

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, denúncia, princípios e objetivos fundamentais do AECláusula 1.^a**Âmbito pessoal e territorial**

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Transportes Aéreos Portugueses, SA (de ora em diante abreviadamente designada por «TAP» ou por «empresa») e, por outro lado, os técnicos de manutenção de aeronaves (TMA) ao seu serviço, associados do Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA (de ora em diante abreviadamente designado por «SITEMA» ou por «sindicato»).

2- A TAP integra o setor de atividade de Transportes Aéreos Regulares (CAE 62100).

3- O presente AE aplica-se, para além da empresa, a cerca de 677 TMA (à data de 22 de dezembro de 2023).

4- O presente AE é aplicável a todos os TMA, abrangidos pelo presente AE, 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.

5- O AE é, designadamente, aplicável aos TMA deslocados na área de Portugal por período superior a 90 dias.

6- 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.

7- 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 92.^a

Cláusula 2.^a**Vigência e denúncia**

1- O presente AE, entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo inicial até 31 de dezembro de 2025.

2- O presente AE pode ser denunciado por qualquer uma das partes, nos termos da lei, mediante comunicação dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, com uma antecedência de, pelo menos, três meses com referência ao respetivo termo de vigência inicial ou de qualquer uma das suas renovações, após o qual entrará em regime de sobrevivência, nos termos da lei.

3- Na ausência de denúncia, o presente AE será automática e sucessivamente renovado por períodos de 12 meses.

4- As tabelas salariais produzem efeitos a 1 de janeiro.

5- As partes atribuem eficácia retroativa, a 1 de julho de 2023, às tabelas salariais, matérias de expressão pecuniária e às matérias referentes à evolução na carreira profissional, referentes ao ano de 2023.

Cláusula 3.^a**Princípios e objetivos fundamentais do AE**

As partes contratantes comprometem-se a proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das obrigações estabelecidas na lei e neste AE.

CAPÍTULO II

Deveres e direitos geraisCláusula 4.^a**Deveres da empresa**

São deveres da empresa, para além dos consagrados na lei:

- a) Respeitar a vida pessoal e familiar dos TMA e promover a conciliação entre a respetiva a vida profissional e familiar;
- b) Garantir a salvaguarda dos direitos de personalidade do TMA, nomeadamente quanto à proteção dos dados pessoais e à aplicação do princípio da igualdade e não discriminação;
- c) Proporcionar aos TMA boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita a higiene, segurança e prevenção de doenças;
- d) Garantir os serviços de formação profissional adequados à valorização profissional e pessoal dos TMA, bem como facilitar-lhes a frequência de estabelecimentos de ensino, nos termos deste AE e da lei;
- e) Providenciar para que as suas relações com os TMA se processem num clima de mútua confiança;
- f) Acompanhar com todo o interesse a integração progressiva dos que iniciam o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos necessários;
- g) Facultar aos TMA, em qualquer altura, durante a execução ou em caso de cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como outra referência, se expressamente solicitada pelo interessado;
- h) Facultar a consulta dos processos individuais, sempre que o respetivo TMA o solicitar;
- i) Fornecer ao SITEMA todos os elementos a que este tem direito, nos termos da lei;
- j) Conceder aos TMA pertencentes ao mesmo agregado familiar de outros TMA da TAP a prestação de trabalho e períodos de descanso em horas e dias afins, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos para o serviço;
- k) Suportar os encargos normais com a emissão de documentos atinentes ao desempenho das funções dos TMA (designadamente passaportes, vistos e vacinação) quando se verifique a existência de tais encargos, e cuja responsabilidade esteja a cargo da empresa, nos termos da lei e do presente AE. As ausências decorrentes da obtenção da documentação mencionada, são consideradas como tempo efetivo de trabalho.

Cláusula 5.^a**Deveres dos TMA**

São deveres dos TMA, para além dos previstos na lei e na regulamentação específica aplicável:

- a) Executar os serviços e funções que lhes foram confiados, de harmonia com as suas aptidões e categorias profissionais;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade, pontualidade e, se aplicável, devidamente fardados, observando as regras e deveres definidos, em cada momento, pela empresa sobre esta matéria, que para o efeito poderá instituir um regulamento interno;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a TAP, os superiores e inferiores hierárquicos, os companheiros de trabalho, os clientes e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- d) Guardar lealdade à empresa e garantir sigilo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;
- e) Não participar direta ou indiretamente, em quaisquer negócios com entidades com as quais a TAP mantenha relações comerciais ou tenha posição competitiva;
- f) Manter um regime de vida adequado às exigências da profissão, cumprindo as normas estabelecidas pela empresa ao abrigo do seu poder regulamentar e todas as demais disposições resultantes de normas internacionais ou de diretivas das entidades oficiais competentes;

- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) 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;
- i) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que se tenham verificado no serviço;
- j) Usar, durante o exercício das suas funções, da máxima diligência com vista à proteção de vidas e bens que a empresa lhes confie;
- k) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhes forem confiados pela empresa;
- l) Agir e velar, nas relações interpessoais e no contexto da empresa, pela promoção e salvaguarda do prestígio interno e internacional da empresa, sem prejuízo da tutela de reserva de intimidade da vida privada;
- m) Adotar os procedimentos mais adequados à defesa dos interesses da empresa;
- n) Cumprir as normas operacionais dimanadas das entidades oficiais competentes e os regulamentos internos em vigor na empresa;
- o) Cumprir as obrigações relativas à posse e utilização dos instrumentos de trabalho, bem como as regras de acesso e utilização do endereço de correio eletrónico e/ou de qualquer outro meio de comunicação necessário para o exercício das suas funções, nos termos da política da empresa que regular essa matéria, em vigor em cada momento;
- p) Observar as normas de uniformização definidas em cada momento pela empresa e, nomeadamente, zelar, cuidar, limpar e manter o uniforme em impecáveis condições;
- q) Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 6.^a

Garantias dos TMA

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

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o TMA exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções disciplinares ou tratá-lo de forma discriminatória por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o TMA para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho;
- c) Diminuir a retribuição do TMA, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE e respetivos regulamentos;
- d) Baixar a categoria do TMA, salvo havendo acordo do TMA e nos demais casos previstos na lei ou no presente AE e respetivos regulamentos;
- e) Transferir qualquer TMA do seu local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE e respetivos regulamentos;
- f) Despedir e readmitir o TMA na empresa, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- g) Discriminar um TMA em função da sua filiação sindical ou pelo exercício de atividade sindical ou qualquer outra de representação de TMA, bem como em função de qualquer outro fator de discriminação previsto na lei.

Cláusula 7.^a

Uniformes e equipamentos de trabalho

- 1- A empresa pode 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 bem como todas as ferramentas e equipamento de uso pessoal impostos pelo exercício de funções e utilizados pelos TMA durante o serviço são propriedade da empresa e fornecidos a expensas desta.
- 3- Os TMA são fiéis depositários e responsáveis por todos os artigos que sejam propriedade da TAP e que lhes estejam afetos para uso profissional individual.

CAPÍTULO III

Formação profissionalCláusula 8.^a**Princípio geral**

1- A formação profissional é um direito e um dever dos TMA e da empresa, visando, nomeadamente, assegurar a qualificação e atualização dos conhecimentos dos TMA.

2- A formação pode ser realizada presencialmente ou à distância em formato eletrónico (*e-learning*).

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se como *e-learning* as ações de carácter formativo indicadas pela empresa, sustentadas em plataforma eletrónica, com possibilidade de monitorização de acesso e conclusão e cujo prazo de conclusão seja previamente definido pela empresa.

4- A formação *e-learning* será, por decisão da empresa, executada integralmente dentro ou fora do horário de trabalho.

5- A convocatória para a realização da formação *e-learning*, deverá ser comunicada, via *e-mail*, em simultâneo, ao TMA e ao seu chefe de produção ou coordenador superior.

6- Cabe ao chefe de produção ou ao coordenador superior determinar se a formação *e-learning* se realiza dentro ou fora do horário de trabalho e informar, via *e-mail*, o TMA, sendo que:

a) A decisão sobre qual o local de formação *e-learning* deverá ser determinada tendo em conta as necessidades de serviço;

b) Após passado 50 % do tempo desde a comunicação ao término do prazo para realização da formação e sem que esta tenha sido iniciada, considera-se a sua realização em *e-learning* fora do seu horário normal de trabalho, exceto quando diferente for acordado com o TMA;

c) Preferencialmente o *e-learning*, quando realizado dentro do horário de trabalho, deve ser realizado fora do horário 0h00 - 8h00.

7- Sempre que a formação *e-learning* for executada fora do horário de trabalho do TMA dará lugar ao pagamento do valor de 15,00 € por cada hora de formação estipulada para o curso.

Cláusula 9.^a**Formação profissional**

1- Em sede de formação profissional incumbe, nomeadamente, à TAP, em obediência às normas legais e regulamentares aplicáveis em cada momento:

a) Distribuir aos TMA os manuais, devidamente atualizados, necessários ao desempenho das suas funções, em papel ou em formato digital, suportando os respetivos encargos;

b) Organizar formação profissional ou de atualização de que os TMA necessitem para nos termos da regulamentação aeronáutica aplicável e atentas as funções que exercem, se manterem devidamente qualificados e atualizados, suportando os respetivos encargos;

c) Efetuar as verificações de proficiência dos seus TMA, de acordo com os requisitos exigidos pela empresa ou pela autoridade aeronáutica competente, suportando os respetivos encargos.

2- O TMA deve participar de modo assíduo, pontual e diligente nas ações de formação que lhe sejam proporcionadas pela empresa.

3- O TMA devidamente qualificado para o efeito poderá ministrar formação profissional a outros TMA, sempre que justificadamente solicitado pela empresa, nos termos do presente AE ou das políticas da empresa em vigor em cada momento.

4- A empresa, sempre que suporte despesas inerentes à qualificação dos TMA ou outras despesas avultadas inerentes à formação profissional dos mesmos, poderá fazer depender a realização das mesmas da celebração de um pacto de permanência, pelo qual o TMA assume o dever de permanecer na empresa e não denunciar o seu contrato de trabalho com a TAP, por um período de até três anos após a conclusão da formação.

5- Para os efeitos previstos no número anterior, entende-se que o montante que o TMA deve pagar para se desobrigar do pacto de permanência, correspondente ao valor das despesas suportadas pela empresa, será progressiva e proporcionalmente reduzido com referência ao decurso do período estipulado de execução do pacto de permanência.

6- O tempo despendido na frequência de cursos de formação com duração inferior a 30 horas não deverá exceder sete horas e trinta minutos diárias devendo a empresa, no estabelecimento dos horários dos cursos, atender à sua natureza, complexidade e duração.

7- O tempo despendido na frequência de cursos de formação com duração igual ou superior a 30 horas não deverá exceder seis horas diárias, devendo a empresa, no estabelecimento dos horários dos cursos, atender à sua natureza, complexidade e duração.

8- Do regime previsto nos números 6 e 7 da presente cláusula, excecionam-se os cursos de formação constante do anexo I, os quais, pela sua complexidade técnica, não poderão exceder as 6 horas diárias de formação.

9- Nas situações dos horários regulares em que o período normal de trabalho diário tenha uma duração de 7h30 e em que, após a conclusão da formação profissional, apenas reste, no máximo, uma hora e trinta minutos para o fim da jornada de trabalho, o TMA apenas tem de regressar ao local de trabalho no período de trabalho seguinte.

10- Na situação do horário em regime especial, em que o período normal de trabalho diário tenha uma duração superior a 7h30 e em que, após a conclusão da formação profissional apenas reste, no máximo, três horas para o fim da jornada de trabalho, o TMA apenas tem de regressar ao local de trabalho no período de trabalho seguinte.

11- Entre o final de um período diário de trabalho e o início de um outro que inclua formação profissional deve decorrer um período de descanso de, pelo menos, doze horas consecutivas.

12- O período de descanso referido no número anterior aplica-se igualmente ao período decorrido entre o final de um dia de formação profissional e o início do período diário de trabalho seguinte.

13- Se da mudança de horário para efeito de frequência da formação resultar alteração dos dias de descanso, o TMA, em regime de horário especial, terá direito a gozar um descanso não inferior a 48 horas antes da mudança de horário e de 48 horas após a conclusão da formação.

Cláusula 10.^a

Formação contínua

1- A empresa organiza a formação dos TMA, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais.

2- Os planos de formação devem garantir as exigências de duração e de conteúdos obrigatórios previstos em cada momento na lei laboral e nos normativos aeronáuticos vigentes, podendo os limites quantitativos ser ajustados na proporção em caso de fração de ano de prestação efetiva de serviço.

3- A formação pode ser realizada presencialmente ou à distância em formato eletrónico (*e-learning*).

4- Para efeitos da presente cláusula consideram-se como *e-learning* as ações de carácter formativo indicadas pela empresa, sustentadas em plataforma eletrónica, com possibilidade de monitorização de acesso e conclusão, e cujo prazo de conclusão seja previamente definido pela empresa.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

Cláusula 11.^a

Contratação e admissão

1- Os TMA podem ser admitidos ao abrigo de qualquer uma das modalidades contratuais e nos termos e condições previstos na lei e no presente AE.

2- Compete à TAP definir os requisitos de admissão dos TMA, de acordo com as circunstâncias específicas e as necessidades da empresa existentes em cada momento.

3- Na admissão de TMA, a TAP considera, nomeadamente, os seguintes fatores:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) Escolaridade mínima obrigatória;
- c) Conhecimentos/formação técnica;
- d) Licença profissional ou formação básica homologada pela autoridade aeronáutica e reconhecida pela empresa;
- e) Formação profissional;
- f) Experiência profissional, reconhecida pela empresa;
- g) Aptidão física.

Cláusula 12.^a

Período experimental

1- O regime legal do período experimental segue o disposto no Código do Trabalho.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período experimental dos TMA, admitidos com contrato de trabalho por tempo indeterminado é de 180 dias de execução do contrato de trabalho, uma vez que se considera que os TMA exercem cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade, nomeadamente quanto a questões relativas a segurança aeronáutica, e que o exercício das respetivas funções requer uma especial qualificação.

Cláusula 13.^a

Enquadramento profissional - Conceitos e definições

1- Considera-se TMA, o Técnico com curso de formação básica de acordo com o Regulamento (UE) n.º 1321/2014 - EASA parte 66 ou com formação equivalente a esta, reconhecida pela empresa, que lhe confere conhecimentos teóricos e práticos de manutenção aeronáutica. Efetua a manutenção preventiva e corretiva do avião, estrutura, sistemas, reatores e componentes, procedendo à deteção e correção de avarias ou anomalias, bem como à operação, reparação, regulação e ensaio do avião, seus sistemas mecânicos, hidráulicos e pneumáticos, elétricos e eletrónicos, seus reatores e partes constituintes, sua estrutura e elementos estruturais, seus componentes e partes constituintes.

2- A atividade corresponde à categoria contratada e compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o TMA detenha qualificação profissional adequada ou que venha a adquirir com a formação.

3- Quando o interesse da empresa o exija, pode o TMA desempenhar temporariamente outras funções não compreendidas no objeto do contrato de trabalho desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do TMA e tendo o TMA direito às condições mais favoráveis que sejam inerentes às funções temporariamente exercidas.

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

a) Categoria profissional: O 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) Nível: Posicionamento salarial dentro da categoria profissional;

c) Antiguidade de empresa: Período de tempo ao serviço da empresa contado a partir da data de celebração do primeiro contrato de trabalho com a TAP até à cessação do vínculo laboral com a empresa;

d) Antiguidade no nível: Período de permanência em determinado nível;

e) Função: Conjunto de tarefas e responsabilidades a que o TMA pode estar especificamente adstrito no âmbito da sua categoria ou nível profissional;

f) Carreira e evolução profissional: Sistema que define as linhas orientadoras da evolução nos níveis ou na linha hierárquica.

