reduzido, em nenhuma circunstância, a menos de 15 dias úteis ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 55.^a

Conceito de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste AE, o TMA tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as prestações mensais fixas, regulares e periódicas, feitas directamente em dinheiro e referidas na cláusula 56.^a

3 — Até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação da TAP ao trabalhador, excepto as constantes da cláusula 57.^a

4 — A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

5 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro até ao último dia de cada mês.

Cláusula 56.^a

Componentes da retribuição ilíquida mensal

1 — Para os efeitos previstos neste regime, a retribuição ilíquida mensal compreende:

- a) As remunerações constantes da tabela salarial;
- b) As diuturnidades e as diuturnidades de função;
- c) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;
- d) O subsídio de turnos;
- e) A remuneração especial referida no n.º 1 da cláusula 66.^a;
- f) O subsídio por condições especiais de trabalho;
- g) Os adicionais temporários referidos nos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 18.^a

2 — As prestações complementares mencionadas nas alíneas c) e seguintes do número anterior apenas integram a retribuição ilíquida mensal se e enquanto se verificar a efectividade de prestação de trabalho nas situações que determinam o seu pagamento.

Cláusula 57.^a

Abonos diversos

1 — Não se consideram retribuição os subsídios atribuídos pela TAP aos trabalhadores para refeição nem as comparticipações no preço ou o seu pagamento integral, quando for caso disso.

2 — Também não se consideram retribuição as importâncias pagas a título de:

- a) Ajudas de custo;
- b) Despesas de transporte;
- c) Subsídio de disponibilidade;
- d) Subsídio para reeducação pedagógica;
- e) Comparticipação nas despesas de infantário;
- f) Complemento de abono de família;
- g) Subsídio para material escolar.

Cláusula 58.^a

Diuturnidades

1 — Todos os TMA têm direito às seguintes diuturnidades, consoante a sua antiguidade na empresa:

- a) Mais de 5 e até 10 anos — 2,88 %;
- b) Mais de 10 e até 15 anos — 4,33 %;
- c) Mais de 15 e até 20 anos — 5,77 %;
- d) Mais de 20 e até 25 anos — 8,66 %;
- e) Mais de 25 e até 30 anos — 11,52 %;
- f) Mais de 30 e até 35 anos — 15,13 %;
- g) Mais de 35 e até 40 anos — 18,7 %;
- h) 40 ou mais anos, ou, no caso de passagem à situação de reforma ou de pré-reforma, mais de 35 anos — 21,6 %.

2 — As percentagens referidas no número anterior incidem sobre a remuneração do subgrau 3 do grau I, com arredondamento para a meia centena superior.

3 — As diuturnidades calculadas nos termos do disposto no n.º 1 adquirem-se no mês em que se perfizer a respectiva antiguidade.

4 — As diuturnidades não são acumuláveis entre si.

5 — Para efeitos do disposto neste artigo não contam os períodos de licença sem retribuição.

Cláusula 59.^a

Diuturnidades de função

1 — A TAP atribuirá aos TMA, após três anos consecutivos de permanência na mesma posição salarial com efectividade de prestação de trabalho, um adicional de 3 %.

2 — Por cada ano a mais, até ao total de quatro, sem evolução, nos termos do número anterior, a TAP atribuir-lhes-á mais 1 %.

3 — Qualquer evolução ou enquadramento a que corresponda um grau ou subgrau superior determina o regresso ao início da contagem do tempo de permanência e a perda de todas as diuturnidades de função atribuídas.

4 — Nos casos previstos no número anterior, se da perda das diuturnidades de função atribuídas resultar uma redução do ganho total auferido pelo trabalhador, este será sempre mantido através de adicional, que se manterá inalterado enquanto não for, por qualquer outra prestação, reposto ou ultrapassado o montante daquele ganho anteriormente auferido.

5 — A diuturnidade de função não é atribuída aos trabalhadores com informação negativa.

