

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SERS - Sindicato dos Engenheiros e outros - Revisão globalCláusula 1.^a**Âmbito pessoal e territorial**

1- O presente acordo de empresa (AE) celebrado a 20 de junho de 2024, 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 trabalhadores ao seu serviço à data da entrada em vigor do presente AE, representados pelo SERS - Sindicato dos Engenheiros, Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos (SNEET), Sindicato dos Economistas (SE), de ora em diante abreviadamente designados por «sindicatos» ou «sindicatos outorgantes».

2- A aplicação do presente AE aos trabalhadores fica condicionada ao preenchimento, pelos mesmos, dos requisitos para ingresso nas categorias previstos no Regulamento de Carreiras, anexo ao presente AE.

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

4- O AE abrange diretamente, para além da empresa, 167 trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes (à data de 31 de outubro de 2023), desde que preencham os requisitos definidos no presente AE.

5- O presente AE aplica-se em todo o território nacional, bem como aos trabalhadores referidos no número 4 da presente cláusula que, mantendo o vínculo laboral direto à TAP, se desloquem temporariamente em serviço ao estrangeiro por prazo igual ou inferior a 90 dias.

6- As relações de trabalho entre a TAP e os trabalhadores que se desloquem temporariamente em serviço, por prazo superior a 90 dias, regem-se pelo respetivo estatuto.

7- Apenas os trabalhadores da TAP não filiados nos sindicatos outorgantes que se enquadrem no âmbito deste AE podem manifestar a sua vontade junto da TAP para que o presente AE lhes passe a ser aplicável, devendo, para o efeito, comunicar a sua escolha por escrito, nos três meses posteriores à sua entrada em vigor ou ao início da execução do seu contrato de trabalho se este for posterior, nos termos a acordar entre a empresa e os sindicatos.

8- A aplicação da convenção nos termos do número anterior mantém-se até ao final da sua vigência, com o limite de 15 meses.

9- O trabalhador pode revogar a escolha, cessando a aplicação da convenção seis meses após a comunicação dessa revogação ou antes se, entretanto, se esgotar o prazo referido no número anterior.

10- O trabalhador só pode fazer uso da faculdade prevista no número 7 uma vez enquanto estiver ao serviço da TAP.

11- A eficácia da escolha prevista no número 7 fica dependente do pagamento pelo trabalhador aos sindicatos subscritores na proporção de um terço a cada, de um montante correspondente a 5 % da sua remuneração base mensal à data da escolha, multiplicado por 15, a título de comparticipação nos encargos da negociação.

12- A adesão do trabalhador, cumpridas as formalidades previstas nos números anteriores, só produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte à sua adesão, e depende da comunicação dos sindicatos à empresa do cumprimento do disposto no número 11.

Cláusula 2.^a**Entrada em vigor, vigência e revisão**

1- O presente AE, ressalvadas as matérias previstas nos números 4 e 5 da presente cláusula, entra em vigor

no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) e terá um prazo inicial de vigência até 31 de dezembro de 2026.

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

3- As tabelas salariais e as prestações pecuniárias produzirão efeitos a 1 de janeiro de cada ano, salvo acordo expresso em contrário entre as partes, e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4- As partes atribuem eficácia retroativa a 1 de novembro de 2023 às tabelas salariais, matérias de expressão pecuniária previstas expressamente no número seguinte, bem como as referentes à evolução na carreira profissional, relativas ao ano de 2023.

5- Nos termos do disposto no número anterior, as partes atribuem expressamente eficácia retroativa às seguintes matérias de expressão pecuniária:

a) Anuidades;

b) Isenção de horário de trabalho, nos termos definidos na cláusula 28.^a do presente AE;

c) Suplemento técnico desde que verificadas e cumpridas, à data de entrada em vigor do presente AE as condições previstas na cláusula 8.^a do Regulamento de Remunerações e Benefícios («RRB»).

6- O disposto nos números 4 e 5 e qualquer outro regime constante do presente AE com efeitos retroativos apenas se aplica aos trabalhadores com vínculo contratual ativo com a TAP e filiados em sindicato outorgante na data de entrada em vigor do presente AE.

7- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que venham a ser abrangidos pelo presente AE por força do disposto no número 7 da cláusula 1.^a

Cláusula 3.^a

Regulamentos

1- Os regulamentos a seguir indicados são parte integrante do presente AE, só podendo ser alterados por acordo das partes:

a) Anexo I - Regulamento de Carreiras (RC); e

b) Anexo II - Regulamento de Remunerações e Benefícios (RRB).