Cláusula 14.^a

Evolução profissional

1- Dentro da categoria profissional de TMA a passagem ao nível seguinte é efetivada se cumulativamente se verificarem os seguintes requisitos:

a) Anos de permanência mínima no nível anterior, conforme definido na cláusula 15.^a;

b) Resultado da avaliação de desempenho no período de permanência mínimo no nível, de acordo com o constante na cláusula 15.^a;

c) Posicionamento relativo da avaliação de desempenho no período de permanência mínimo no nível, de acordo com o constante na cláusula 15.^a;

d) avaliação de especificação técnica (exame escrito), conforme previsto na cláusula 15.^a;

e) Parecer positivo da direção, conforme previsto na cláusula 15.^a

2- A evolução profissional prevista na presente cláusula não se verifica caso ocorra alguma das seguintes situações:

a) Total de faltas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência na posição salarial, para além do limite global correspondente a 10 dias por cada ano de permanência requerida;

b) Faltas injustificadas, para além do limite de duas seguidas ou três interpoladas, no período de permanência na posição salarial;

c) Registo de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência mínimo no nível a que pertence;

d) Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela empresa e que constitua requisito da evolução na carreira profissional;

e) Pendência de processo disciplinar;

f) Ocorrência de motivo justificativo relacionado com o exercício ou conduta profissionais, desde que expresse e fundamentado por escrito.

3- Para efeitos da alínea a) do número anterior não são contabilizadas as ausências justificadas por:

a) Acidentes de trabalho;

b) Doença profissional;

c) Exercício de direitos legais de parentalidade, nos termos do artigo 65.º do Código do Trabalho;

d) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 40 dias também consecutivos, desde que limitada a uma ocorrência por cada ano no respetivo período de permanência;

e) Casamento;

f) Falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei;

g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;

h) Estatuto de trabalhador-estudante, até aos limites consagrados na lei geral;

i) exercício de funções sindicais ou na comissão de trabalhadores por membros das direções sindicais, delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

4- Nas situações referidas na alínea e) do número 2 o processo de evolução profissional ficará pendente enquanto não se encontrar concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção de suspensão da prestação de trabalho; se do processo disciplinar resultar sanção de repreensão simples ou ausência de sanção a evolução profissional será efetuada com efeitos retroativos à data em que deveria ter ocorrido.

5- A verificação da inexistência de motivos impeditivos da evolução, previstos no número 1, será sempre referenciada a um número de meses ou anos, seguidos ou interpolados, igual aos do período mínimo de exercício de funções estabelecido para o grau possuído.

6- Nos casos em que haja lugar a evolução, esta produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.

7- Se o resultado da apreciação e avaliação for negativo, só terá lugar nova apreciação e avaliação decorrido um ano e desde que cumpridos novamente os requisitos previstos nos números 1 e 2 da presente cláusula.

8- A apreciação e avaliação da situação do TMA será sempre especificada e fundamentada, devendo ser comunicada, por escrito, ao TMA.

9- O TMA poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de recursos humanos, bem como um representante do sindicato.

Cláusula 15.^a

(Evolução na linha técnica)

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada nível.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação;

b) Assiduidade dentro dos limites definidos na cláusula 14.^a;

c) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 14.^a;

d) Apreciação do currículo técnico, nos termos definidos na cláusula 18.^a

3- Verificados os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TMA evolui na linha técnica nos seguintes termos e conforme tabela constante do anexo IV:

a) Após 9 meses de permanência no nível 1 e desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Suficiente, o TMA evolui para o nível 2, sendo enquadrado na respetiva posição salarial;

b) Após 9 meses de permanência no nível 2 e desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Suficiente, o TMA evolui para o nível 3, sendo enquadrado na respetiva posição salarial;

- c) Após 24 meses de permanência no nível 3 e desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Suficiente, o TMA evolui para o nível 4, sendo enquadrado na respetiva posição salarial;
- d) Após 24 meses de permanência no nível 4 e desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Suficiente, o TMA evolui para o nível 5, sendo enquadrado na respetiva posição salarial;
- e) Após 18 meses de permanência no nível 5 e desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Bom, o TMA evolui para o nível 6, sendo enquadrado na respetiva posição salarial;
- f) Após 18 meses de permanência no nível 6 e desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Bom, o TMA evolui para o nível 7, sendo enquadrado na respetiva posição salarial;
- g) Após 18 meses de permanência no nível 7 e desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Bom, o TMA evolui para o nível 8, sendo enquadrado na respetiva posição salarial;
- h) Após 24 meses de permanência no nível 8 e desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Bom, o TMA evolui para o nível 9, sendo enquadrado na respetiva posição salarial;
- i) Após 24 meses de permanência no nível 9 e desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Bom, o TMA evolui para o nível 10, sendo enquadrado na respetiva posição salarial;
- j) Após 24 meses de permanência no nível 10 e desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Bom, o TMA evolui para o nível 11, sendo enquadrado na respetiva posição salarial;
- k) Após 30 meses de permanência no nível 11 e desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Muito Bom, avaliação de especificação técnica positiva e validação positiva da direção o TMA evolui para o nível 12, sendo enquadrado na respetiva posição salarial;
- l) Após 24 meses de permanência no nível 12 e desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Muito Bom, o TMA evolui para o nível 13, sendo enquadrado na respetiva posição salarial;
- m) Após 30 meses de permanência no nível 13 e desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Muito Bom, avaliação de especificação técnica positiva e validação positiva da direção o TMA evolui para o nível 14, sendo enquadrado na respetiva posição salarial;
- n) Após 24 meses de permanência no nível 14 e desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Muito Bom, o TMA evolui para o nível 15, sendo enquadrado na respetiva posição salarial;
- o) Após 30 meses de permanência no nível 15 e desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Muito Bom, avaliação de especificação técnica positiva e validação positiva da direção o TMA evolui para o nível 16, sendo enquadrado na respetiva posição salarial;
- p) Após 30 meses de permanência no nível 16 e desde que tenha avaliação do desempenho e potencial igual ou superior a Muito Bom, o TMA evolui para o nível 17, sendo enquadrado na respetiva posição salarial.
- 4- As progressões previstas nas alíneas *k*), *m*) e *o*), estão condicionadas à existência expressa de necessidades de profissionais destes níveis, comprometendo-se a TAP a informar o SITEMA, até 31 de janeiro de cada ano, sobre o quadro de necessidades a ser preenchido durante esse ano.
- 5- No caso das progressões efetuadas ao abrigo do número anterior, em conjunto com as nomeações na linha hierárquica, a TAP assegurará, em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão de TMA, independentemente das necessidades da empresa:
- a) 20 % do total dos TMA do nível 11;
- b) 15 % do total dos TMA do nível 13;
- c) 10 % do total dos TMA do nível 15.
- 6- A apreciação dos requisitos referidos no número 1 deve ter lugar até ao termo do período de permanência quando este se achar estabelecido na progressão na linha técnica.
- 7- Se o resultado da apreciação for o requerido para o nível e se houver necessidades da empresa de mais TMA com a qualificação do nível superior, nos casos em que esta condição se achar consagrada, deverá ter lugar a evolução.
- 8- A apreciação da situação do TMA será sempre especificada e fundamentada, devendo o resultado da mesma ser-lhe comunicado por escrito.
- 9- O TMA poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, após a comunicação do resultado, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de recursos humanos, bem como representantes do SITEMA, e que se pronunciará no prazo máximo de 45 dias.
- 10- Em caso de incumprimento pela empresa dos prazos fixados no número anterior, terá lugar a evolução prevista estabelecida na carreira.
- 11- Nos casos em que haja lugar a evolução, esta produzirá efeitos a partir do dia imediatamente seguinte ao termo do período de permanência estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.
- 12- Se o resultado final da apreciação for negativo, só terá que ter lugar nova apreciação decorrido um ano.

Cláusula 16.^a**(Nomeação e exoneração na linha hierárquica)**

1- É da competência da TAP a nomeação e exoneração dos titulares de funções na linha hierárquica, de acordo com as suas necessidades.

2- A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita, por escrito, com audição prévia dos TMA envolvidos, sendo-lhes dado a conhecer o processo de nomeação que contemplará os seguintes critérios:

- a) Apreciação positiva do currículo técnico;
- b) Detenção do perfil definido para a função;
- c) Avaliação do desempenho e potencial igual a muito bom;
- d) Assiduidade dentro dos limites estabelecidos na cláusula 14.^a do AE;
- e) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 14 do AE.

3- No final do processo de nomeação, a TAP informará os TMA envolvidos sobre o resultado do processo.

4- As nomeações para o exercício de funções na linha hierárquica contemplarão as seguintes preferências:

- a) Os TMA chefe de grupo são nomeados preferencialmente de entre os TMA do nível 12;
- b) Os TMA chefe de produção são nomeados preferencialmente de entre os TMA chefe de grupo;
- c) Os TMA coordenador superior são nomeados preferencialmente de entre os TMA chefe de produção.

5- O exercício temporário de funções previsto no número anterior não poderá ultrapassar os 90 dias, ou 180 dias se, ocorrendo aquele em substituição, o impedimento do TMA substituído for devido a licença por maternidade, paternidade ou adoção, a doença, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

6- A substituição temporária no desempenho efetivo de funções de chefia da linha hierárquica só poderá ter lugar mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para as funções exercidas em substituição, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição paga desde o primeiro dia; o adicional de chefia será devido e pago desde o primeiro dia.

7- Decorridos os prazos estabelecidos no número 5, a TAP deverá proceder à nomeação de chefia com enquadramento efetivo na linha hierárquica.

8- Por iniciativa da empresa ou do TMA podem ser cessadas as funções na linha hierárquica, sendo que se a iniciativa for:

a) Da empresa e o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração superior a dois anos, o TMA é enquadrado da seguinte forma:

- (i) TMA chefe de grupo em TMA nível 12;
- (ii) TMA chefe de produção em TMA nível 14;
- (iii) TMA coordenador superior em TMA nível 16;

b) Da empresa, o TMA é enquadrado no nível detido na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no nível entretanto decorridas, desde que o exercício efetivo de funções de chefia tenha tido uma duração inferior a dois anos;

c) Do TMA, este é enquadrado no nível detido na data da nomeação, sem prejuízo das evoluções no nível entretanto decorridas.

9- A cessação do exercício de funções, nos termos do número anterior, determina automaticamente a cessação das prestações inerentes ao exercício da função de chefia, nomeadamente o adicional de chefia.

Cláusula 17.^a**Avaliação de desempenho**

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

- Insuficiente - < 45 %;
- 45 % - ≤ Suficiente < 65 %;
- 65 % - ≤ Bom < 80 %;
- Muito bom - ≥ 80 %.

3- Os critérios mencionados no número anterior poderão ser convertidos noutras escalas de avaliação, por regulamento interno, mediante consulta prévia do sindicato.

4- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TMA, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do regulamento interno em vigor.

5- No caso de não existir nenhum TMA avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com o sindicato, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.

6- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

7- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TMA, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cláusula 18.^a

Currículo técnico

1- Cada TMA será titular de um currículo técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a respetiva evolução na carreira profissional.

2- Constam obrigatoriamente do currículo técnico:

- a) Registo da formação adquirida na TAP e respetiva classificação;
- b) Registo da formação, considerada relevante, adquirida por iniciativa do TMA;
- c) Registo de valências adicionais/alargamento funcional;
- d) Designação para o exercício de funções de certificação;
- e) Registo de qualificação em aviões ou reatores ou sistemas;
- f) Ações profissionais dignas de destaque;
- g) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa ou pela indústria aeronáutica;
- h) Ações não conformes às regras e práticas preestabelecidas;
- i) Resultado da avaliação do desempenho e potencial;
- j) Desempenho temporário de funções de chefia, com menção dos períodos em causa e respetiva avaliação;
- k) Evolução na carreira, com referência ao nível, data e fundamento da evolução.

3- Dos registos e anotações referidos no número anterior será dado conhecimento ao TMA, que poderá anexar-lhes os comentários que considerar pertinentes, devendo a TAP responder, por escrito, no prazo máximo de 30 dias.

4- O currículo técnico será facultado para consulta, sempre que solicitado pelo TMA ou, com a sua autorização escrita, pelo SITEMA.

Cláusula 19.^a

Funções diferenciadas

1- Dentro da categoria profissional de TMA, poderão ser atribuídas aos trabalhadores, mediante necessidade e indicação da empresa e desde que cumpridos os requisitos previstos em regulamentação específica, funções diferenciadas.

2- Para efeitos do número anterior consideram-se funções diferenciadas:

- a) Técnico de manutenção aeronaves - Inspetor de avaliação da aeronavegabilidade (ARI);
- b) Técnico de manutenção aeronaves - Maintenance operations center (MOC);
- c) Técnico de manutenção aeronaves - Auditor da qualidade (AQ);
- d) Técnico de manutenção aeronaves - Técnico de qualidade;
- e) Técnico de manutenção aeronaves - Simulador de voo e equipamentos de treino e formação.

3- A caracterização, valorização e os termos e condições para o desenvolvimento das funções diferenciadas mencionadas no número anterior encontram-se estabelecidas no anexo II.

CAPÍTULO V

Utilização e prestação de trabalho, feriados, férias e faltas

Cláusula 20.^a

Feriados

1- Além dos feriados obrigatórios previstos na lei em cada momento, serão ainda observados os seguintes dias feriados:

- a) Terça-Feira de Carnaval;

b) Feriado municipal do local habitual de trabalho, sendo este substituído pelo feriado regional no caso das Regiões Autónomas.

2- A prestação de trabalho em dias feriados só pode ter lugar na medida do estritamente necessário à manutenção do funcionamento dos serviços conforme determinação da empresa, ressalvadas as situações de prestação de trabalho normal em dia feriado, nos termos do presente AE ou da lei.

Cláusula 21.^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 e não está condicionada à assiduidade ou efetividade de serviço.

2- No ano de admissão, o TMA tem direito a férias nos termos do regime previsto na lei geral.

3- Se o contrato de trabalho cessar, o TMA tem direito a receber:

a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido no início do ano da cessação ainda não gozado e, bem assim, o respetivo subsídio que se encontre pendente de pagamento;

b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação de retribuição de férias e respetivo subsídio.

4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo só pode ser substituído nos casos e dentro dos limites previstos na lei ou no presente AE.

Cláusula 22.^a

Duração do período de férias

1- Os TMA têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração de vinte e seis dias úteis, não considerando os dias de folga semanal nem os feriados.

2- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

3- O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de cumulação do gozo de férias nos casos expressamente previstos na lei ou do gozo de férias até 30 de abril do ano subsequente àquele em que se vencem.

4- No caso de impossibilidade de o TMA gozar as férias até 30 de abril do ano seguinte, o gozo das mesmas, na ausência de acordo, é marcado pela empresa entre 1 de maio e 31 de outubro.

Cláusula 23.^a

Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre a empresa e o TMA.

2- Na falta de acordo, cabe à empresa marcar o período de férias do TMA entre 1 de maio e 31 de outubro, seguindo-se o princípio da justa repartição dos dias de férias, nos seguintes termos:

| | 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 |

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

a) A cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;

b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará, por grupos, equipas, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos TMA com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, o critério de desempate terá por base as pontuações relativas dos TMA em causa no ano anterior e em caso de empate a empresa recorrerá à pontuação dos anos anteriores;

c) Os TMA que ingressarem na TAP adquirirão uma pontuação inicial igual à do TMA da sua especialidade que tiver pontuação mais alta;

d) Ao passar de uma área para outra, cada TMA manterá a pontuação adquirida e será colocado, na nova escala de pessoal, logo a seguir ao TMA que tenha pontuação imediatamente inferior;

e) Uma vez que o TMA escolha determinado mês por força do disposto nesta cláusula, acumulará a maior pontuação que corresponde ao pior benefício sempre que, por razões não imputáveis à TAP, tenha de alterar ou peça alteração ou troca de época de férias;

f) Todos os períodos de alteração apresentados pelos TMA devem ser feitos com no mínimo uma semana de antecedência, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;

g) Anualmente, e até 31 de janeiro, a TAP publicará a lista de pontuação e ordem do direito de preferência de todos os TMA em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano;

h) As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão da competência da comissão paritária.

i) Caso o TMA, excecionalmente e por sua responsabilidade, não proceda ao gozo dos dias de férias no ano civil em que se vencem, a transição do gozo desses dias para o ano civil seguinte tem associada a atribuição, por cada dia, da maior pontuação que corresponde ao pior benefício.