6 — As diuturnidades previstas nos n.ºs 1 e 2 são acumuláveis entre si e são calculadas tomando como base a correspondente retribuição de tabela onde se verificou a permanência.

Cláusula 60.^a

Retribuição do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25 %, de acordo com a fórmula seguinte:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times 37,5} \times 0,25 = \text{acrécimo/hora}$$

2 — Não têm direito ao pagamento do acréscimo por trabalho nocturno os trabalhadores que auferam subsídio de turnos, salvo o disposto nos números seguintes.

3 — Aos trabalhadores que recebam subsídio de turnos, o trabalho nocturno normal prestado entre as 20 horas e as 7 horas, na medida em que exceda trinta horas mensais, será pago com o acréscimo de 100 % sobre o valor/hora resultante da tabela salarial, acrescido das diuturnidades de antiguidade na companhia.

4 — Para o limite das trinta horas mensais referido no número anterior contam as horas de trabalho extraordinário nocturno prestado, em prolongamento, entre as 0 e as 7 horas.

5 — Os trabalhadores que estejam integrados em horário que inclua a prestação de trabalho nocturno 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 nocturnas que, por horário, deveriam prestar.

Cláusula 61.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dias úteis de trabalho confere direito a remuneração especial, nos termos da lei geral.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, em dias de descanso complementar e em dias feriadados será remunerado com o acréscimo de 100 % (coeficiente 2).

3 — O trabalho suplementar prestado em dias úteis e que dê lugar a retribuição especial nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 30.^a será remunerado com o acréscimo de 75 % (coeficiente 2).

4 — Todo o trabalho suplementar prestado em dia normal, mas em prolongamento de dias de descanso semanal ou complementar ou de dias feriadados, será sempre remunerado com o acréscimo de 100 % (coeficiente 2).

5 — Quando a utilização do trabalho suplementar ultrapassar o limite máximo anual fixado na lei, o trabalhador pode recusar-se legitimamente à respectiva prestação.

Cláusula 62.^a

Subsídio de turnos

1 — Os montantes dos subsídios de turnos serão os correspondentes às percentagem a seguir indicadas, aplicadas ao subgrau 3 do grau I da tabela salarial, consoante

a amplitude e a frequência de prestação de trabalho em período noturno:

- a) Horários com amplitude de vinte e quatro horas e compreendendo a prestação de trabalho entre as 0 e as 8 horas, de quatro em quatro semanas ou com maior frequência — 11,5%;
- b) Outros horários com amplitude de vinte e quatro horas e horários com amplitude de dezasseis horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 23 e as 6 horas, de três em três semanas ou com maior frequência — 8,5%;
- c) Horários com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas e compreendendo a prestação de trabalho noturno nos termos e com a frequência mínima previstas na alínea anterior — 8,5%, acrescidos de 0,35 % por cada hora de amplitude acima das dezasseis;
- d) Horários não previstos nas alíneas anteriores e com prestação de trabalho, de forma rotativa, aos sábados e domingos — 4,25 %.

2 — Para os efeitos da aplicação do disposto na alínea a) do n.º 1, considera-se toda e qualquer prestação de trabalho normal entre as 0 e as 8 horas.

3 — Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante, pelo menos, 10 ou 15 anos consecutivos em horários por turnos de amplitude de vinte e quatro ou dezasseis e mais horas, respectivamente, e que, por iniciativa da empresa contra o interesse do TMA ou por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos (conforme parecer dos serviços de saúde da empresa), deixem de prestar serviço naquelas condições, manterão o seu montante não actualizado e serão progressivamente diminuídos em 10 % sempre que se verifique revisão da tabela salarial.

4 — Nos casos previstos no número anterior, se a idade dos trabalhadores somada aos anos de trabalho em turnos for igual ou superior a 65 anos e, independentemente da verificação deste requisito, se o impedimento for devido a acidente de trabalho ou doença profissional, o subsídio de turnos auferido será mantido integralmente, mas o seu montante não será actualizado.