2- A empresa pode promover a elaboração de outros regulamentos internos, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei, devendo os sindicatos ser consultados, num prazo nunca inferior a 10 dias antes da sua entrada em vigor, sobre os regulamentos constantes da lista do anexo ao presente AE («anexo ao clausulado geral»).

Cláusula 4.^a

Princípios e objetivos fundamentais do AE

1- 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.

2- Ao celebrarem este AE, a TAP e os sindicatos pretendem, designadamente:

a) Estabelecer adequadas condições de trabalho para os trabalhadores que simultaneamente potenciem estruturalmente a competitividade da empresa e a rentabilidade da operação;

b) Intensificar a cooperação entre as partes num ambiente de confiança e respeito mútuo, promovendo, para o efeito, o diálogo e análises conjuntas sobre matérias relacionadas com os trabalhadores, podendo celebrar os protocolos que entendam necessários;

c) Manter e promover a paz laboral.

Cláusula 5.^a

Deveres da empresa

Para além dos consagrados na lei, são deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente o presente AE e regulamentos anexos;

b) Respeitar a vida pessoal e familiar dos trabalhadores e promover a conciliação entre a respetiva vida profissional e familiar;

c) Garantir a salvaguarda dos direitos de personalidade do trabalhador, nomeadamente quanto à proteção dos dados pessoais e à aplicação do princípio da igualdade e não discriminação;

d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita a higiene, segurança e prevenção de doença;

- e) Garantir os serviços de formação profissional adequados à valorização profissional e pessoal dos trabalhadores, bem como facilitar-lhes a frequência de estabelecimentos de ensino, nos termos deste AE e da lei;
- f) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores se processem num clima de mútua confiança, respeito e urbanidade; obstando a quaisquer atos que possam afetar a sua dignidade, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes, nomeadamente de assédio, e promover que esta conduta seja prosseguida por parte de todos;
- g) Acompanhar com todo o interesse a integração progressiva dos que iniciam o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos necessários;
- h) Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com as atribuições da sua função ou categoria, salvo nas situações permitidas na lei ou previstas no presente AE;
- i) Conceder aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar a prestação de trabalho e períodos de descanso em horas e dias afins, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos para o serviço;
- j) Facultar a consulta dos processos individuais ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, sempre que o respetivo trabalhador o solicitar;
- k) Facultar aos trabalhadores, 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;
- l) Suportar, de acordo com o procedimento em vigor na empresa em cada momento, os encargos normais atinentes ao desempenho das funções dos trabalhadores quando se verifique a existência de tais encargos (como sejam, passaporte, visto, registo criminal, quota da ordem profissional aos engenheiros especialistas, engenheiros técnicos especialistas que exerçam funções de engenharia, certificado de vacinação), e cuja responsabilidade esteja a cargo da empresa, nos termos da lei e do presente AE. As ausências decorrentes da sua obrigação de diligenciar atempadamente na obtenção da documentação mencionada, são consideradas como tempo efetivo de trabalho;
- m) Fornecer aos sindicatos todos os elementos a que têm direito, nos termos da lei e do presente AE.

Cláusula 6.^a

Deveres dos trabalhadores

Para além dos previstos na lei e na regulamentação específica aplicável, são deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente o presente AE e regulamentos anexos;
- b) Executar os serviços e funções que lhes foram confiados, de harmonia com as suas aptidões e categorias profissionais;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade, pontualidade e observando as regras e deveres definidos, em cada momento, pela empresa sobre esta matéria, que para o efeito poderá instituir um regulamento interno;
- d) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a TAP, os superiores e inferiores hierárquicos, os colegas de trabalho, os clientes e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- e) Garantir sigilo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;
- f) Promover ou executar atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) 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;
- h) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que se tenham verificado no serviço;
- i) Usar, durante o exercício das suas funções, da máxima diligência com vista à proteção de vidas e bens que a empresa lhes confie;
- j) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhes forem confiados pela empresa;
- k) 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;
- l) Adotar os procedimentos mais adequados à defesa dos interesses da empresa;
- m) Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho;
- n) 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 das normas da empresa que regulem essa matéria, em vigor em cada momento;

- o) Observar as normas de uniformização definidas em cada momento pela empresa e zelar pela boa utilização e conservação dos equipamentos de trabalho;
- p) Não exercer qualquer atividade profissional externa que interfira com as suas atribuições ou com as atividades da empresa;
- q) Guardar lealdade à TAP, nomeadamente, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores

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

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador 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 trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma, direta ou indireta, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo por acordo com o trabalhador e nos termos previstos na lei ou neste AE;
- e) Transferir o trabalhador do seu local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador na empresa, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade e anuidade;
- g) Discriminar um trabalhador em função da sua filiação sindical ou pelo exercício de atividade sindical ou qualquer outra de representação de trabalhadores, bem como em função de qualquer outro fator de discriminação previsto na lei.