Cláusula 24.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo ao TMA

1- Sempre que um período de doença ou outro facto que não seja imputável ao TMA coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, estas consideram-se como não gozadas na parte correspondente ao período de baixa ou ausência.

2- A prova da situação de doença ou de outro facto que seja impeditivo da prestação de trabalho e que não seja imputável ao TMA deve ser feita nos termos legalmente admissíveis, podendo a doença ser sujeita aos mecanismos de verificação previstos na lei ou no presente AE.

3- Terminado o impedimento, antes de findar o período de férias anteriormente marcado, o TMA gozará os restantes dias de férias ainda compreendidos neste período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias remanescentes não gozados, respeitando, na medida em que seja operacionalmente possível, as regras relativas ao período do ano do gozo das férias.

4- Quando se verificar a situação de doença prevista nesta cláusula deve o TMA comunicar à empresa, logo que possível, o dia de início da doença, bem como o do seu termo.

Cláusula 25.^a

Noção de falta

1- Falta é a 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 respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se a duração média para efeitos do disposto no número anterior.

4- As situações de apresentação do TMA com atraso injustificado são reguladas nos termos do Código de Trabalho.

Cláusula 26.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, nos termos da lei, durante 15 dias.

b) A motivada por:

(i) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, filho ou enteado - Até 20 dias consecutivos;

(ii) Falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos no ponto (i) (pais, padrastos, sogros, genros e noras) - Até 5 dias consecutivos;

(iii) Falecimento de outro parente ou afim na linha reta (avós, bisavós, netos e bisnetos) ou no 2.º grau da linha colateral (irmãos e cunhados) - Até 2 dias consecutivos;

(iv) Falecimento de pessoas que vivam em união de facto, ou economia comum com o TMA - Até 20 dias consecutivos.

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao TMA, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de TMA, nos termos da lei;

f) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

h) A de TMA eleito para estrutura de representação coletiva dos TMA, nos termos da lei;

i) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

j) A motivada por luto gestacional, nos termos da lei;

k) A autorizada ou aprovada pela empresa;

l) A que por lei seja como tal considerada.

3-O número de dias de faltas a que se refere o número anterior é automaticamente alterado em caso de alteração legislativa.

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

5-São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número 2 da presente cláusula.

Cláusula 27.^a

Comunicação de ausência e prova do motivo justificativo

1-As ausências, quando previsíveis, deverão ser comunicadas, com indicação do motivo justificativo, com antecedência mínima de cinco dias.

2-Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a referida antecedência, a impossibilidade de comparecer ao serviço deve ser comunicada no mais curto lapso de tempo possível pelo TMA ou, em caso de impedimento deste, por alguém em sua representação.

3-O TMA ou, em caso de impedimento do mesmo, alguém em sua representação, deve, independentemente de solicitação pela empresa, apresentar prova documental dos factos invocados para a justificação, no prazo máximo de cinco dias úteis após o início da ausência.

4-A não comunicação, nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula, ou a não apresentação de prova, nos termos do número 3 desta cláusula, determina que a ausência seja considerada falta injustificada.

5-As comunicações a que se alude nos números 1 e 2 da presente cláusula, bem como a respetiva documentação comprovativa devem ser enviadas ao serviço de apoio aos recursos humanos da empresa através dos meios definidos pela empresa.

Cláusula 28.^a

Efeitos das faltas justificadas

1-De acordo com o disposto na lei, as faltas justificadas não afetam qualquer direito do TMA, salvo o disposto no presente AE.

2-Sem prejuízo de outras previstas na lei, determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

a) Por motivo de doença, sem prejuízo do disposto na cláusula 74.^a;

b) Por motivo de acidente no trabalho, sempre que o TMA tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) Para prestação de assistência a membro do agregado familiar, nos termos da lei;

d) Para prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais de que o TMA seja membro e na qualidade de delegado sindical, para além dos créditos de horas estabelecidos na lei geral;

e) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

f) Autorizadas ou aprovadas pela empresa;

g) As que por lei forem qualificadas como tal.

3-A ausência por impedimento temporário por facto respeitante ao TMA que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente por doença, acidente, facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar ou por outro motivo previsto na lei, determina a suspensão do contrato de trabalho.

Cláusula 29.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

1- Para além dos demais efeitos previstos no presente AE, a falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade, determina perda de retribuição correspondente à ausência e não é contada para efeitos de antiguidade do TMA.

2- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por renúncia a dias de férias em igual número, se o TMA assim o preferir, mediante declaração expressa comunicada aos serviços de recursos humanos da empresa, dentro do limite previsto no número seguinte.

3- O período de férias, por efeito da renúncia prevista no número anterior, não pode ser reduzido abaixo do mínimo legal ou, se se tratar de férias no ano de admissão, a correspondente proporção.

4- A renúncia a férias para substituição da perda de retribuição por motivo de faltas injustificadas nos termos dos números 2 e 3 desta cláusula não afasta a responsabilidade disciplinar do TMA, nem impede a empresa de promover o competente procedimento disciplinar com vista a sancionar a infração.

CAPÍTULO VI

Organização do tempo de trabalhoCláusula 30.^a**Conceitos**

Para efeitos do presente AE considera-se:

a) «Dia de trabalho»: Conjunto de períodos compreendidos entre as horas de entrada e de saída constantes do horário de trabalho respetivo;

b) «Dia útil»: Dia civil que não coincide com o dia de descanso semanal obrigatório, nem com o dia de descanso semanal complementar, nem com os feriados estabelecidos neste AE;

c) «Descanso semanal obrigatório»:

(i) Domingo, nos horários regulares (definidos de segunda a sexta-feira);

(ii) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários;

(iii) Para o horário em regime especial, considera-se como descanso semanal obrigatório o último dia de folga sendo os restantes três dias, dias de descanso complementar.

d) «Descanso semanal complementar»:

(i) Sábado, nos horários regulares (definidos de segunda a sexta-feira);

(ii) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

e) «Turno»: É constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, entre os descansos semanais respetivos;

f) «Ciclo de rotação»: É a sequência de turnos a percorrer por todos os TMA integrados no mesmo horário;

g) Observado o dia completo de calendário quando ao descanso semanal obrigatório ou ao descanso semanal complementar não se sobreponha o dia de trabalho em mais de três horas.

Cláusula 31.^a**Horários de trabalho**

1- Compete à empresa determinar o horário de trabalho do TMA, dentro dos limites da lei.

2- Os horários de trabalho, de acordo com o cumprimento dos pressupostos legais e as funções exercidas por cada TMA, podem ser determinados segundo um dos seguintes tipos de organização do tempo de trabalho, a definir pela empresa:

a) Horário fixo;

b) Horário por turnos;

c) Horário em regime especial;

d) Isenção de horário de trabalho.

3- A definição de horários de trabalho é da exclusiva competência da empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta prévia imposta ao SITEMA.

Cláusula 32.^a**Duração do tempo de trabalho e horários de trabalho**

1-O período normal de trabalho diário e semanal é de, respetivamente, sete horas e trinta minutos e trinta e sete horas e meia, podendo ser definido em termos médios nos termos dos regimes de modulação e do horário em regime especial, previstos no presente AE.

2-Os TMA devem obrigatoriamente registar o início e termo do seu tempo de trabalho, bem como as interrupções que não estejam associadas ao serviço e intervalos que nele se compreendam, nos termos e local indicados pela empresa.

3-O período de trabalho diário inicia-se com o TMA devidamente fardado e/ou equipado, sempre que o fardamento e/ou o equipamento de proteção individual sejam necessários, de acordo com a determinação pela empresa, atendendo às funções específicas desempenhadas pelo TMA.

4-No caso dos TMA que, no exercício das suas funções, necessitem de usar fardamento e/ou equipamentos de proteção individual, para efeitos de segurança e saúde no trabalho, a TAP concede uma tolerância total de 10 minutos para que estes se possam desequipar antes de registarem o termo do seu tempo de trabalho diário.

Cláusula 33.^a**Trabalho por turnos**

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

2-Os turnos são organizados pela empresa de acordo com as necessidades do serviço e devem ser tidos em consideração, sempre que possível, os interesses e preferências manifestados pelos TMA.

3-A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados, sem prejuízo do regime previsto nos horários em regime especial e modulação.

4-Os TMA só podem ser mudados de turno a que estão sujeitos após o gozo do dia de descanso semanal complementar ou obrigatório.

5-São permitidas trocas de turnos, por acordo entre os TMA e a empresa, desde que seja respeitado o período mínimo de descanso de doze horas entre dois dias consecutivos de trabalho efetivo.

6-Excecional 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 pode, mediante comunicação prévia aos interessados, com antecedência não inferior a quarenta e oito horas:

a) Transferir TMA 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 TMA 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 TMA 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 TMA for transferido.

7-Quando as razões justificativas das medidas previstas no número anterior assumam carácter permanente ou de longa duração, a empresa deve proceder às alterações dos horários de trabalho em conformidade.

8-Nos horários de trabalho com amplitude de 24 horas, a prestação de trabalho no turno integralmente noturno (entre as 0h00 e as 8h00), não deve ultrapassar quatro dias consecutivos e deve ter frequência reduzida, sem prejuízo da satisfação das exigências e da adequação dos recursos disponíveis.

9-O disposto no número anterior é exclusivamente aplicável nas áreas/serviços com laboração contínua (24 horas por dia e 7 dias por semana) aos TMA sujeitos a regimes de turnos com igual amplitude e com variação do dia de descanso semanal obrigatório e do dia de descanso semanal complementar (horários de turnos irregulares).

10- O regime previsto nos números 8 e 9 não é aplicável ao horário em regime especial.

Cláusula 34.^a**Modulação**

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 duas horas e no mínimo trinta minutos de trabalho normal por dia, 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 15 horas em cada mês.

2-O regime previsto nesta cláusula é aplicável nos horários de turno, ao turno da manhã.

3-O regime previsto nesta cláusula não é aplicável:

- a) Em regime de laboração contínua;
- b) Nos dias de férias, faltas, licenças, dispensas ou outro tipo de ausências;
- c) Cumulativamente com os regimes de compensação decorrentes do horário de trabalho atribuído.

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

- Junho, julho, agosto;
- Setembro, outubro, novembro;
- Dezembro, janeiro, fevereiro;
- Março, abril, maio.

5-O aumento do período normal de trabalho diário deste regime terá que ser comunicado ao TMA, por escrito, com uma antecedência mínima de duas horas e meia.

6-A empresa deverá definir/indicar ao TMA a forma de compensação das horas referidas no número 1, dentro do trimestre referido no número 3 da presente cláusula.

7-Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no número 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fração de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis \times 7 horas e 30 minutos ou número de semanas \times 37 horas e 30 minutos), será remunerado como trabalho suplementar, nos termos da alínea b) do número 1 da cláusula 63.^a

8-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 (37 horas e 30 minutos), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no número 6 da presente cláusula, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.

Cláusula 35.^a

Horário em regime especial

1-Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser definidos em termos médios nos termos da presente cláusula.

2-O período normal de trabalho referido na cláusula 32.º, poderá ter outra duração com vista à elaboração de horários de trabalho para os TMA integrados na ME/MO - Manutenção operacional, cumprindo os seguintes limites:

- a) Os TMA estarão integrados em turnos rotativos e mantêm em cada turno as mesmas horas de entrada e de saída, durante todo o ciclo anual;
- b) Não serão excedidas 1659 horas de trabalho efetivo anual;
- c) A TAP poderá aplicar este tipo de horário noutros departamentos não descritos no presente número, desde que os TMA sejam consultados;
- d) A eventual aplicação deste tipo de horário aos TMA noutros departamentos da TAP carece de acordo do SITEMA;
- e) Com periodicidade anual, a TAP em conjunto com o SITEMA fará uma avaliação e consulta aos TMA sobre a aplicação do horário especificado nesta cláusula, de forma a aferir a eventual necessidade da sua modificação;
- f) O ciclo anual inicia-se a partir da data início de vigência do mapa de horário de trabalho que o preveja.

3-Para efeitos de marcação de férias, consideram-se dias de férias os dias em que o TMA esteja escalado para trabalhar.

4-Os TMA integrados no presente regime horário auferem um adicional contributivo no valor de 3,50 € por cada dia de trabalho efetivo.

Cláusula 36.^a

Isenção de horário de trabalho

1-Podem ser isentos de horário de trabalho os TMA que exerçam cargos de direção, de confiança ou de fiscalização, bem como aqueles cujas funções não permitam, temporária ou permanentemente, a sujeição a horário normal de trabalho.

2- A isenção de horário de trabalho depende do cumprimento dos formalismos e diligências estabelecidos no Código do Trabalho.

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

4- A isenção de horário de trabalho compreende as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana.

5- Aos TMA isentos de horário de trabalho será devida uma retribuição especial mensal:

- a) Equivalente ao valor de 20 % do vencimento base, nas situações previstas na alínea a) do número anterior;
- b) Equivalente ao valor de 15 % do vencimento base, nas situações previstas na alínea b) do número anterior.

5- O disposto no número anterior apenas se aplica à isenção de horário de trabalho que venha a ser atribuída após a entrada em vigor do presente AE, mantendo-se em vigor regimes distintos que estejam a ser aplicados.

Cláusula 37.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20h00 e as 7h00.

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar é prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e fica sujeito, por TMA, ao limite de 200 horas por ano.

3- O TMA com horário em regime especial não está obrigado a prestar trabalho suplementar em prolongamento do seu período diário de trabalho.

Cláusula 39.^a

Descanso compensatório de trabalho suplementar

1- O TMA que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- O TMA que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3- O descanso compensatório é marcado por acordo entre TMA e a empresa, ou na sua falta por esta última.

4- O descanso compensatório devido por força do 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 remunerado com o acréscimo de 100 % (coef. 2).

5- O descanso compensatório referido no número anterior corresponde a 25 % das horas do trabalho suplementar realizado em dias úteis, em dias de descanso complementar e em dias feriados.

Cláusula 40.^a

Trabalho em dias feriados em laboração contínua

O trabalho prestado em dia feriado pelos TMA, de acordo com a respetiva escala e horário normal, confere a estes o direito a um descanso compensatório correspondente ao número de horas prestadas ou ao acréscimo de 100 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção à empresa.

Cláusula 41.^a

Intervalos de refeição e de descanso

1- A fim de garantir que não sejam prestadas mais de cinco horas consecutivas de trabalho, o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso não inferior a quarenta e cinco minutos nem superior a duas horas, nos casos de almoço e jantar e não inferior a trinta nem superior a sessenta minutos, quando se destine a ceia.

2- O período de cinco horas consecutivas de trabalho mencionado no número anterior pode ser aumentado pela empresa para seis horas de trabalho consecutivo, nos horários de trabalho que estabeleçam um período normal de trabalho diário superior a sete horas e trinta minutos.

3- Os intervalos de descanso, para efeitos de almoço, jantar e ceia, só são considerados tempo de trabalho se o TMA tiver de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

3- O descanso mínimo a observar entre dois períodos diários de trabalho consecutivo é de doze horas, ressalvadas as situações de prestação de trabalho suplementar previstas no número seguinte.

4- Quando exista trabalho suplementar em prolongamento de um período diário de trabalho, o TMA só deve retomar o serviço decorrido que seja um descanso mínimo de dez horas, devendo ser conferido o descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5- Quando o trabalho suplementar se situe para além das 24 horas de um dia, o TMA só retoma o serviço após um descanso mínimo de doze horas contado a partir do momento em que cessou o trabalho, não se aplicando o regime alternativo previsto no número anterior.

6- Quando a prestação de trabalho suplementar tiver duração igual ou superior ao período normal de trabalho diário, o TMA fica dispensado da prestação de qualquer trabalho nesse dia.