5 — Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante pelo menos 15 ou 20 anos em horários por turnos de amplitude de vinte e quatro ou dezasseis e mais horas, respectivamente, e por qualquer motivo deixem de trabalhar naquelas condições, manterão o seu montante não actualizado e serão progressivamente diminuídos em 20 % sempre que se verifique revisão da tabela salarial.

Cláusula 63.^a

Subsídio de disponibilidade

1 — Em compensação da sujeição às disponibilidades exigidas pela operação e face às irregularidades de início e de termo da prestação de trabalho, os TMA terão direito a um subsídio especial (subsídio de disponibilidade), que será devido 11 meses em cada ano.

2 — O subsídio de disponibilidade é reduzido na proporção dos dias de indisponibilidade para trabalho (faltas), salvo quando esta seja devida a:

Férias;

Ausência justificada por motivo de casamento ou de nojo;

Ausência justificada por motivo de acidente de trabalho ou de doença profissional;

Os dias de ausência por licença de maternidade (até 98 dias) por ocasião do parto;

Os dias de ausência por doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;

Exercício de funções sindicais ou na comissão de trabalhadores por membros das direcções sindicais, delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

3 — O subsídio de disponibilidade terá o seguinte valor, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1997:

Técnico superior — 18 000\$;

Chefe de produção — 18 000\$;

Grau III — 18 000\$;

Grau II — 16 000\$;

Grau I — 14 000\$;

Iniciado — 13 000\$.

Cláusula 64.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — O subsídio de férias será pago de uma só vez, antes do início do maior período de férias, com o vencimento do mês anterior ao do respectivo gozo.

Cláusula 65.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores ao serviço têm direito, anualmente, a um subsídio de montante igual ao da sua retribuição a que se refere o n.º 1 da cláusula 56.^a, a pagar até 15 de Dezembro.

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

Cláusula 66.^a

Retribuição por prestação temporária de serviço como instrutor de formação

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como instrutores em cursos ministrados pela TAP terão direito a uma remuneração especial por hora de instrução correspondente a $\frac{1}{160}$ dos valores referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 56.^a

2 — Sempre que os TMA forem solicitados a ministrar cursos sobre matérias a que corresponda uma remuneração especial de montante superior, será esta a devida, mediante determinação expressa e casuística pela empresa.

3 — Não terão direito às remunerações definidas nos números anteriores os trabalhadores que desempenhem funções que envolvam entre as suas obrigações a de dar instrução.

Cláusula 67.^a

Subsídio por condições especiais de trabalho

O subsídio por condições especiais de trabalho é devido nos termos da regulamentação interna da empresa em cada momento em vigor.

Cláusula 68.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores receberão, por cada dia (útil, de descanso semanal, de descanso complementar ou feriado) em que prestem pelo menos cinco horas de trabalho efectivo, a importância de 870\$, com efeitos a partir de 1 de Maio de 1997.

2 — Não terão direito ao subsídio de refeição referido no número anterior os trabalhadores que se encontrem, nomeadamente, nas situações seguintes: férias, licença sem retribuição, deslocação em serviço, maternidade e faltas de qualquer natureza.

3 — A utilização pelos dirigentes e delegados sindicais do SITEMA dos créditos atribuídos por lei não determinará, por si só, a perda do subsídio de refeição.

4 — O subsídio de refeição é devido nos dias em que, por efeitos da aplicação do regime previsto na cláusula 30.^a, o trabalhador preste menos de cinco horas de trabalho ou tenha sido dispensado da prestação de trabalho.

Cláusula 69.^a

Medicina do trabalho

1 — A TAP assegurará serviços de saúde ocupacional, que garantirão as actividades de medicina do trabalho de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2 — A TAP assegurará permanentemente, em condições de actuação imediata, a existência de uma ambulância, devidamente equipada, nas suas instalações do Aeroporto de Lisboa, bem como a prestação imediata dos primeiros socorros por pessoal devidamente habilitado para o efeito.