Cláusula 8.^a

Equipamentos de trabalho

Os trabalhadores são fiéis depositários e responsáveis por todos os artigos que sejam propriedade da TAP e que lhes estejam afetos para uso profissional individual, nos termos previstos no regulamento interno em vigor em cada momento na TAP.

Cláusula 9.^a

Proteção em caso de pirataria, conflito armado ou sabotagem

1- Qualquer trabalhador que em serviço seja vítima de atos de sabotagem, pirataria ou conflito armado tem 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 trabalhador poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança enquanto se mantiver a emergência.

Cláusula 10.^a

Formação profissional - Princípio geral

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

Cláusula 11.^a

Formação profissional - Deveres das partes

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

- a) Distribuir aos trabalhadores toda a documentação definida pela empresa, devidamente atualizada, necessárias ao desempenho das suas funções, suportando os respetivos encargos;
- b) Organizar formação profissional ou de atualização de que os trabalhadores 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 trabalhadores, de acordo com os requisitos exigidos pela empresa ou pela autoridade aeronáutica competente, suportando os respetivos encargos.

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

3- O trabalhador devidamente qualificado para o efeito poderá ministrar formação profissional, bem como preparar os respetivos manuais ou documentos de suporte à ação de formação, sempre que justificadamente solicitado pela empresa, nos termos do presente AE ou das normas da empresa em vigor em cada momento, tendo direito ao pagamento de uma retribuição por prestação temporária de serviço como instrutor de formação, nos termos previstos no RRB.

4- Sempre que a empresa tiver de suportar despesas avultadas inerentes à qualificação dos trabalhadores, poderá propor ao trabalhador a celebração de um pacto de permanência, pelo qual este assume o dever de permanecer na empresa e não denunciar, ou fazer cessar sem justa causa, o contrato de trabalho por um período até três anos após a conclusão da formação.

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

6- Nas situações em que o tempo despendido na formação profissional não contabilize a totalidade do período normal de trabalho, o trabalhador, após o termo da formação profissional, deve regressar ao seu local de trabalho, sendo considerado o tempo restante como período normal de trabalho.

7- A empresa aceita analisar a frequência de ações de formação relacionadas com a área de especialização do trabalhador, nomeadamente cursos de mestrado, «*master of business administration*» (MBA) e doutoramento, bem como as condições de frequência/dispensa de serviço, custeio e garantia de benefício para a empresa, inerentes à realização de cada ação de formação em causa.

8- Sempre que um trabalhador solicite à empresa a dispensa para frequência de cursos de curta duração, relacionados com as respetivas áreas de especialização, até ao limite de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, em cada ano, essa dispensa será concedida salvo, nomeadamente, por impossibilidade ou inconveniente por razões de exigências de serviço, que serão expressamente apresentadas por escrito.

Cláusula 12.^a

Formação contínua

1- A empresa organiza a formação dos trabalhadores, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais, por função e nominalmente por trabalhador na sequência do resultado da avaliação de desempenho individual do mesmo.

2- Os planos de formação devem garantir as exigências de duração e de conteúdos obrigatórios previstos em cada momento na legislação laboral, no presente AE 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.

Cláusula 13.^a

Contratação e admissão

1- Os trabalhadores podem ser admitidos ao abrigo de qualquer uma das modalidades contratuais previstas na lei, de acordo com os respetivos termos e condições nela previstos, bem como no presente AE.

2- As condições de admissão dos trabalhadores ficam previstas no RC anexo ao presente AE.

Cláusula 14.^a

Categorias profissionais

1- As categorias profissionais e as funções dos trabalhadores são as constantes do RC.

- 2- As carreiras profissionais dos trabalhadores regem-se pelo RC.
- 3- A antiguidade dos trabalhadores, a sua definição e os critérios de contagem respetivos são os constantes do RC.

Cláusula 15.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

- 1- O regime da cedência ocasional rege-se pelo disposto na lei, com exceção do previsto no número seguinte.
- 2- A duração da cedência ocasional não pode exceder cinco anos, renováveis por iguais períodos até ao máximo de vinte anos.