Cláusula 42.^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 7h00 e as 9h00;
- b) Almoço - Entre as 11h00 e as 15h00;
- c) Jantar - Entre as 18h30 e as 22h00;
- d) Ceia - Entre as 0h00 e as 5h00.

2- Os intervalos de descanso, para efeitos de pequeno-almoço, almoço, jantar e ceia, só são considerados tempo de trabalho se o TMA tiver de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

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

4- 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 número 1, sem prejuízo do disposto nos números 1 e 2 da cláusula 41.^a

Cláusula 43.^a

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- A empresa define a tolerância no início do horário de trabalho de cada TMA, de acordo com as condições mencionadas nos números seguintes.

3- Não representam quebra dos deveres da pontualidade e assiduidade, as ausências parciais, no início de cada período de prestação de trabalho, que não excedam os 60 minutos num mês nem 30 minutos num dia, desde que essas ausências sejam compensadas.

4- A empresa informará o TMA quando este atingir os 60 minutos mencionados no número anterior. O dia e hora em que se procede à compensação desse tempo de trabalho será marcado pelo TMA mediante acordo com a chefia.

5- O cômputo dos 60 minutos a que se refere o número anterior termina no final de cada ano civil.

6- Caso o TMA, não assegure a compensação referida nos números 3 e 4 da presente cláusula, é aplicável o regime de faltas e ausências.

7- O disposto nos números 2 a 6 da presente cláusula não é aplicável aos TMA que pratiquem horário flexível.

Cláusula 44.^a

Dia descanso semanal

Os TMA têm direito a dois dias de descanso semanal, sendo um de descanso semanal obrigatório e outro de descanso semanal complementar, seguidos ou interpolados, podendo ou não coincidir com o fim-de-semana, sem prejuízo do disposto na cláusula 22.^a referente aos TMA com horários regulares.

Cláusula 45.^a

Dia descanso semanal 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 46.^a

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada, mediante celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho, em local não determinado pela empresa, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- O contrato referido no número anterior obedece às disposições legais.

Cláusula 47.^a

Deslocações

1- O TMA deve, em princípio, exercer a atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo de se encontrar adstrito às deslocações inerentes ao desempenho das suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2- As deslocações em serviço encontram-se reguladas pelas normas em vigor na empresa em cada momento.

3- Os TMA obrigam-se a cumprir com os requisitos necessários para a realização das deslocações em serviço, nomeadamente toda a documentação necessária para o efeito.

Cláusula 48.^a

Transportes em serviço

1- A TAP garantirá transporte ou atribuirá um subsídio para transporte aos TMA que:

a) Iniciem ou concluam a prestação de trabalho em períodos em que não existam ou sejam insuficientes os meios de transporte público coletivo;

b) Sejam convocados para a prestação de trabalho suplementar sem ligação, em continuidade, com o período normal de trabalho do respetivo horário de trabalho;

c) Sejam convocados para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal, em dia de 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 ações de formação profissional exigida pela empresa.

2- Os períodos referidos na alínea *a)* do número 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 49.^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 50.^a, 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 do período de trabalho diário, devendo todas as horas que as excederem, nesse mesmo dia, ser consideradas e remuneradas como trabalho suplementar.

4-O cômputo e remuneração do trabalho suplementar 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 50.^a, o TMA gozará no local de trabalho temporário os descansos semanais ali praticados e observará os feriados em vigor.

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

Cláusula 50.^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 obrigatório ou complementar e de 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 do que o seu período de trabalho diário, 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 doze 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 0h00 e as 5h00, 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 5h00, o TMA, nesse dia, ficará dispensado da prestação de trabalho.

8-Quando a deslocação se faça em dia de descanso semanal obrigatório, de descanso semanal complementar ou de 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 51.^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 TMA em serviço, diretamente ou por intermédio de uma concessionária.

2-O valor suportado pelos TMA para o preço de cada refeição base é de 1,00 €, atualizável sempre, e na mesma proporção, da atualização da tabela salarial.

3-Nos locais onde não exista refeitório e enquanto este não existir, a TAP participará as refeições durante o período de trabalho, com um valor igual ao custo de cada refeição base pago ao concessionário do refeitório, descontando a parte suportada pelo TMA.

4-Para efeitos do número anterior, a TAP compromete-se a facultar ao SITEMA a informação relativa aos custos da refeição base pago ao concessionário do refeitório.

5-Os TMA que se desloquem em serviço ou por razões relacionadas com a medicina no trabalho a locais onde exista refeitório terão acesso ao mesmo nas condições aí existentes, exceto se tiverem direito a ajudas de custo. Não existindo refeitório, estes TMA poderão, caso não recebam ajudas de custo, usufruir das condições de participação previstas no número anterior.

Cláusula 52.^a

Refeições em serviço

1- A TAP fornecerá, a expensas suas, as refeições em local apropriado aos TMA 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 a tomada da mesma;
- b) Estar a sala encerrada; ou
- c) Não poder o TMA 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 1,71 € ou 7,53 €, quando se trate, respetivamente, de pequeno-almoço ou de almoço, jantar e ceia.

4- Os valores previstos no número 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 número 3 da cláusula anterior.

CAPÍTULO VII

Local de trabalho

Cláusula 53.^a

Local de trabalho

1- O TMA deve exercer a atividade no local determinado pela empresa.

2- O TMA encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 54.^a

Transferência temporária

1- A TAP pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o TMA para outro local de trabalho, pressupondo o seu regresso ao local de origem, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o TMA.

2- Cabe ao TMA a alegação e prova do prejuízo sério referido no número anterior.

Cláusula 55.^a

Transferência definitiva

1- A TAP pode transferir definitivamente o TMA para outro local de trabalho, nos termos definidos na lei.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando a transferência cause prejuízo sério ao TMA este pode resolver o contrato e receber uma compensação nos termos legais.

3- Cabe ao TMA a alegação e prova do prejuízo sério referido nos números anteriores.

4- Os TMA que desempenhem funções de dirigentes sindicais e delegados sindicais só poderão ser transferidos de local de trabalho com o seu acordo.

CAPÍTULO VIII

Parentalidade

Cláusula 56.^a

Proteção na parentalidade

1- As partes reconhecem que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- A proteção na parentalidade rege-se nos termos do disposto na lei.

CAPÍTULO IX

Mobilidade funcional

Cláusula 57.^a

Mobilidade funcional

- 1- O TMA deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional.
- 2- Sem prejuízo do referido no número anterior da presente cláusula, quando o interesse da empresa o exija, poderá o TMA exercer temporariamente outras funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do TMA.
- 3- Quando a atividade temporariamente desempenhada, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o TMA terá direito a esse tratamento.

CAPÍTULO X

Retribuição

Cláusula 58.^a

Conceito de retribuição

- 1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, 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 diretamente em dinheiro ou em espécie e referidas na cláusula 59.^a
- 3- Até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação da TAP ao TMA, exceto as constantes da cláusula 60.^a
- 4- A retribuição pode ser constituída por uma parte fixa e outra variável.
- 5- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro até ao último dia de cada mês.

Cláusula 59.^a

Componentes da retribuição ilíquida mensal

- 1- Para os efeitos previstos neste AE, a retribuição ilíquida mensal compreende:
 - a) As remunerações constantes da tabela salarial;
 - b) As anuidades;
 - c) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;
 - d) O subsídio de turnos;
 - e) O subsídio de funções técnicas de TMA;
 - f) O subsídio por condições especiais de trabalho;
 - g) Os adicionais temporários no exercício de funções hierárquicas.
- 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 efetividade de prestação de trabalho nas situações que determinam o seu pagamento.

Cláusula 60.^a

Abonos diversos

- 1- Não se consideram retribuição os subsídios atribuídos pela TAP aos TMA para refeição nem as participações 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 para educação especial;
 - d) Participação nas despesas de infantário;
 - e) Subsídio para material escolar;
 - f) Complemento de abono de família.

Cláusula 61.^a**Anuidades**

- 1- É atribuída a todos os TMA uma anuidade por cada ano completo de antiguidade na empresa.
- 2- Para os efeitos do número anterior, a antiguidade dos TMA contratados a termo é contada pelos períodos de prestação consecutiva ou interpolada de prestação efetiva de trabalho, salvo se a interpolação tiver duração superior a 50 % do tempo da duração de contrato ou for devida a recusa do TMA, caso em que não é considerado todo o tempo de prestação de trabalho anterior à interpolação.
- 3- Cada anuidade vence-se no dia 1 do mês em que é completado cada ano de antiguidade na empresa.
- 4- Para efeitos do regime de anuidades não contam os períodos de licença sem retribuição.
- 5- O valor de cada anuidade consta no anexo IV.

Cláusula 62.^a**Retribuição do trabalho noturno**

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

$$\frac{RM \times 12}{52 \times 37,50} \times 0,25 = \text{Acréscimo/hora}$$

- 2- Não têm direito ao pagamento do acréscimo por trabalho noturno os TMA que auferem subsídio de turnos, salvo o disposto nos números seguintes.
- 3- Aos TMA que recebam subsídio de turnos, o trabalho noturno normal prestado entre as 20h00 e as 7h00, na medida em que exceda trinta horas mensais, será pago com o acréscimo de 100 % sobre o valor por hora resultante da tabela salarial acrescido das anuidades.
- 4- Para o limite das trinta horas mensais referido no número anterior contam as horas de trabalho suplementar noturno prestado, em prolongamento, entre as 0h00 e as 7h00.
- 5- Os TMA que estejam integrados em horário que inclua a prestação de trabalho noturno e que sejam dispensados da prestação de tal trabalho, por conveniência de serviço, terão direito à contabilização e pagamento, nos termos do disposto no número 3, de todas as horas de trabalho noturno que, por horário, deveriam prestar.

Cláusula 63.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

- 1- O trabalho suplementar prestado em dias úteis de trabalho confere direito à seguinte remuneração especial:
 - a) 50 % (coeficiente 1,5) da retribuição normal na primeira hora;
 - b) 75 % (coeficiente 1,75) da retribuição normal na segunda hora e seguintes.
- 2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório, em dias de descanso semanal complementar e em dias feriados será remunerado com o acréscimo de 100 % (coeficiente 2).
- 3- Todo o trabalho suplementar prestado em dia normal, mas em prolongamento de dias de descanso semanal ou complementar, ou de dias feriados será sempre remunerado com o acréscimo de 100 % (coeficiente 2).
- 4- Quando a utilização do trabalho suplementar ultrapassar o limite máximo anual fixado na lei, o TMA pode recusar-se legitimamente à respetiva prestação.

Cláusula 64.^a**Subsídio de turnos**

- 1- Os montantes dos subsídios de turnos são os abaixo indicados, bem como no anexo IV, consoante a amplitude e a frequência de prestação de trabalho em período noturno:
 - a) Horários com amplitude de 24 horas e compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00, de quatro em quatro semanas ou com maior frequência: 230,00 €;
 - b) Outros horários com amplitude de 24 horas e horários com amplitude de 16 horas compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00, de três em três semanas ou com maior frequência: 170,00 €;
 - c) Horários com amplitude superior a 16 horas e inferior a 24 horas e compreendendo a prestação de trabalho noturno nos termos e com a frequência mínima previstas na alínea anterior: 170,00 €, acrescidos de 8,50 € por cada hora de amplitude acima das 16;

d) Horários não previstos nas alíneas anteriores com prestação de trabalho, de forma rotativa, aos sábados e domingos: 90,00 €.

2- Para efeitos da aplicação do disposto na alínea a) do número 1, considera-se toda e qualquer prestação de trabalho normal entre as 0h00 e as 8h00.

3- Os subsídios de turnos dos TMA que prestem serviço durante, pelo menos, 10 ou 15 anos consecutivos em horário por turnos de amplitude de 24 ou 16 e mais horas, respetivamente, 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 atualizado e serão progressivamente diminuídos em 10 % sempre que se verifique revisão da tabela salarial.

4- Nos casos previstos no número anterior, ou por iniciativa do TMA, se a idade dos TMA 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 atualizado.

5- Os subsídios de turnos dos TMA que prestem serviço durante pelo menos 15 ou 20 anos, em horários por turnos de amplitude de 24 horas ou 16 e mais horas, respetivamente, e por qualquer motivo deixem de trabalhar naquelas condições, manterão o seu montante não atualizado e serão progressivamente diminuídos em 20 % sempre que se verifique revisão da tabela salarial.

Cláusula 65.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os TMA 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 respetivo gozo.

Cláusula 66.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os TMA ao serviço têm direito, anualmente, a um subsídio de montante igual ao da sua retribuição a que se refere o número 1 da cláusula 59.^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 67.^a

Retribuição por prestação temporária de serviço como instrutor de formação

1- Os TMA chamados a prestar serviço temporário como instrutores em cursos ministrados pela TAP terão direito a uma remuneração especial por hora de instrução no montante de 20,00 €.

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 TMA que desempenhem funções que envolvam entre as suas obrigações a de dar instrução, com exceção dos TMA que desempenhem funções diferenciadas.

Cláusula 68.^a

Subsídio por condições especiais de trabalho

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

2- O subsídio previsto no número anterior é de acordo com anexo IV.

Cláusula 69.^a

Subsídio de refeição

1- Os TMA receberão, por cada dia (útil, de descanso semanal obrigatório, de descanso complementar ou feriado) em que prestem pelo menos 5 horas de trabalho efetivo, os valores fixados no anexo IV.

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

3- A utilização pelos dirigentes e delegados sindicais dos créditos atribuídos por lei e por este AE não determinará, a perda do subsídio de refeição.

4- O subsídio de refeição é devido nos dias em que, por efeitos da aplicação do regime de modulação de horário previsto na cláusula 34.^a, o TMA preste menos de cinco horas de trabalho ou tenha sido dispensado da prestação de trabalho.

Cláusula 70.^a

Subsídio de funções técnicas de TMA

1- Os TMA que exerçam funções técnicas de TMA terão direito a auferir um subsídio.

2- São consideradas e reconhecidas pela empresa como funções técnicas de TMA as constantes do anexo IV.

3- Os montantes dos subsídios de funções técnicas de TMA constam do anexo IV.

4- A atribuição do subsídio de funções técnicas de TMA depende do reconhecimento pela empresa e pressupõe o exercício efetivo da função.

5- O exercício de mais do que uma função técnica pelo TMA, determina apenas a atribuição do subsídio de funções Técnicas cujo valor seja superior.

6- Com a cessação ou suspensão do exercício efetivo de funções técnicas de TMA deixará de ser devido o respetivo subsídio previsto na presente cláusula.

Cláusula 71.^a

Retribuição em caso de morte do TMA

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

Cláusula 72.^a

Proteção em casos de sabotagem, pirataria ou conflito armado

1- Qualquer TMA que em serviço seja vítima de atos de sabotagem, pirataria ou conflito armado 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 respetivas despesas.

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

Cláusula 73.ª

Transmissão de estabelecimento e extinção de serviços

Nos termos e sem prejuízo do disposto na lei, em caso de transmissão de estabelecimento da TAP para outra entidade, os respetivos TMA manterão os direitos adquiridos na TAP, nomeadamente a antiguidade.

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

Cláusula 74.^a

Proteção na doença e acidentes

1- A TAP pagará aos seus TMA um complemento de doença equivalente à diferença entre a retribuição líquida prevista no número seguinte, e o subsídio de doença pago pela Segurança Social. Este subsídio é devido

desde o primeiro dia de doença devidamente comprovada pelos médicos do Serviço Nacional de Saúde e até ao termo do período máximo do pagamento do subsídio de doença, nos termos do número seguinte.

2- O pagamento pela TAP dos primeiros três dias de doença previstos no número anterior ou justificados pelos médicos contratados pela empresa, é limitado a 3 ocorrências em cada ano civil por cada TMA. Do presente regime excecionam-se as ausências motivadas por doenças crónicas ativas e que pressuponham tratamento hospitalar recorrente e que sejam comprovadas pelos serviços médicos contratados pela empresa, as quais não ficam sujeitas a qualquer limite de ocorrências.