Cláusula 70.^a

Competência dos médicos do trabalho

1 — Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

- a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os expostos a riscos específicos e os tra-

balhadores por qualquer modo diminuídos, devendo ser sempre participado ao examinado o resultado;

- b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissional, quando for caso disso;
- c) Aconselhar os responsáveis pelos serviços e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
- d) Velar e inspeccionar periodicamente as condições de higiene dos locais de trabalho e instalações anexas;
- e) Prestar assistência urgente às vítimas de acidentes de trabalho ou doença súbita ocorridos no local de trabalho, quando solicitada pelo pessoal de enfermagem de serviço. Fora das horas normais de serviço dos médicos de medicina do trabalho, esta assistência pode ser prestada por qualquer médico designado pela empresa;
- f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando conselhos, sempre que necessários ou solicitados pelos trabalhadores, bem como promovendo a realização de cursos regulares de primeiros socorros e higiene no trabalho;
- g) Colaborar com os competentes órgãos representativos dos trabalhadores e com quaisquer serviços da empresa que solicitem tal colaboração, sem prejuízo das actividades essenciais do serviço de medicina do trabalho;
- h) Tornar efectiva a protecção de todo o pessoal da TAP contra as doenças infecto-contagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas, no condicionalismo nacional e internacional, de acordo com as instruções da Direcção-Geral dos Cuidados de Saúde Primários.

2 — Em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 1 serão realizados anualmente exames médicos aos trabalhadores com idade superior a 45 anos e de dois em dois anos aos demais trabalhadores.

3 — Os exames médicos periódicos têm por fim, especificamente, verificar a repercussão do trabalho e das suas condições no trabalhador e vigiar a sua saúde.

4 — O médico do trabalho, sempre que a saúde do trabalhador o justifique, poderá encurtar a periodicidade do exame.

Cláusula 71.^a

Exclusão de competência dos médicos do trabalho

No âmbito das suas actividades na empresa, os médicos do trabalho não intervirão:

- 1) Na fiscalização das ausências dos trabalhadores, independentemente do motivo que as determinou;
- 2) Como peritos ou testemunhas da empresa em processos judiciais dos casos susceptíveis de determinar indemnização aos trabalhadores, bem como naqueles que ponham em confronto os interesses da empresa e dos trabalhadores.

Cláusula 72.^a

Segurança social

A TAP e os seus trabalhadores contribuirão para a segurança social nos termos estabelecidos na lei e regulamentação aplicável.

Cláusula 73.^a

Protecção na doença e acidentes

1 — Nas situações de doença e quando haja lugar ao pagamento de subsídio de doença pela segurança social, a TAP complementar esse subsídio com montante igual à diferença entre o mesmo e o valor líquido da remuneração constante da tabela salarial e das diuturnidades de companhia e de função.

2 — Quando devido, o complemento do subsídio de doença será pago, por estimativa, no mês em que se verifiquem as situações de ausência, havendo lugar à necessária regularização após pagamento pela segurança social do subsídio de doença complementado.

3 — A TAP tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente quando em deslocação em serviço até 90 dias, desde que ou na medida em que não exista cobertura da segurança social.

4 — Na medida em que a TAP atribui um complemento do subsídio de doença, assiste-lhe o direito de, mediante meios adequados, designadamente através de visitas domiciliárias, acompanhar e controlar as situações de doença.

5 — No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional ocorrido ou contraída ao serviço da empresa, a TAP 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 TMA.

6 — As diferenças entre a retribuição ilíquida e a líquida resultantes da aplicação dos n.ºs 1 e 5 desta cláusula reverterão para um fundo social destinado a contribuir para complementar as pensões de reforma e invalidez.