Cláusula 16.^a

Comissão de serviço

- 1- Sem prejuízo do disposto na lei, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço cargos de direção ou chefia, bem como cargos que suponham especial relação de confiança, incluindo aqueles que não envolvam a coordenação de outras chefias, coordenando diretamente outros trabalhadores.
- 2- As funções de assessor e de assistente ao conselho de administração, diretor geral ou equiparado podem ser igualmente exercidos em regime de comissão de serviço.
- 3- A nomeação para os cargos e funções referidos nos números anteriores é da competência da empresa e dependem de acordo escrito.

Cláusula 17.^a

Feriados

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.

Cláusula 18.^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 e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.
- 2- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a férias nos termos do regime previsto na lei geral.
- 3- Se o contrato de trabalho cessar, o trabalhador tem direito a receber:
 - a) A retribuição corresponde 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.
- 5- A retribuição do período de férias e o pagamento do subsídio de férias são regulados nos termos do RRB, tendo o trabalhador direito a subsídio de férias correspondente à duração mínima das férias previstas na cláusula 19.^a, número 1 do presente AE.

Cláusula 19.^a

Duração e marcação do período de férias

- 1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração de 26 dias úteis, não considerando os dias de descanso nem os feriados.
- 2- A duração anual do período de férias é aumentada até ao limite máximo de 29 dias úteis no caso do trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
 - a) Mais três dias de férias até ao máximo de um dia de falta;
 - b) Mais dois dias de férias até ao máximo de dois dias de faltas;
 - c) Mais um dia até ao máximo de três dias de faltas.

3- As férias poderão ser gozadas interpoladamente, em mais do que um período, de acordo com a lei.

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

5- 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, no caso de impedimento prolongado.

6- No caso de impossibilidade de o trabalhador gozar as férias até 30 de abril do ano seguinte, deve apresentar até 1 de março um pedido ao diretor da respetiva área para o gozo posterior das férias, devidamente aprovado pela sua estrutura hierárquica, até 31 de março, sob pena de a empresa as considerar como gozadas.

7- A época de férias e a interpolação serão fixadas por acordo entre a TAP e o trabalhador com observância do disposto nos números seguintes.

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

	1. ^a quinzena (por dia)	2. ^a quinzena (por dia)
Julho a 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

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

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

b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará, por grupos, equipas, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;

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

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

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

f) Todos os pedidos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos com um mínimo de uma semana de antecedência, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;

g) Anualmente, e antes de 1 de dezembro, a TAP publicará a lista de pontuação e ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano;

h) Caso não seja possível ao trabalhador, por sua responsabilidade, não gozar os 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.

10- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será, sempre que possível, facultado o gozo simultâneo de férias, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

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

12- Para efeitos de planeamento das férias, nos casos em que o dia de descanso complementar não seja fixo, serão contados como dias úteis os dias de 2.^a a 6.^a feira, com exclusão dos feriados; não são considerados dias úteis o sábado, o domingo e os feriados.

13- Uma vez fixado o período de férias, com data de início e data de fim, durante o qual o trabalhador estará de férias será feita a contagem definitiva dos dias úteis, sendo apenas considerados úteis os dias em que pelo horário aplicável o trabalhador estaria ao serviço.

Cláusula 20.^a**Doença no período de férias**

1- Sempre que um período de doença coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, estas consideram-se como não gozadas na parte correspondente.

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

3- A prova da situação de doença deve ser feita nos termos legalmente admissíveis, podendo a doença ser sujeita aos mecanismos de verificação previstos na lei ou no presente AE.

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

Cláusula 21.^a**Noção de falta**

1- Falta é a ausência do trabalhador 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 trabalhador com atraso injustificado são reguladas nos termos da lei.

Cláusula 22.^a**Tipos de falta**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas de acordo com o disposto na lei.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento tal como previsto na lei;
- b) A motivada por falecimento de cônjuge, filho, parente ou afim, nos termos legais;
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos legais;
- d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente, observância de prescrição médica, doença, acidente, cumprimento de obrigação legal e fenómenos naturais;
- e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos legais;
- f) 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;
- g) A motivada por luto gestacional;
- h) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos legais;
- i) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- j) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
- k) A que por lei seja como tal considerada.

3- 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.

4- São consideradas injustificadas todas as outras.

Cláusula 23.^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 trabalhador ou, em caso de impedimento deste, por alguém em sua representação.

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

4- A não comunicação, nos termos do número 1 e número 2 da presente 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 no número 1 e número 2 da presente cláusula, bem como a respetiva documentação comprovativa devem ser dirigidas ao departamento onde se integra o trabalhador e aos recursos humanos da empresa, através dos meios definidos pela empresa.