3- A retribuição prevista no número 1 abrange as seguintes rubricas remuneratórias:

a) A remuneração constante das tabelas salariais consagradas no AE, com as atualizações em cada momento em vigor;

b) As anuidades;

c) Outros adicionais destinados a completar o vencimento base da respetiva posição da tabela;

d) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;

e) O subsídio de turnos;

f) O subsídio de funções técnicas de TMA;

g) O subsídio por condições especiais de trabalho;

h) O diferencial por desempenho de funções hierárquica.

4- 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 no número 1, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição líquida do TMA.

5- Enquanto a empresa for entidade centralizadora, o complemento do subsídio de doença previsto no número 1 será pago, por estimativa, no mês em que se verificarem as situações de ausência, havendo lugar à necessária regularização após pagamento pela Segurança Social do subsídio de doença complementado.

6- Para efeitos do disposto no número 1, o TMA deve apresentar o comprovativo de baixa por doença, passado pelos serviços competentes da Segurança Social.

7- Na medida em que a TAP atribui um complemento do subsídio de doença, assiste-lhe o direito de, mediante a intervenção de profissionais de saúde ou de apoio social, designadamente através de visitas domiciliárias, acompanhar e controlar as situações de doença.

8- Ficam excluídas de qualquer comparticipação por parte da TAP as ausências por doença até três dias, justificadas pelos serviços online do SNS 24.

Cláusula 75.^a

Proteção na invalidez

1- Se o TMA ficar afetado de incapacidade permanente parcial que o impeça de continuar a exercer as funções inerentes à sua profissão, poderá optar, em alternativa à reforma por invalidez, e no prazo de 60 dias a contar da data da alta médica, por ocupação em atividade que a empresa considere compatível com as suas habilitações e limitações, 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 respetivo requerimento.

3- Na hipótese de a incapacidade a que se refere o número 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 de base ou no imediatamente superior, na falta de correspondência, mantendo-se o valor das anuidades vencidas.

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

Cláusula 76.^a

Subsídio para educação especial

1- A TAP concederá aos filhos de todos os seus TMA que comprovadamente careçam de educação especial um complemento do subsídio mensal atribuído pela Segurança Social ou outro organismo oficial, o qual, porém, nunca excederá o valor de 225,00 €.

2- A concessão de tal subsídio fica dependente da apresentação pelos interessados de documentos comprovativos da despesa feita na educação especial em cada mês, bem como do abono concedido pela Segurança Social ou outro organismo oficial.

Cláusula 77.^a**Subsídio para material escolar**

Será atribuído a todos os TMA, por cada filho em idade escolar que confira o direito a abono de família, um subsídio de valor igual a 83,37 € da tabela salarial, pagável de uma só vez, juntamente com a retribuição do mês de setembro, e destinado a compartilhar despesas com material escolar.

Cláusula 78.^a**Seguros**

1- A TAP manterá, em benefício dos seus TMA, incluindo os deslocados por períodos superiores a 90 dias, os seguintes seguros, atualmente existentes, ou outros que os substituam sem diminuição da proteção por aqueles garantida e sem agravamento de encargos:

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

2- As condições atualmente existentes dos seguros referidos no número anterior são as constantes dos anexos VI e VII.

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

4- A TAP garantirá ao TMA um seguro de viagem no valor de 50 000,00 €, 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 TMA, a TAP atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até no máximo 90 000,00 €.

Cláusula 79.^a**Infantário**

1- A TAP deverá manter em funcionamento, no distrito da sede da empresa, um infantário destinado prioritariamente aos filhos dos seus trabalhadores daquele distrito, com idades compreendidas entre os 4 meses e os 5 anos de idade.

2- As condições de utilização do infantário e o regime do seu funcionamento serão fixados pela TAP.

3- Os TMA participarão nas despesas do infantário nos termos seguintes, os quais poderão ser agravados, por determinação da empresa, desde que em concomitância, na mesma taxa e com a mesma eficácia de uma atualização salarial:

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

4- Na utilização do infantário terão prioridade as crianças que já o frequentam e as crianças cujas mães e/ou pais trabalhem em regime de turno.

5- Não tendo o infantário capacidade para absorção dos filhos dos TMA que frequentavam o infantário e que completem 5 anos até ao início do ano letivo escolar não serão nele recebidas, podendo as mães e/ou pais colocá-los em infantário do exterior, cuja escolha será da sua exclusiva responsabilidade.

6- Quando se verifique a hipótese prevista no número anterior, a empresa participará nas despesas, mediante apresentação de recibo e essa participação será igual à diferença entre o montante da participação do TMA e a mensalidade do infantário frequentado, estabelecendo-se como limite máximo para o total das duas mencionadas participações o valor de 166,74 €.

7- Relativamente aos Trabalhadores que exerçam a sua atividade fora da área do distrito da localização da sede da empresa, a TAP participará, mediante a apresentação do recibo da mensalidade paga, nas despesas que elas fizerem com a colocação em infantário dos filhos dos 4 meses aos 5 anos, fazendo-se o cômputo da participação da TAP como se indica no número anterior.

8- Das disposições contidas nesta cláusula não beneficiam as crianças que frequentem o ensino primário, mesmo a título facultativo.

CAPÍTULO XII

Medicina do trabalho

Cláusula 80.^a

Medicina do trabalho

1- A empresa assegura a existência de um serviço de saúde ocupacional, diretamente ou por contratação de entidade autorizada para o efeito, nos termos admitidos por lei, o qual deve garantir as atividades de medicina do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2- A empresa pode submeter os TMA a exames médicos, quando feitos no âmbito da medicina do trabalho.

3- A TAP assegurará, permanentemente, em condições de atuação imediata, a existência de uma ambulância, devidamente equipada, nas instalações do seu serviço de saúde e segurança no trabalho, nas imediações do Aeroporto de Lisboa, bem como a prestação imediata dos primeiros socorros por pessoal devidamente habilitado para o efeito.

Cláusula 81.^a

Competência dos médicos do trabalho

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

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos e ocasionais aos TMA, devendo ser sempre participado ao examinado o resultado;

b) Avaliar e promover as condições de saúde e segurança no trabalho, no âmbito da saúde ocupacional, em conjunto com os serviços da empresa e os órgãos competentes representativos dos TMA;

c) Prestar assistência/ acompanhamento em caso de acidente de trabalho ou doença súbita ocorridos no local de trabalho; fora das horas normais de serviço dos médicos de medicina do trabalho, essa assistência pode ser prestada por qualquer médico designado pela empresa;

d) Promover a educação para a saúde e prevenção da doença, através dos planos de vacinação e medidas de proteção para doenças infectocontagiosas, assim como a formação em primeiros socorros e saúde e segurança no trabalho, de acordo com a legislação laboral e orientações da Direção-Geral da Saúde;

e) Tornar efetiva a proteção de todo o pessoal contra doenças infectocontagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas, no condicionalismo nacional e internacional, de acordo com as instruções da Direção-Geral da Saúde.

2- Em cumprimento do disposto na alínea *a)* do número 1, são realizados anualmente exames médicos aos TMA com idade superior a 45 anos e de 2 em 2 anos aos demais TMA.

3- Os exames médicos periódicos de vigilância de saúde têm por fim, especificamente, verificar a repercussão do trabalho e das suas condições no TMA, vigiar a sua saúde, promover o bem-estar e estilos de vida saudáveis e prevenir os riscos e doenças profissionais.

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

Cláusula 82.^a

Exclusão da competência dos médicos do trabalho

No âmbito das suas atividades na empresa, os médicos do trabalho não podem intervir:

a) Na fiscalização das ausências dos TMA, independentemente do motivo que as determinou;

b) Como peritos da empresa em processos judiciais nos casos suscetíveis de determinar indemnização aos TMA, bem como naqueles que ponham em confronto os interesses da empresa e dos TMA.

Cláusula 83.^a

Exames de certificação médica

1- Os TMA que realizem atividade de soldadura ou ensaios não destrutivos têm o dever de se submeter aos exames médicos, efetuados no âmbito da autoridade aeronáutica competente e normas internacionais aplicáveis à manutenção de aviões, com vista à atribuição e/ou revalidação das suas qualificações, de acordo com os critérios de aptidão definidos pelas normas técnicas de manutenção (NTM-ME) aplicáveis.

2- Para efeitos do previsto no número anterior, a empresa assegura as necessárias marcações para certificação médica, no quadro dos serviços reconhecidos pela autoridade aeronáutica competente.

3- Para além dos exames previstos no número 1, os TMA podem ser sujeitos a outros exames determinados pela autoridade aeronáutica competente e normas internacionais aplicáveis à manutenção de aviões.

4- O tempo despendido pelo TMA nos exames médicos aeronáuticos é considerado tempo de trabalho no solo.

CAPÍTULO XIII

Regime disciplinar

Cláusula 84.^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, proferir 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 85.^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 número 1 da cláusula 59.^a por cada ano de serviço.

CAPÍTULO XIV

Atividade sindical

Cláusula 86.^B

Delegados sindicais

O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos créditos de tempo é o determinado na lei.

Cláusula 87.^a

Atividade sindical e informação

1- Os TMA e o SITEMA têm direito a desenvolver trabalho sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, nos termos previstos neste AE e na lei.

2- A direção do SITEMA e os respetivos delegados sindicais gozam do direito à informação e consulta nos termos da lei e do presente AE.

3- O SITEMA, os seus dirigentes e representantes devem guardar segredo sobre quaisquer informações, conhecimentos ou documentos que, por qualquer forma, lhes tenham sido fornecidos pela TAP classificados como sendo de natureza confidencial ou privilegiada, mesmo após a cessação dos respetivos mandatos.

Cláusula 88.^a

Quadros de pessoal

A empresa deve remeter ao SITEMA a informação relativa à atividade social, nos termos determinados na lei.

Cláusula 89.^a

Desconto das quotas sindicais

A empresa procede ao desconto da quota sindical na retribuição mensal de cada TMA, mediante declaração escrita de autorização deste, procedendo à sua liquidação ao sindicato até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

Cláusula 90.^a

Gestão de conflitos entre a TAP e o sindicato

A TAP e o SITEMA comprometem-se a procurar, desencadear, observar e esgotar os mecanismos previstos neste AE e na lei para dirimir quaisquer diferendos, previamente ao recurso a expedientes judiciais ou inspetivos.

Cláusula 91.^a

Comissão paritária

1- Será criada uma comissão paritária para a interpretação e integração das disposições deste AE e dos seus anexos.

2- A comissão será constituída por quatro elementos que deverão ser independentes e atuar como tal, sendo dois nomeados pela empresa e dois pelo SITEMA, a designar caso a caso.

3- Constituída a comissão paritária, deve ser elaborado o respetivo regulamento de funcionamento.

4- A comissão será convocada pela TAP ou pelo SITEMA, por correio eletrónico, confirmada por correio registado com aviso de receção, informando a outra parte da existência de um diferendo e apresentando de forma fundamentada as dúvidas na interpretação das disposições deste AE ou de qualquer um dos seus anexos.

5- A parte convocante nos termos do número anterior deverá desde logo indicar os seus representantes.

6- Após a receção da convocatória nos termos dos números anteriores, a parte convocada deverá designar os seus representantes no prazo máximo de 10 dias úteis, mediante comunicação por correio eletrónico, confirmada por correio registado com aviso de receção.

7 Os trabalhos da comissão paritária deverão iniciar no prazo de 10 dias úteis após a receção da comunicação a que se alude no número anterior e, salvo especial complexidade das matérias em apreciação que o justifique, deverão terminar 14 dias úteis após o seu início.

8- Se a comissão chegar a uma resolução, a mesma será reduzida a escrito, em documento original assinado pelos representantes de ambas as partes, cuja cópia será enviada às partes por correio eletrónico; caso não seja alcançado acordo, a inexistência do mesmo será registada, em ata assinada pelos representantes de ambas as partes, cuja cópia será enviada às partes por correio eletrónico.

9- Só serão válidas as deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade, as quais, após depósito e publicação nos mesmos termos deste AE, farão do mesmo parte integrante, vinculando as partes nos mesmos termos desta convenção.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 92.^a

Regulamentos internos

1- A empresa poderá promover a elaboração de regulamentos internos, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei, devendo estes estar disponíveis para consulta.

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

3- Os regulamentos internos serão publicados e divulgados a todos os TMA.

Cláusula 93.^a

Revogação das anteriores convenções

1- O presente AE, com a sua entrada em vigor, revoga e substitui integralmente todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados entre a TAP e o SITEMA, nomeadamente o acordo de empresa celebrado entre a TAP e o SITEMA publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2005, com as alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2015 e n.º 8, de 28 de fevereiro de 2017.

2- O presente AE, com a sua entrada em vigor, revoga também o acordo temporário de emergência celebrado entre a TAP e o SITEMA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2021.

3- Com exceção do expressamente ressalvado pelo presente AE, este instrumento, com a sua entrada em vigor, revoga ainda quaisquer deliberações de comissões paritárias, acordos, regulamentos, protocolos, atas ou instrumentos contratuais, qualquer que seja a sua natureza, celebrados e/ou definidos entre a TAP e o SITEMA.

4- As partes reconhecem que o presente AE é globalmente mais favorável aos TMA do que o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revogado.

Cláusula 94.^a

Regime omisso

É aplicável o Código do Trabalho em tudo o que não esteja previsto no presente acordo de empresa.

Cláusula 95.^a

Regime transitório

1- As progressões referentes aos anos de 2021 e 2022 serão pagas com efeitos a 1 de julho de 2023.

2- Após a efetivação das progressões relativas aos anos de 2021 e 2022, os TMA serão integrados de acordo com o seguinte enquadramento salarial:

| Enquadramento na tabela | |
|-----------------------------|--------------|
| Regime atual | Novos níveis |
| Grau IX-2 | 17 |
| Grau IX-1 | 16 |
| Grau IX Sub-grau VIII-2 | 15 |
| Grau VIII-1 | 14 |
| Grau VIII Sub-grau VII-2 | 13 |
| Grau VII-1 | 12 |
| Grau VII Sub-grau VI-2 | 11 |
| Grau VI-1 | 10 |
| Grau VI Sub-grau V-1 | 9 |
| Grau V | 8 |
| Sub-grau IV-1 | 7 |
| Grau IV | 6 |
| Grau III | 5 |

| | |
|------------|---|
| Grau II | 4 |
| Grau I | 3 |
| Iniciado B | 2 |
| Iniciado A | 1 |

3- Na sequência das progressões previstas no número 1, os TMA integrados nos graus VI, VII, VIII e IX, após um ano, serão reenquadrados, respetivamente, nos níveis 10, 12, 14 e 16, com efeitos a 1 de julho de 2024.

4- As progressões que se venceriam em 2023 e que se vencem na primeira metade do ano de 2024, serão pagas com efeitos a 1 de julho de 2024, sendo considerado todo o tempo de permanência naquele nível para efeitos de posicionamento na tabela.

5- Para efeitos do disposto na cláusula 8.^a, número 5, e enquanto o sistema de convocatória de formação não estiver automatizado, o TMA após o recebimento da convocatória para a realização da formação *e-learning*, deverá comunicar a mesma, via *e-mail*, ao seu chefe de produção ou coordenador superior.

O presente acordo de empresa foi celebrado pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referidas:

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Luís Manuel da Silva Rodrigues, na qualidade de presidente do conselho de administração da Transportes Aéreos Portugueses, SA, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea *m*) do artigo 17.º dos estatutos da empresa, e vinculando a empresa nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Maria João Santos Gomes Cardoso, na qualidade de vogal do conselho de administração da Transportes Aéreos Portugueses, SA, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea *m*) do artigo 17.º dos estatutos da empresa, e vinculando a empresa nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA:

Jorge Manuel de Campos Alves, na qualidade de presidente do SITEMA.

Ricardo Jorge Baptista Medina, na qualidade de vice-presidente do SITEMA.