Cláusula 74.^a

Protecção na invalidez

1 — Se o TMA ficar afectado de incapacidade permanente parcial que o impeça de continuar a exercer as funções inerentes à sua categoria, poderá optar, em alternativa à reforma por invalidez e no prazo de 60 dias a contar da data da alta, por ocupação em actividade que a empresa considere compatível com as suas habilitações e com a lesão de que esteja afectado, sendo reclassificado na correspondente profissão e categoria profissional.

2 — O contrato de trabalho caduca quando for concedida a reforma, sendo retroagidos os seus efeitos à data do respectivo requerimento.

3 — Na hipótese de a incapacidade a que se refere o n.º 1 resultar de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da TAP, esta colocá-lo-á no ponto da tabela salarial correspondente ao seu vencimento base ou no imediatamente superior, na falta de correspondência, mantendo-se o valor das diuturnidades vencidas.

4 — Na hipótese de a incapacidade não resultar de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da TAP, o trabalhador, para efeitos de evolução futura, considerar-se-á como incluído na posição inicial da nova categoria profissional.

Cláusula 75.^a

Subsídio para reeducação pedagógica

1 — A TAP concederá aos filhos de todos os seus TMA que provavelmente careçam de reeducação pedagógica um complemento do subsídio mensal atribuído pela segurança social ou outro organismo oficial, o qual, porém, nunca excederá 10,5% do valor do subgrau 3 do grau I da tabela salarial, com arredondamento para a dezena de escudos imediatamente superior.

2 — A concessão de tal subsídio fica dependente da apresentação pelos interessados de documentos comprovativos da despesa feita na reeducação pedagógica, em cada mês, bem como do abono concedido pela segurança social ou outro organismo oficial.

Cláusula 76.^a

Subsídio para material escolar

1 — Será atribuído a todos os TMA, por cada filho em idade escolar que confira direito a abono de família, um subsídio de valor igual a 7% do subgrau 3 do grau I da tabela salarial, pagável de uma só vez, conjuntamente com a retribuição do mês de Setembro, e destinado a comparticipar despesas com material escolar.

2 — Este subsídio substitui o complemento de abono de família que vinha sendo concedido pela empresa.

3 — Não obstante o disposto no número anterior, a TAP continuará a pagar aos TMA admitidos antes de 5 de Dezembro de 1987, por cada filho, e até que seja atingida a idade de escolaridade obrigatória, o complemento de abono de família, no valor de 500\$.

Cláusula 77.^a

Seguros

1 — A TAP manterá, em benefício dos seus trabalhadores de terra, incluindo os deslocados por períodos superiores a 90 dias, os seguintes seguros, actualmente existentes, ou outros que os substituam, sem diminuição da protecção por aqueles garantida e sem agravamento de encargos:

- a) Seguro de saúde de grupo;
- b) Seguro de vida.

2 — As condições actualmente existentes dos seguros referidos no número anterior são as constantes dos anexos IV e V.

3 — A TAP, através do contrato de prestação de serviços com entidade competente, garantirá a prestação de serviços de assistência médica urgente (incluindo assistência ambulatorial e domiciliária, medicação de emergência e transporte para estabelecimento hospitalar) aos trabalhadores do quadro permanente e respectivos agregados familiares durante os períodos de não funcionamento dos serviços de saúde da empresa.

4 — A TAP garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de 10 000 contos, com efeitos a partir de 1 de Maio de 1997, que cobrirá os riscos de viagem e de estada, em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

5 — Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a TAP atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio, com efeitos a partir de 1 de Maio de 1997, uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de 18 000 contos.

Cláusula 78.^a

Infantário

1 — A TAP manterá em funcionamento, em Lisboa, um infantário destinado prioritariamente aos filhos das suas trabalhadoras, no concelho de Lisboa, com idades compreendidas entre os 2 meses e as da escolaridade obrigatória.

2 — As condições de utilização do infantário e os regimes de funcionamento e de comparticipação dos trabalhadores serão fixados pela TAP.