ANEXO I

Listagem de cursos de formação técnica específica com elevada complexidade

- 1) Formação tipo (Parte 147):
 - Todas.
- 2) Formação específica aeronaves
 - *Electrical wiring interconnection system* (EWIS) - B1.
 - *Electrical wiring interconnection system* (EWIS) - B2.
- 3) Formação específica motores:
 - Garantia da qualidade da manutenção de motores;
 - Manutenção oficial CFM56 - *Hardware*;
 - Manutenção oficial CFM56 - *Systems*;
 - Manutenção oficial LEAP-1A - *Hardware*;
 - Manutenção ligeira e sistemas LEAP1A;
 - Manut. ofic. motor CF6-80 séries - *Hardware*;
 - Manut. ofic. motor CF6-80 séries - *Sistemas*;
 - Manutenção oficial APU séries.
- 4) Formação específica componentes:
 - Procedimentos manutenção de componentes.
- 5) Sistema de gestão (Qualidade e segurança):
 - Qualidade e regulamentação aeronáutica - Inicial;
 - Regulamento (UE) n.º 1321/2014 parte CAMO/M aeronaves a motor; complexas. Transporte aéreo comercial.

ANEXO II

Funções diferenciadas

1- *TMA - Inspetor de avaliação da aeronavegabilidade (ARI)* - Assegura a análise e decisão sobre o estado das aeronaves da frota TAP e de clientes, conforme definido na regulamentação aplicável, com o objetivo de atestar a sua condição de aeronavegabilidade; procede a avaliações regulares que contemplam, nomeadamente, a análise de registos de aeronavegabilidade e de documentação técnica associada à aeronave, realizando também, neste âmbito, vistorias físicas às aeronaves com vista à emissão ou extensão do certificado de avaliação da aeronavegabilidade (ARC), podendo também proceder à recomendação para emissão do ARC das aeronaves da frota TAP e de clientes, junto da autoridade competente; procede à preparação e emissão da licença de voo após validação da conformidade das condições de voo, conforme definido na regulamentação aplicável.

1.1- Caracterização

No exercício das funções de inspetor de avaliação da aeronavegabilidade (ARI) as funções/responsabilidades a desempenhar são, nomeadamente, as seguintes:

a) Procede a avaliações de aeronavegabilidade, com vista à emissão ou extensão do certificado de avaliação da aeronavegabilidade (ARC) e/ou emissão de recomendação para emissão de ARC das aeronaves da frota TAP e de clientes. As avaliações da aeronavegabilidade, definidas em normativos internos de acordo com a regulamentação aplicável, são orientadas por *checklist* e compreendem as seguintes tarefas:

i) Interpretar documentação aprovada (ex.: regulamentos, normas, documentação legal, documentação emitida pelo detentor de uma aprovação de projeto ou pela autoridade competente) e utilizá-la no âmbito das suas funções e responsabilidades;

ii) Analisar documentação de aeronaves com vista à verificação da coerência entre vários documentos, o seu correto preenchimento e articulação, verificando a validade das informações face à regulamentação aplicável;

iii) Assegurar as vistorias físicas às aeronaves, procedendo ao levantamento de situações discrepantes com os requisitos regulamentares, com os manuais aplicáveis ou com a documentação previamente verificada durante a análise documental (ex: funcionamento deficiente ou inoperativo; inexistência ou inadequação de sistemas, componentes ou outro; discrepâncias entre a documentação e observação direta na aeronave);

iv) Emitir um relatório de discrepâncias para a CAMO (*continuing airworthiness management organization*) do operador da aeronave;

v) Definir prazo para resposta e/ou resolução das discrepâncias identificadas; esta definição poderá assentar numa avaliação através de métodos de análise de risco, usando para tal as informações disponíveis e aplicáveis, tendo em conta a repetição das constatações encontradas, a sua tendência, a probabilidade e severidade de uma eventual ocorrência (incidente ou acidente);

vi) Analisar as evidências fornecidas para as correções das discrepâncias constantes no relatório, com vista à validação do seu teor de modo a suportar o seu fecho no âmbito do processo de avaliação da aeronavegabilidade;

vii) Registrar em suporte informático as evidências da análise dos itens que integram as *checklist* dos processos de avaliação da aeronavegabilidade.

b) Prepara e acompanha auditorias internas, da autoridade aeronáutica e de clientes, no âmbito da sua área de atuação, garantindo respostas às constatações e implementação de medidas corretivas, até ao encerramento dos processos de auditoria;

c) Emite licenças de voo de acordo com a legislação e normativos em vigor;

d) Concebe, prepara e/ou ministra formação no âmbito das suas competências;

e) Investiga ocorrências específicas relacionadas com o sistema de gestão e elabora o respetivo relatório técnico;

f) Integra grupos de trabalho, dentro da sua área de competência, em representação da área de ME/QS;

g) Outras funções afins ou funcionalmente ligadas.

1.2- Nomeação

Por decisão da empresa e a qualquer momento, os TMA podem ser nomeados, mediante despacho para o exercício da função diferenciada de inspetor de avaliação da aeronavegabilidade (ARI), devendo o TMA tomar conhecimento e aceitar a nomeação no prazo máximo de 10 dias, a contar da receção do despacho. Decorrido o mencionado prazo, e nada dizendo, presume-se que o TMA não aceitou a nomeação.

1.3- Subsídio de função

1.3.1- Pelo exercício das funções mencionadas no ponto 2.1, o TMA auferirá um subsídio de função, no valor mensal ilíquido de 1450,00 €.

1.3.2- O pagamento do subsídio de função depende do exercício da função atribuída de acordo com as necessidades e indicação da empresa, sendo suspenso em caso de suspensão do contrato de trabalho.

1.3.3- Neste subsídio já se encontra integrado o valor devido pelo exercício das funções técnicas, previsto na cláusula 70.^a, o qual não é cumulável com o pagamento do respetivo subsídio de funções técnicas.

1.4- Cessação do exercício

1.4.1- A empresa e o TMA poderão pôr termo ao exercício da função diferenciada mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com antecedência não inferior a 30 dias.

1.4.2- A não observância pela empresa deste aviso prévio não determina a invalidade da cessação, determinando apenas a obrigação do pagamento do diferencial de função correspondente ao aviso prévio em falta.

1.4.3. Com a cessação do exercício de funções diferenciadas deixa de ser devido o subsídio de função mencionado no ponto anterior.

1.4.4- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas, o TMA é colocado na área funcional antecedente.

2- *TMA - Maintenance operations center (MOC)* - Realiza o interface, 24 horas por dia, com as áreas operacionais da TAP e com clientes, de modo a assegurar a comunicação correta e célere da situação operacional em termos de manutenção dos aviões das frotas assistidas (base, estações e escalas); propõe e coordena ações alternativas com vista a minorar atrasos na operação; controla a informação, emitida pela TAP/ME, sobre irregularidades e respetivas causas; assegura o estabelecimento de contactos com entidades internas e externas à TAP, nomeadamente em situações de *aircraft on ground (AOG)*; analisa a informação técnica do avião em tempo real, com vista a investigar, antecipar e resolver anomalias, bem como planear ações de manutenção de modo a evitar possíveis impactos na operação.

2.1- Caracterização

No exercício das funções de *maintenance operations center* as funções/responsabilidades a desempenhar são, nomeadamente, as seguintes:

a) Realiza o *interface*, 24 horas por dia, com a manutenção de linha (MO/ML), a manutenção de base (MB) e as outras áreas operacionais da TAP (designadamente com o centro de operações integrado (COI)) e com clientes, de modo a assegurar a comunicação correta e célere da situação operacional em termos de manutenção dos aviões das frotas assistidas (base, estações e escalas);

b) Propõe e coordena, conjuntamente com o COI, ações alternativas com vista a minorar atrasos na operação, acautelando os procedimentos inerentes à substituição de aeronaves, de modo a garantir a sua aeronavegabilidade;

c) Controla a informação, emitida pela TAP/ME, sobre as irregularidades e respetivas causas, coordenando conjuntamente com o COI alternativas para minorar atrasos na operação;

d) Assegura o estabelecimento de contactos com entidades internas e externas à TAP, nomeadamente em situações de *aircraft on ground* (AOG), salvaguardando a movimentação de meios materiais e humanos, com vista a assegurar a manutenção corretiva das aeronaves da frota (ex: suporte técnico, deslocação de equipas, equipamentos e/ou unidades);

e) Analisa, pesquisa, soluciona e regista os problemas técnicos decorrentes da atividade operacional dos aviões da frota TAP e de clientes, definindo as ações corretivas adequadas;

f) Efetua a análise e pesquisa da documentação técnica (caderneta técnica de avião), classificando as ocorrências detetadas com vista à resolução de avarias repetitivas ou pendentes, avaliando a necessidade de intervenção e o tempo estimado em articulação com MO/ML, sempre que necessário;

g) Assegura e mantém atualizada a classificação dos originais das cadernetas técnicas, efetuando o acompanhamento das situações reportadas pelas tripulações e respetivas ações desenvolvidas e/ou a desenvolver;

h) Emite documentos de trabalho, salvaguardando o envio do histórico de ações desenvolvidas e/ou a desenvolver na pesquisa de avarias, para que as ações de manutenção programadas sejam realizadas em MO/ML;

i) Analisa a informação técnica do avião em tempo real, com vista a investigar, antecipar e resolver anomalias e a planear ações de manutenção de modo a evitar possíveis impactos na operação;

j) Emite pareceres e/ou presta esclarecimentos sobre matérias relacionadas com eventos operacionais, nomeadamente quando categorizados como *technical incident report* (TIR) ou os identificados nos relatórios de tripulação (*pilot report*);

k) Assegura suporte técnico ao pessoal navegante técnico, para questões relacionadas com mensagens de falha ou avarias das aeronaves;

l) Outras funções afins ou funcionalmente ligadas.

2.2- Nomeação

Por decisão da empresa e a qualquer momento, os TMA podem ser nomeados, mediante despacho para o exercício da função diferenciada de *maintenance operations center* (MOC), devendo o TMA tomar conhecimento e aceitar a nomeação no prazo máximo de 10 dias, a contar da receção do despacho. Decorrido o mencionado prazo, e nada dizendo, presume-se que o TMA não aceitou a nomeação.

2.3- Subsídio de função

2.3.1- Pelo exercício destas funções, o TMA auferirá um subsídio de função, no valor mensal líquido de 700,00 €.

2.3.2- O pagamento do subsídio de função depende do exercício da função atribuída de acordo com as necessidades e indicação da empresa, sendo suspenso em caso de suspensão do contrato de trabalho.

2.4- Cessação do exercício

2.4.1- A empresa e o TMA poderão pôr termo ao exercício da função mediante comunicação escrita à outra parte, com antecedência não inferior a 30 dias.

2.4.2- A não observância pela empresa deste aviso prévio não determina a invalidade da cessação, determinando apenas a obrigação do pagamento do diferencial de função correspondente ao aviso prévio em falta.

2.4.3- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas deixa de ser devido o subsídio de função mencionado no ponto anterior.

2.4.4- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas, o TMA é colocado na área funcional antecedente.

3- *TMA - Auditor da qualidade (AQ)* - Assegura o planeamento, preparação e acompanhamento de auditorias internas e externas, bem como a gestão das não-conformidades e oportunidades de melhoria identificadas, salvaguardando o cumprimento da regulamentação e procedimentos em vigor; garante a concessão e renovação de autorizações internas na área de manutenção e engenharia da TAP e a gestão de processos de pedido de emissão e renovação de licenças EASA parte 66; valida os componentes a incluir na lista de capacidades de manutenção; participa no processo de avaliação inicial de fornecedores; assegura a gestão do processo de tratamento de reclamações de clientes da TAP, na área de manutenção e engenharia, garantindo que as mesmas são objeto de análise e resolução pelas áreas responsáveis; colabora nos processos de formação; efetua investigações no âmbito do sistema de gestão.

3.1- Graus/níveis

3.1.1- A função de auditor de qualidade subdivide-se em dois graus/níveis:

- Auditor da qualidade júnior;
- Auditor da qualidade sénior.

3.1.2- A evolução de auditor de qualidade júnior para auditor de qualidade sénior terá lugar decorridos três anos de desempenho efetivo de função, com registos de avaliação de desempenho não inferior a Bom.

3.2- Caracterização

3.2.1- No exercício das funções de auditor de qualidade júnior as funções/responsabilidades a desempenhar são, nomeadamente, as seguintes:

a) Efetua auditorias internas e a prestadores de serviços e acompanha auditorias de cliente, no âmbito do sistema de gestão da TAP, para as quais tenha as qualificações necessárias;

b) Efetua o planeamento das auditorias, prepara e reúne os documentos de trabalho (guias de auditoria, procedimentos, processos de auditorias anteriores e outros conforme aplicável) de forma a cumprir o âmbito e os requisitos dessas auditorias;

c) Reúne com a equipa auditora, apresenta o plano de auditoria e distribui tarefas pela equipa auditora;

d) Contacta a área a auditar, envia o plano de auditoria e solicita a nomeação de um responsável de ligação aos auditores (por parte da área), para o tratamento das questões inerentes ao processo da auditoria;

e) Realiza a auditoria de acordo com os requisitos previamente definidos;

f) Relata ao coordenador da auditoria qualquer obstáculo relevante surgido no decurso da realização da mesma;

g) Documenta as evidências;

h) Relata as conclusões da auditoria durante a reunião de *debriefing* e promove a discussão de eventuais ações corretivas;

i) Gere todas as constatações resultantes de auditorias até ao encerramento das mesmas;

j) Gere, através do sistema informático de gestão de auditorias, todas as tarefas inerentes ao processo auditoria;

k) Analisa as propostas e valida a atribuição, suspensão, revogação ou cancelamento de autorizações internas e outras designações, no âmbito do sistema de gestão, mantendo a respetiva base de dados atualizada;

l) Gere os processos de emissão, alteração e renovação de licenças de técnicos de manutenção e da formação, quando solicitados internamente pela TAP-ME;

m) Valida os componentes a incluir na lista de capacidades de manutenção, por delegação de ME/QS;

n) Especifica, propõe para desenvolvimento e gere os sistemas informáticos de apoio às atividades da área;

o) Participa no processo de avaliação inicial de fornecedores;

p) Efetua a gestão do processo de tratamento de reclamações de clientes da TAP-ME;

q) Colabora com as diferentes áreas no desenvolvimento e atualização de procedimentos internos, para cumprimento dos requisitos da legislação aplicável;

r) Colabora nos processos de formação por solicitação de ME/QS;

s) Investiga ocorrências específicas relacionadas com o sistema de gestão e elabora o respetivo relatório técnico;

t) Integra grupos de trabalho em representação da área de ME/QS;

u) Outras funções afins ou funcionalmente ligadas.

3.2.2- No exercício do cargo de auditor da qualidade sénior as funções/responsabilidades a desempenhar são, nomeadamente, as seguintes:

a) Efetua auditorias internas e a prestadores de serviços e acompanha auditorias de cliente, no âmbito do sistema de gestão da TAP, para as quais tenha as qualificações necessárias;

b) Prepara e acompanha as auditorias externas de autoridades aeronáuticas, entidades certificadoras, coordenando com as diferentes áreas envolvidas;

c) Desempenha a função de auditor coordenador (*team leader*) nas auditorias a prestadores de serviços, representando a TAP junto da direção da organização auditada;

d) Efetua o planeamento das auditorias, prepara e reúne os documentos de trabalho (guias de auditoria, procedimentos, processos de auditorias anteriores, e outros conforme aplicável) de forma a cumprir o âmbito e os requisitos dessas auditorias;

e) Reúne com a equipa auditora, apresenta o plano de auditoria e distribui tarefas pela equipa auditora;

f) Contacta a área ou prestador de serviços a auditar, envia o plano de auditoria e solicita a nomeação de um responsável de ligação aos auditores (por parte da área ou prestador de serviços a auditar), para o tratamento das questões inerentes ao processo da auditoria;

- g) Realiza a auditoria de acordo com os requisitos previamente definidos;
- h) Relata ao coordenador da auditoria qualquer obstáculo relevante surgido no decurso da realização da mesma;
- i) Documenta as evidências;
- j) Relata as conclusões da auditoria durante a reunião de *debriefing* e promove a discussão de eventuais ações corretivas;
- k) Gere todas as constatações resultantes de auditorias até ao encerramento das mesmas;
- l) Gere, através do sistema informático de gestão de auditorias, todas as tarefas inerentes ao processo auditoria;
- m) Analisa as propostas e valida a atribuição, suspensão, revogação ou cancelamento de autorizações internas e outras designações, no âmbito do sistema de gestão, mantendo a respetiva base de dados atualizada;
- n) Gere os processos de emissão, alteração e renovação de licenças de técnicos de manutenção e da formação, quando solicitados internamente pela TAP-ME.
- o) Realiza a análise preliminar de candidaturas a funções técnicas na TAP-ME, para efeitos de verificação ou validação do cumprimento de requisitos regulamentares específicos.
- p) Valida os componentes a incluir na lista de capacidades de manutenção, por delegação de ME/QS.
- q) Especifica, propõe para desenvolvimento e gere os sistemas informáticos de apoio às atividades da área;
- r) Participa no processo de avaliação inicial de fornecedores;
- s) Efetua a gestão do processo de tratamento de reclamações de clientes da TAP- ME;
- t) Colabora com as diferentes áreas no desenvolvimento e atualização de procedimentos internos, para cumprimento dos requisitos da legislação aplicável;
- u) Atualiza e revê documentação do sistema de gestão que esteja sob a sua responsabilidade;
- v) Colabora nos processos de formação por solicitação de ME/QS;
- w) Investiga ocorrências específicas relacionadas com o sistema de gestão e elabora o respetivo relatório técnico;
- x) Integra grupos de trabalho em representação da área de ME/QS;
- y) Outras funções afins ou funcionalmente ligadas.

3.3- Nomeação

Por decisão da empresa e a qualquer momento, os TMA podem ser nomeados, mediante despacho para o exercício da função diferenciada de auditor da qualidade (AQ) júnior ou sénior, devendo o TMA tomar conhecimento e aceitar a nomeação no prazo máximo de 10 dias, a contar da receção do despacho. Decorrido o mencionado prazo, e nada dizendo, presume-se que o TMA não aceitou a nomeação.

3.4- Subsídio de função

3.4.1- Pelo exercício destas funções, o TMA auferirá um subsídio de função, no valor mensal ilíquido de:

- (i) 700,00 €, para auditor da qualidade (AQ) júnior; e
- (ii) 1000,00 €, para auditor da qualidade (AQ) sénior.

3.4.2- O pagamento do subsídio de função depende do exercício da função atribuída de acordo com as necessidades e indicação da empresa, sendo suspenso em caso de suspensão do contrato de trabalho.

3.4.3- Neste subsídio já se encontra integrado o valor devido pelo exercício das funções técnicas previsto na cláusula 70.^a, o qual não é cumulável com o pagamento do respetivo subsídio de funções técnicas.

3.5- Cessação do exercício

3.5.1- A empresa e o TMA poderão pôr termo ao exercício da função diferenciada mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com antecedência não inferior a 30 dias.

3.5.2. A não observância pela empresa deste aviso prévio não determina a invalidade da cessação, determinando apenas a obrigação do pagamento do diferencial de função correspondente ao aviso prévio em falta.

3.5.3- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas deixa de ser devido o subsídio de função mencionado no ponto anterior.

3.5.4- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas, o TMA é colocado na área funcional antecedente.

4- *TMA - Técnico de qualidade* - Acompanha as atividades desenvolvidas na sua área de produção e promove o cumprimento da regulamentação e procedimentos em vigor; apoia os elementos da sua área de produção na resolução de problemas assim como na implementação e otimização de processos; acompanha auditorias internas e externas realizadas à sua área de produção, no âmbito do sistema de gestão da TAP; emite certificados de aptidão para serviço de material aeronáutico; e colabora nos processos de formação, melhoria contínua e investigações.

4.1- Caracterização

No exercício das funções de técnico de qualidade as funções/responsabilidades a desempenhar são, nomeadamente, as seguintes:

- a) Acompanha as atividades desenvolvidas na sua área de produção e promove o cumprimento da regulamentação e procedimentos em vigor, fomentando a adesão dos colaboradores às políticas e aos objetivos do sistema de gestão da TAP;
- b) Apoia os elementos da sua área de produção na resolução de problemas assim como na implementação e otimização de processos, por forma a garantir e manter os padrões de qualidade e segurança da TAP;
- c) Assegura a ligação com outras áreas da TAP em assuntos relacionados com qualidade e segurança, no âmbito das suas competências;
- d) Colabora com propostas de alteração aos manuais e procedimentos do sistema de gestão;
- e) Analisa, elabora e valida documentação de trabalho;
- f) Realiza e acompanha inspeções a atividades de manutenção, durante e após conclusão das ações de manutenção;
- g) Inspetiona material aeronáutico durante e após conclusão das ações de manutenção;
- h) Efetua inspeções de boroscópio, executa tarefas de boroblending e ensaios de *run-up* de alta potência em motores;
- i) Elaborar, após conclusão da ação de manutenção oficial em motor, a correspondente lista de *status* de diretivas de aeronavegabilidade;
- j) Emite certificados de aptidão para serviço de material aeronáutico, sendo responsável pela aprovação de itens diferidos;
- k) Participa nos processos de controlo de autorizações internas e de gestão de carimbos de técnicos qualificados, implementados na sua área de produção;
- l) Acompanha, sempre que requerido, auditorias internas e externas realizadas à sua área de produção, no âmbito do sistema de gestão da TAP;
- m) Investiga ocorrências específicas relacionadas com o sistema de gestão e elabora o respetivo relatório técnico;
- n) Efetua o acompanhamento técnico de material aeronáutico submetido a processos de manutenção em fornecedores externos, para garantir os padrões de qualidade e segurança da TAP;
- o) Efetua o acompanhamento de novas aeronaves durante o seu processo de fabrico pelo OEM, até à sua entrega ao operador TAP;
- p) Ministra ações de formação no âmbito das suas competências técnicas, por forma a promover e dinamizar a cultura e os padrões de qualidade e segurança do sistema de gestão da TAP;
- q) Integra grupos de trabalho em representação da sua área;
- r) Outras funções afins ou funcionalmente ligadas.

4.2- Nomeação

Por decisão da empresa e a qualquer momento, os TMA podem ser nomeados, mediante despacho para o exercício da função diferenciada de técnico de qualidade, devendo o TMA tomar conhecimento e aceitar a nomeação no prazo máximo de 10 dias, a contar da receção do despacho. Decorrido o mencionado prazo, e nada dizendo, presume-se que o TMA não aceitou a nomeação.

4.3- Subsídio de função

4.3.1- Pelo exercício destas funções, o TMA auferirá um subsídio de função, no valor mensal líquido de 200,00 €.

4.3.2- O pagamento do subsídio de função depende do exercício da função atribuída de acordo com as necessidades e indicação da empresa, sendo suspenso em caso de suspensão do contrato de trabalho.

4.4- Cessação do exercício

4.4.1- A empresa e o TMA poderão pôr termo ao exercício da função diferenciada mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com antecedência não inferior a 30 dias.

4.4.2- A não observância pela empresa deste aviso prévio não determina a invalidade da cessação, determinando apenas a obrigação do pagamento do diferencial de função correspondente ao aviso prévio em falta.

4.4.3- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas deixa de ser devido o subsídio de função mencionado no ponto anterior.

4.4.4- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas, o TMA é colocado na área funcional antecedente.

5- *TMA - Simulador de voo e equipamentos de treino e formação* - Executa manutenção operacional, preventiva, corretiva, e modificações de *software* e *hardware* de acordo com o programa de manutenção e certificação previsto para cada simulador e equipamentos de treino e formação de pessoal navegante; pode ainda exercer outras atividades que se encontrem definidas, em cada momento, na regulamentação específica aplicável descritas abaixo:

5.1- Caracterização

No exercício das funções de TMA - Simulador de voo e equipamentos de treino e formação as funções/responsabilidades a desempenhar são, nomeadamente, as seguintes:

a) Atualiza e mantém histórico na base de dados com informação referente dos simuladores em todos os ciclos AIRAC;

b) Atualiza informação e modelos do simulador de acordo com as atualizações sofridas em cada aeroporto usando as cartas oficiais nos sistemas;

c) Regista e controla/organiza todos os equipamentos de *hardware/software* correspondentes aos simuladores e equipamentos de treino e formação do centro de treino da TAP;

d) Regista na plataforma do simulador de voo e equipamentos de treino e formação todas as intervenções e manutenções realizadas;

e) Executa modificações e aplica a regulamentação e procedimentos divulgados internamente e pelos fabricantes para salvaguardar a fiabilidade e desempenho adequado dos simuladores, equipamentos de treino e formação, assim como a instalação de novos equipamentos e *software* que permitam os processos de certificação inicial e recorrente;

f) Controla e organiza todos os consumíveis necessários à manutenção dos simuladores e equipamentos de treino e formação;

g) Prepara e colabora com os fabricantes ou prestadores de serviço nas ligações remotas necessárias para salvaguardar o correto funcionamento dos simuladores e equipamentos de treino e formação;

h) Verifica instalações e equipamentos de suporte aos simuladores e equipamentos de treino e formação;

i) Outras funções afins ou funcionalmente ligadas à manutenção e operacionalidade dos diversos equipamentos de treino e formação existentes nos polos do centro de treino da TAP.

5.2- Nomeação

Por decisão da empresa e a qualquer momento, os TMA podem ser nomeados, mediante despacho para o exercício da função diferenciada de simulador de voo, devendo o TMA tomar conhecimento e aceitar a nomeação no prazo máximo de 10 dias, a contar da receção do despacho. Decorrido o mencionado prazo, e nada dizendo, presume-se que o TMA não aceitou a nomeação.

5.3- Subsídio de função

5.3.1- Pelo exercício destas funções, o TMA auferirá um subsídio de função, no valor mensal líquido de 100,00 €.

5.3.2- O pagamento do subsídio de função depende do exercício da função atribuída de acordo com as necessidades e indicação da empresa, sendo suspenso em caso de suspensão do contrato de trabalho.

5.4- Cessação do exercício

5.4.1- A empresa e o TMA poderão pôr termo ao exercício da função diferenciada mediante comunicação à outra parte, com antecedência não inferior a 30 dias.

5.4.2- A não observância pela empresa deste aviso prévio não determina a invalidade da cessação, determinando apenas a obrigação do pagamento do diferencial de função correspondente ao aviso prévio em falta.

5.4.3- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas deixa de ser devido o subsídio de função mencionado no ponto anterior.

5.4.4- Com a cessação do exercício de funções diferenciadas, o TMA é colocado na área funcional antecedente.

ANEXO III

Caracterização funcional da carreira profissional dos técnicos de manutenção de aeronaves (CPTMA)

A - Funções transversais

- 1- Integra grupos de trabalho em representação da sua área;
- 2- Ministra formação teórica ou prática, em contexto real de trabalho, nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências.
- 3- Contribui para o cumprimento da política da segurança (*safety policy*) e da política da qualidade a consecução dos objetivos da segurança (*safety objectives*) e dos objetivos da qualidade a gestão do risco no seu âmbito de atuação, a aplicação da legislação ambiental e das normas de segurança (*security*), e garante que as atividades são desenvolvidas levando em conta os princípios dos fatores humanos.
- 4- Contribui para a criação e manutenção, em toda a subárea, de um clima social e um estado de relações laborais e de um nível de higiene e segurança adequados, que motivem os recursos humanos, estimulem o desempenho individual e potenciem os resultados.
- 5- Desempenha as funções de técnico autorizado, reconhecidas e autorizadas pela empresa, em ações de manutenção sobre um avião, motor ou componente.
- 6- Elabora documentos técnicos inerentes à sua atividade.
- 7- Procede ao registo e controlo documental dos trabalhos realizados.
- 8- Recebe a formação definida pela empresa para o desempenho das suas funções.
- 9- Colabora com os responsáveis da sua área na concretização dos objetivos e metas.

B- Linha técnica

TMA nível 1 - É o TMA detentor de formação básica categoria A de acordo com o Regulamento (UE) n.º 1321/2014 - EASA parte 66 ou equivalente que cumpre a fase de iniciação e adaptação à profissão na TAP, que:

Executa, sob orientação de TMA de um nível superior, tarefas elementares de desmontagem, reparação, montagem, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reatores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes.

TMA nível 2 - É o TMA detentor de formação básica categoria A com experiência, categoria B1.1 ou categoria B2, de acordo com o Regulamento (UE) n.º 1321/2014 - EASA parte 66 ou equivalente em fase de alargamento e aprofundamento de conhecimentos técnicos, aquisição de experiência profissional e desenvolvimento pessoal, que:

Executa, sob orientação de TMA de um nível superior, tarefas progressivamente mais complexas de desmontagem, inspeção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, na sua área de especialidade, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reatores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes.

TMA nível 3, 4 e 5 - É o TMA em fase de consolidação de conhecimentos técnicos, aquisição de experiência profissional e desenvolvimento pessoal, que:

– Executa, com autonomia técnica, podendo ser orientado por TMA de nível superior quando necessário, tarefas progressivamente mais complexas de desmontagem, inspeção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, na sua área de especialidade, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reatores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;

– Pode orientar tecnicamente TMA de níveis inferiores.

TMA nível 6 e 7 - É o TMA em fase de consolidação de conhecimentos técnicos, aquisição de experiência profissional e desenvolvimento pessoal, que:

– Executa, com autonomia técnica, podendo ser orientado por TMA de nível superior quando necessário, tarefas progressivamente mais complexas de desmontagem, inspeção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, na sua área de especialidade, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reatores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;

– Executa e/ou certifica tarefas e ensaios de pequena complexidade que requeiram qualificação reconhecida pela área da qualidade, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

– Pode orientar tecnicamente TMA de níveis inferiores.

TMA nível 8, 9, 10 e 11 - É o TMA, com conhecimentos técnicos, experiência profissional e desenvolvimento pessoal consolidados e acrescidos, que:

- Executa, com autonomia técnica, podendo ser orientado por TMA de nível superior quando necessário, tarefas progressivamente mais complexas de desmontagem, inspeção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, na sua área de especialidade, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reatores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;
- Pode orientar tecnicamente TMA de níveis inferiores.

TMA nível 12 e 13 - É o TMA, com conhecimentos técnicos, experiência profissional e desenvolvimento pessoal consolidados e acrescidos, que:

- Executa, com autonomia técnica, podendo ser orientado por TMA de nível superior quando necessário, tarefas progressivamente mais complexas de desmontagem, inspeção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, na sua área de especialidade, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reatores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;
- Pode coordenar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos, de modo a garantir o cumprimento do objetivo final definido para o trabalho, a correção técnica da sua execução;
- Colabora com o TMA chefe de grupo, podendo ser convidado para o substituir nos seus impedimentos;
- Apoia os elementos da sua área na resolução de problemas assim como na implementação e otimização de processos por forma a garantir a melhoria contínua do sistema de gestão;
- Pode orientar tecnicamente TMA de um nível inferior.

TMA nível 14 e 15 - É o TMA, com conhecimentos técnicos, experiência profissional e desenvolvimento pessoal consolidados e acrescidos, que:

- Pode coordenar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos, de modo a garantir o cumprimento do objetivo final definido para o trabalho, a correção técnica da sua execução e o respeito pelas práticas e normas instituídas;
- Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas e emite pareceres, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional;
- Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido;
- Orienta a execução técnica de tarefas de TMA dos níveis inferiores;
- Colabora com o TMA chefe de grupo, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos;
- Apoia os elementos da sua área na resolução de problemas assim como na implementação e otimização de processos por forma a garantir a melhoria contínua do sistema de gestão.

TMA nível 16 e 17 - É o TMA com elevada experiência profissional e vastos conhecimentos técnicos, que:

- Pode coordenar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as atividades de diversos grupos, de modo a garantir o cumprimento do objetivo final definido para o trabalho, a correção técnica da sua execução e o respeito pelas práticas e normas instituídas;
- Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido;
- Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas e emite pareceres, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional;
- Apoia os elementos da sua área na resolução de problemas assim como na implementação e otimização de processos por forma a garantir a melhoria contínua do sistema de gestão;
- Colabora com os responsáveis da sua área na definição de objetivos e metas.