3 — Os trabalhadores comparticiparão nas despesas do infantário nos termos seguintes, as quais poderão ser agravadas, por determinação da empresa, desde que em concomitância na mesma taxa e com a mesma eficácia de uma actualização salarial:

- 7% sobre a retribuição ilíquida mensal, por um filho;
- 11% sobre a retribuição ilíquida mensal, por dois filhos;
- 13% sobre a retribuição ilíquida mensal, por três ou mais filhos.

4 — Na actualização do infantário terão prioridade as crianças que já o frequentaram, as crianças cujas mães trabalhem em regime de turnos e as crianças de menor idade.

5 — Não tendo o infantário capacidade para absorção de todos os filhos dos trabalhadores nas condições atrás referidas, os que completarem 5 anos até 7 de Outubro do ano lectivo que incluir este mês não serão nele recebidos, podendo as mães colocá-los em infantário do exterior, cuja escolha será da sua exclusiva responsabilidade. Nesta situação, terão prioridade as mães que não trabalhem na área do aeroporto.

6 — Quando se verifique a hipótese prevista no número anterior ou não exista infantário da TAP, a

empresa comparticipará nas despesas, mediante a apresentação do recibo, e essa comparticipação será igual à diferença entre o montante da comparticipação do trabalhador (percentagens indicadas no n.º 3 ou outras que venham a ser estabelecidas) e a mensalidade do infantário frequentado, estabelecendo-se como limite máximo para o total das duas mencionadas comparticipações 13,5% do subgrau 3 do grau I da tabela salarial, com arredondamento do valor encontrado para a meia centena imediatamente superior.

7 — Relativamente às trabalhadoras que exerçam a sua actividade fora da área do concelho de Lisboa, a TAP comparticipará, mediante a apresentação do recibo da mensalidade paga, nas despesas que elas fizerem com a colocação em infantário dos filhos dos 2 meses à escolaridade obrigatória, fazendo-se o cômputo da comparticipação da TAP como se indica no número anterior.

8 — Das disposições contidas neste artigo não beneficiam as crianças que frequentem o ensino primário, mesmo a título facultativo.

Cláusula 79.^a

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar considera-se instaurado na data em que o TMA tomar conhecimento, por escrito, de que o superior hierárquico com competência disciplinar, ou o órgão da empresa com competência estatutária para tal, proferiu despacho que evidencie a decisão de proceder disciplinarmente.

2 — Após o recebimento da nota de culpa, o TMA tem direito a apresentar a sua defesa e requerer os meios de prova por escrito, no prazo máximo de 12 dias úteis, podendo, para o efeito, consultar o processo disciplinar ou solicitar, a expensas suas, cópia do mesmo. Os dias em que o TMA se encontre ausente por deslocação em serviço não se consideram para efeitos de contagem de prazo estabelecido para a apresentação da defesa.

Cláusula 80.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis pela TAP no exercício do poder disciplinar que a lei lhe reconhece, são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição, até 24 dias;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 60 dias.

3 — Sempre que seja declarado ilícito o despedimento de um TMA, este terá direito, em substituição da reintegração, a optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição calculada nos termos do n.º 1 da cláusula 55.^a, por cada ano de serviço.

Cláusula 81.^a

Delegados sindicais

O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de tempo previstos na lei é determinado segundo a forma estabelecida no n.º 1 do artigo 33.º da Lei Sindical.

Cláusula 82.^a

Actividade sindical na empresa

1 — Os TMA e o SITEMA têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, através das suas estruturas legais.

2 — OS TMA podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação da direcção do SITEMA, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de serviço de carácter urgente e inadiável, de turnos ou de trabalho suplementar, e após comunicação prévia à empresa, com antecedência não inferior a um dia.

Cláusula 83.^a

Retribuição em caso de morte do trabalhador

A cessação do contrato por caducidade em virtude da morte do trabalhador não dispensa a TAP do paga-

mento integral da retribuição do mês em que ocorra o falecimento, bem como de todas as demais importâncias de que o mesmo fosse credor.

Cláusula 84.^a

Transmissão de estabelecimento e extinção de serviços

Nos termos e sem prejuízo do disposto da lei geral aplicável, em caso de transmissão de estabelecimento da TAP para outra entidade, os respectivos trabalhadores manterão os direitos adquiridos na TAP, nomeadamente antiguidade.

Cláusula 85.^a

Comissão paritária

1 — Mantém-se a comissão paritária instituída para interpretação e integração de lacunas e para a resolução das dúvidas suscitadas pela aplicação deste acordo de empresa.

2 — A comissão paritária é composta por quatro elementos (dois nomeados pela empresa e dois pelo SITEMA).

3 — A comissão paritária deliberará, por unanimidade, num prazo de 15 dias a contar da data da apresentação, por escrito, da dúvida suscitada.

ANEXO IV

Seguro de saúde de grupo

Garantias, participações, franquias, co-pagamentos e limites máximos de reembolso

Coberturas do contrato	Franquia/co-pagamento	Comparticipação de seguro	Limites máximos por ano por pessoa segura
Assistência médica hospitalar: Hospitalização; Elementos auxiliares de diagnóstico; Intervenção cirúrgica; Assistência hospitalar em regime externo; Tratamentos; 1 — Litotricia; 2 — Cirurgia <i>laser</i> oftalmológica; 3 — Cirurgia estomatológica.		100 % no sistema MEDIS. 65 % fora do sistema MEDIS.	1 500 000\$. Subsídio diário (período superior a vinte e quatro horas): 500\$/dia até 15 dias por internamento; Até 120 dias por anuidade; Se internada numa unidade de cuidados intensivos, 1000\$/dia. 1 — 250 000\$. 2 — 250 000\$. 3 — 150 000\$.
Assistência médica ambulatoria: Honorários médicos; Elementos de diagnóstico; Assistência hospitalar em regime externo; Tratamentos.	Co-pagamento de 500\$ por consulta na UCS e de 1500\$ no sistema MEDIS.	100 % no sistema MEDIS. 65 % fora do sistema MEDIS. Elementos auxiliares de diagnóstico requisitados em impressos da ARS — 100 %.	150 000\$.
Assistência medicamentosa.	500\$ por embalagem quando se trate de receitas particulares.	Receituário participado pelo SNS — 100%. Receituário privado — 80 %.	40 000\$.
Estomatologia.	Co-pagamento de 2000\$ por acto médico, no sistema MEDIS.	100 % no sistema MEDIS. 65 % fora do sistema MEDIS. O raio X panorâmico é encargo da TAP e não onera o limite pagável pela pessoa segura em cada unidade.	50 000\$.

Coberturas do contrato	Franquia/co-pagamento	Comparticipação de seguro	Limites máximos por ano por pessoa segura
Próteses e ortóteses.		70 %.	Próteses — 200 000\$. Ortóteses — 20 000\$. Aros — 10 000\$. Lentes — 10 000\$. LN/C — 20 000\$.
Parto em regime de hospitalização: Parto natural; Cesariana; Interrupção da gravidez.		100 % no sistema MEDIS. 65 % fora do sistema MEDIS.	200 000\$.

LENT — lentes; LN/C — lentes de contacto.

CES — cesariana; PART — parto; ING — interrupção natural da gravidez.

ANEXO V

Seguro «Vida Grupo»

Pessoas seguras — todos os trabalhadores de terra (PT).

Capital seguro — 2 000 000\$.

Idade limite da garantia — a garantia cessa até final do ano civil em que a pessoa segura complete os 65 anos de idade.

Riscos excluídos:

Suicídio.

Viagem aérea;

Guerra.

Lisboa, 20 de Maio de 1997.

Pela TAP-Air Portugal, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITEMA — Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 2 de Dezembro de 1997.

Depositado em 3 de Dezembro de 1997, a fl. 100 do livro n.º 8, com o n.º 383/97, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.