ANEXO IV

Tabela salarial, subsídios e abonos diversos

| Nível | Permanência meses | Vencimento base | Avaliação desempenho | Posição relativa | Validação da direção |
|-------|-------------------|-----------------|--|------------------|----------------------|
| 17 | 1000 | 3 698,00 € | | | |
| 16 | 30 | 3 352,00 € | Muito Bom | | |
| 15 | 30 | 2 978,00 € | Muito Bom + Avaliação de especificação técnica | 90 % | Positivo |

| | | | | | |
|----|----|------------|--|------|----------|
| 14 | 24 | 2 856,00 € | Muito Bom | | |
| 13 | 30 | 2 662,00 € | Muito Bom + Avaliação de especificação técnica | 85 % | Positivo |
| 12 | 24 | 2 602,00 € | Muito Bom | | |
| 11 | 30 | 2 446,00 € | Bom + Avaliação de especificação técnica | 80 % | Positivo |
| 10 | 24 | 2 376,00 € | Bom | | |
| 9 | 24 | 2 197,00 € | Bom | | |
| 8 | 24 | 2 074,00 € | Bom | | |
| 7 | 18 | 1 946,00 € | Bom | | |
| 6 | 18 | 1 816,00 € | Bom | | |
| 5 | 18 | 1 558,00 € | Bom | | |
| 4 | 24 | 1 429,00 € | Suficiente | | |
| 3 | 24 | 1 292,00 € | Suficiente | | |
| 2 | 9 | 1 232,00 € | | | |
| 1 | 9 | 1 156,00 € | | | |

Para o ano de 2024, os valores referentes a vencimento base previstos na tabela anterior são atualizados a 1 de janeiro com um percentual de 3 %. Além disso, se o resultado líquido da empresa Transportes Aéreos Portugueses, SA se revelar positivo, os valores da tabela salarial acima apresentada terão uma atualização salarial adicional (KPI - *Key performance indicator*) de 3 %, resultando numa atualização global para o ano de 2024 de 6 % face aos valores em vigor no final do ano de 2023.

Para o ano de 2025, os valores referentes a vencimento base previstos na tabela anterior são atualizados a 1 de janeiro com um percentual de 3 %. Além disso, se o resultado líquido da empresa Transportes Aéreos Portugueses, SA se revelar positivo, os valores da tabela salarial acima apresentada terão uma atualização salarial adicional (KPI - *Key performance indicator*) de 2 %, resultando numa atualização global para o ano de 2024 de 5 % face aos valores em vigor no final do ano de 2023.

| Anuidades | |
|---------------------------|---------|
| Cláusula 61. ^a | |
| 2023 | 25,00 € |
| 2024 | 25,50 € |
| 2025 | 25,75 € |

| Subsídio de turnos | |
|---------------------------|----------|
| Cláusula 64. ^a | |
| H24 | 230,00 € |
| H16 | 170,00 € |
| Por hora > 16 | 8,50 € |
| Trab. sábado/domingo | 90,00 € |

| Subsídios | | |
|---|---------|----------|
| Refeição (Cláusula 69. ^a) Pago em cartão | | 9,60 € |
| Refeição (Cláusula 69. ^a) Pago em monetário | | 6,00 € |
| Educação especial (Cláusula 76. ^a) | 15,00 % | 225,00 € |
| Material escolar (Cláusula 77. ^a) | 5,558 % | 83,37 € |

| Refeições | | |
|--|---------|--------|
| Onde não há refeitório (Cláusula 51.ª, número 3) | | |
| Refeições pagas pela TAP (Cláusula 52.ª): | | |
| Pequeno Almoço | 0,114 % | 1,71 € |
| Almoço/Jantar/Ceia | 0,502 % | 7,53 € |

| Subsídio por condições especiais de trabalho | |
|--|---------|
| Cláusula 68.ª | |
| 2023 | 30,00 € |
| 2024 | 35,00 € |
| 2025 | 40,00 € |

ANEXO V

Funções técnicas

| Quadro de funções técnicas de TMA | | | | | |
|--|----------------------------------|---|---|--|--|
| Nível técnico 1 | Nível técnico 2 | Nível técnico 3 | Nível técnico 4 | Nível técnico 5 | Nível técnico 6 |
| TMA com formação base ou equivalente | TMA com formação específica | TMA com função autorizada + Nível técnico 1 | TMA com função autorizada/ Certificador + Nível técnico 1 | TMA com função de certificação + Nível técnico 1 | TMA com função de certificação dupla + Nível técnico 1 |
| Formação base de acordo com a ESA Pt66, ministrada por entidade EASA Pt147, ou equivalente a esta reconhecida pela empresa | MA - Formação tipo | DII | A | B1 | B1+B2 |
| | MM - Formação técnica específica | BOR | B1/C | B2 | |
| | MC - Formação técnica específica | NDT | B2/C | C | |
| | | | | D, E, F, G | |
| | | | | RNP3 | |
| > 3 anos com formação base passa ao nível seguinte | | | | | |
| 150,00 € | 250,00 € | 400,00 € | 500,00 € | 600,00 € | 700,00 € |

Enquadramento no quadro de funções técnicas de TMA

Integram o quadro de funções técnicas de TMA os seguintes níveis:

- a) Nível técnico 1;
- b) Nível técnico 2;
- c) Nível técnico 3;
- d) Nível técnico 4;
- e) Nível técnico 5;
- f) Nível técnico 6.

O TMA é enquadrado no nível técnico correspondente às funções técnicas que desempenha, auferindo o valor a esta correspondente.

Legenda:

Nível técnico - Posição relativa no quadro de funções técnicas de TMA.

TMA - Técnico com curso de formação básica de acordo com o regulamento (UE) n.º 1321/2014 - EASA parte 66, ou com formação equivalente a esta, reconhecida pela empresa, que lhe confere conhecimentos teóricos e práticos de manutenção aeronáutica. Efetua a manutenção preventiva e corretiva do avião, estrutura, sistemas, reatores e componentes, procedendo à deteção e correção de avarias ou anomalias, bem como à operação, reparação, regulação e ensaio do avião, seus sistemas mecânicos, hidráulicos e pneumáticos, elétricos e eletrônicos, seus reatores e partes constituintes, sua estrutura e elementos estruturais, seus componentes e partes constituintes.

Formação base - Formação básica (teórica e prática) completa com aproveitamento, de acordo com o estipulado no regulamento EASA parte 66 (Categorias: A.1 e/ou B1.1 e/ou B2) ministrada por uma organização de formação aprovada de acordo com o regulamento EASA parte 147 ou com formação equivalente a esta, reconhecida pela empresa.

Formação tipo - Formação tipo em conformidade com os requisitos do regulamento EASA parte 66, envolvendo as componentes teórica e prática, subdividindo-se em:

- Cursos de formação avião para eletromecânicos, completos ou parciais, focados na obtenção de conhecimentos técnicos dos sistemas mecânicos e elétricos do avião, necessários ao desempenho da atividade de manutenção de avião;
- Cursos de formação avião para eletroaviónicos, completos ou parciais, focados na obtenção de conhecimentos técnicos dos sistemas aviónicos e elétricos do avião, necessários ao desempenho da atividade de manutenção de avião.

Formação técnica específica - Cursos de formação em manutenção de material aeronáutico, focados na obtenção de conhecimentos específicos em determinadas tarefas, sistemas e/ou componentes, tais como:

- Cursos de formação oficial em reator e/ou *thrust reverser*, focados na obtenção de conhecimentos técnicos em manutenção de motores e/ou *thrust reverser*, necessários ao desempenho da atividade de manutenção oficial;
- Cursos de formação oficial em APU (*Auxiliary power unit*), focados na obtenção de conhecimentos técnicos em manutenção de APU;
- Cursos de formação oficial em componentes ou cursos de formação avião (num ATA específico) para eletromecânicos e/ou eletroaviónicos, focados na obtenção de conhecimentos técnicos em manutenção de componentes, necessários para o desempenho da atividade de manutenção oficial de componentes;
- Cursos de formação em tarefas específicas, focados na obtenção de conhecimentos técnicos específicos para a realização de determinadas tarefas em avião, motores ou componentes inerentes às atividades de manutenção.

DII (*Double inspection item*) - TMA com formação base e formação tipo (avião) ou formação técnica específica apto a efetuar a inspeção/verificação decorrente de ações de manutenção classificadas com críticas de acordo com os requisitos do sistema de gestão.

BOR - TMA com formação base e formação tipo (avião) ou formação técnica específica, apto a efetuar inspeções pelo método de Boroscópio.

NDT (*Non destructive tests*) - TMA com formação base apto a efetuar inspeções pelo métodos não destrutivos.

A.1 - TMA com formação base e licença EASA parte 66 válida, apto a emitir o certificado de aptidão para serviço na sequência de trabalhos de manutenção de linha. Ao técnico de certificação da categoria A.1 é permitido executar tarefas de rotina e retificação de falhas simples em manutenção de linha, que não requeiram pesquisa de avarias nem investigação da causa, de acordo com o âmbito da sua autorização interna. Os privilégios de certificação de técnico de certificação da categoria A.1 referem-se às ações de manutenção realizadas pelo próprio.

B1/C ou B2/C - TMA com formação base e formação tipo, apto a proceder ao fecho de documentos de trabalho, comprovando que as tarefas foram total e corretamente executadas e comprovadas por técnicos qualificados.

B1.1 - TMA com formação base, formação tipo e licença aeronáutica EASA parte 66 válida, apto a emitir o certificado de aptidão para serviço na sequência de trabalhos de manutenção de linha. Ao técnico de certificação da categoria B1.1 é permitido certificar tarefas de manutenção complexas na estrutura, nos motores e nos sistemas mecânicos e elétricos. É permitido também realizar a certificação de trabalhos envolvendo sistemas aviónicos, desde que a operacionalidade do sistema em causa possa ser estabelecida através de testes simples e não requerendo pesquisa de avarias.

B2 - TMA com formação base, formação tipo e licença aeronáutica EASA parte 66 válida, apto a emitir o certificado de aptidão para serviço na sequência de trabalhos de manutenção de linha. Ao técnico de certificação da categoria B2 é permitido certificar tarefas de manutenção nos sistemas aviónicos e elétricos. É permitido também certificar tarefas elétricas e aviónicas em motores e sistemas mecânicos, que requeiram testes simples para comprovar a sua operacionalidade.

C - TMA com formação base, formação tipo e licença aeronáutica EASA parte 66 válida, apto a emitir certificados de aptidão para serviço a aviões na sequência de trabalhos de manutenção de base.

D - TMA com formação base e formação técnica específica, apto a emitir o certificado de aptidão para serviço EASA *form 1* ou equivalente, de motor, *thrust reverser/exhaust*, APU, peças e componentes, nas categorias D.

E - TMA com formação base e formação técnica específica, apto a emitir o certificado de aptidão para serviço EASA *form 1* ou equivalente, de componentes em oficina, nas categorias E.

F - TMA com formação base, apto a emitir certificado de aptidão para serviço EASA *form 1* ou equivalente a inspeções por métodos não destrutivos após uma ação de manutenção desta tipologia não integrada num conjunto de outras ações de manutenção.

G - TMA com formação base, apto a emitir certificado de aptidão para serviço EASA *form* 1 ou equivalente em inspeções por método de boroscópio após uma ação de manutenção desta tipologia não integrada num conjunto de ações de manutenção.

RNP3 - TMA com formação base e formação técnica específica, apto a emitir certificado de aptidão para serviço EASA *form* 1 ou equivalente, na sequência da realização de ensaio de motor/APU em banco e/ou realização de tarefas de preservação de motor/APU.

B1.1 + B2 - TMA que acumula as capacidades de certificação B1.1 e B2.

ANEXO VI

Seguro de saúde de grupo

(Garantias, participações e limites máximos)

| Coberturas | Capitais Seguros | Prestação Direta | | Prestação Reembolso | | Período Carência |
|--|---------------------|------------------|---------|---------------------|------------|---------------------|
| | | Multicare | Cliente | Multicare | Cliente | |
| Assistência Clínica Em Regime Hospitalar | € 15.000,00 | 100% | 0% | 65%/100% (1) | 35%/0% (1) | 60 dias |
| Parto, Cesariana, Int Involuntária De Gravidez | € 1.000,00 | 100% | 0% | 65%/100% (1) | 35%/0% (1) | 300 dias |
| Assistência Clínica Em Regime Ambulatório | € 1.500,00 | 100% | 0% | 65%/100% (1) | 35%/0% (1) | 60 dias |
| Consultas | | (2) | € 8,50 | | | |
| Consultas Domiciliárias | | (2) | € 8,50 | | | |
| Consultas em Atend. Permanente | | (2) | € 8,50 | | | |
| Eads e Tratamentos | | (2) | € 0,00 | | | |
| Consultas (UCS) | | (2) | € 3,50 | | | |
| Consultas Domiciliárias (UCS) | | (2) | € 3,50 | | | |
| Consultas em Atend. Permanente (UCS) | | (2) | € 3,50 | | | |
| Eads e Tratamentos (UCS) | | (2) | 0 % | | | |
| Taxas Moderadoras | | | | 100% | 0% | |
| Vacinas | | | | 80%/100% (1) | 20%/0% (1) | |
| Estomatologia | € 250,00 | 100% | 0% | 65% | 35% | 60 dias |
| Consultas e Tratamentos-Estom. | | (2) | € 10,00 | | | |
| Eads - Estomatologia | | (2) | 0 % | | | |
| Próteses Estomatológicas | | (2) | € 10,00 | | | |
| Medicamentos | € 200,00 | | | 80%/100% (1) | 20%/0% (1) | 60 dias |
| Valor Mínimo de Despesa | | | | | € 2,50 | |
| Próteses E Ortóteses | € 1.000,00 | | | 70% | 30% | 60 dias |
| Ortóteses Oftalmológicas | € 100,00 | | | | | |

MM015 - 27/02/2017 10:31:48 LDU0213.MHS

CONDIÇÕES PARTICULARES

| RAMO / MODALIDADE | CONDIÇÕES GERAIS | NATUREZA | Nº DE APÓLICE | NIF DO TOMADOR DO SEGURO |
|-------------------------|------------------|-----------|---------------|--------------------------|
| 21 / MULTICARE EMPRESAS | 94 | ATA Nº 48 | 9906091 | 500278725 |

| Coberturas | Capitais Seguros | Prestação Direta | | Prestação Reembolso | | Período Carência |
|-----------------|---------------------|------------------|---------|---------------------|---------|---------------------|
| | | Multicare | Cliente | Multicare | Cliente | |
| Aros Oculares | € 50,00 | | | | | |
| Lentes Oculares | € 50,00 | | | | | |
| Lentes Contacto | € 100,00 | | | | | |

(1) Sem Participação prévia / Com Participação prévia

(2) Remanescente a cargo do Segurador

ANEXO VII

Seguro vida grupo

Pessoas seguras: Todos os trabalhadores de terra.

Capital seguro: 12 vezes o salário do trabalhador cujo montante mínimo não pode ser inferior a 10 000,00 €.

Idade limite da garantia: A garantia mantém-se até que o trabalhador passe à situação de reforma, conforme previsto na apólice em cada momento em vigor.

ANEXO VIII

Regulamentos

Regulamentos internos previstos no número 2 da cláusula 92.^a que, nos termos dessa cláusula, se mantêm em vigor, até definição de nova regulamentação:

- Regulamento de Deslocações em Serviço;
- Regulamento de Transportes;
- Regulamento de Saúde e Segurança no Trabalho;
- Regulamento de Facilidades de Passagens;
- Regulamento de Uniformes;
- Regulamento de Deslocações Temporárias por mais de 90 dias, no Estrangeiro;
- Regulamento de Condições Especiais de Trabalho;
- Política de *Smart Working*.

Depositado em 9 de fevereiro de 2024, a fl. 55 do livro n.º 13, com o n.º 41/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.