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

7- Sem prejuízo de outras previstas na lei, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, sempre que o trabalhador 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 trabalhador seja membro e na qualidade de representante sindical para além dos créditos de horas estabelecidos na lei geral;
- e) Autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- f) As que por lei forem qualificadas como tal.

Cláusula 24.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- Para além dos demais efeitos previstos na lei, no presente AE e em eventual regulamento disciplinar da empresa, em vigor em cada momento, a falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade, determina a perda de retribuição correspondente à ausência e não é contada para efeitos de antiguidade do trabalhador.

2- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por renúncia a dias de férias em igual número, se o trabalhador 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.

Cláusula 25.^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» - Domingo;
- d) «Descanso semanal complementar» - Sábado, podendo, não obstante, a empresa e o trabalhador acordar quanto à fixação do dia de descanso complementar em dia diferente do sábado;
- e) «Horário fixo» - Horário que exige o cumprimento da duração semanal do trabalho e em que as horas de início e termo, os intervalos de descanso e períodos de descanso semanal são constantes;
- f) «Horário flexível» - Aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites definidos pela empresa, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Cláusula 26.^a

Horários de trabalho

1- O trabalho será prestado de acordo com o horário de trabalho definido pela empresa.

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

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Isenção de horário de trabalho;
- d) Regime de prevenção.

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

Cláusula 27.^a

Duração do tempo de trabalho e horários de trabalho

1- O período normal de trabalho diário aplicável a todas as categorias previstas no presente AE é de oito horas.

2- O período normal de trabalho semanal aplicável a todas as categorias previstas no presente AE é de quarenta horas.

Cláusula 28.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores 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 da forma e dos formalismos estabelecidos na lei.

3- A isenção de horário de trabalho não abrangerá, 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- A retribuição especial devida pelo regime de isenção de horário de trabalho encontra-se prevista no anexo II.II do RRB.

Cláusula 29.^a

Regime de prevenção

1- Considera-se em regime de prevenção o trabalhador que, quando escalado, se encontre localizável e à disposição da TAP, fora do seu período normal de trabalho e local de trabalho, para acorrer prontamente a necessidade de urgência de serviço.

2- O trabalhador escalado em regime de prevenção tem a obrigação de acorrer a necessidades de urgência de serviço sempre que solicitado pela TAP, devendo iniciar a intervenção no prazo máximo de 1 hora depois de ter sido convocado.

3- A convocação do trabalhador em prevenção será efetuada por via telefónica. Em caso de dificuldade de contacto, a TAP deve remeter ao trabalhador um *sms* (mensagem telefónica escrita).

4- O não cumprimento das obrigações previstas nos números anteriores da presente cláusula pode constituir infração disciplinar e determinar a perda de retribuição prevista no número seguinte.

5- O trabalhador escalado em regime de prevenção auferirá, independentemente da prestação efetiva de trabalho uma retribuição especial por cada dia de prevenção nos termos referidos no anexo II.II do RRB.

6- Caso o trabalhador escalado em regime de prevenção seja convocado para acorrer a necessidades de urgência de serviço e preste efetivamente tal atividade, tem direito a auferir, para além da compensação prevista no número anterior, uma retribuição especial a título de trabalho suplementar pelo trabalho efetivamente prestado, nos termos referidos no RRB.

7- A implementação do presente regime em cada área ou subárea depende de aprovação superior e validação pelos recursos humanos.

Cláusula 30.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho desde que expressa e previamente solicitado e autorizado pela empresa.

- 2- Cada trabalhador não poderá prestar trabalho suplementar para além dos limites fixados na lei.
- 3- Não está sujeito a quaisquer limites o trabalho suplementar prestado em casos de força maior ou que seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.
- 4- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa e a empresa autorize.
- 5- Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar os trabalhadores que expressamente solicitem a sua dispensa nos termos do regime legal.
- 6- A remuneração pelo pagamento do trabalho suplementar encontra-se prevista no RRB.

Cláusula 31.^a

Descanso compensatório de trabalho suplementar

- 1- O trabalhador 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 trabalhador 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, aferido em função do período normal de trabalho de cada trabalhador.
- 3- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e a empresa, ou na sua falta por esta última.

Cláusula 32.^a

Intervalos de refeição e de descanso

O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, cabendo à empresa determinar a duração do intervalo de descanso no respetivo horário de trabalho.

Cláusula 33.^a

Dias de descanso semanal

- 1- Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso, um de descanso semanal complementar e outro de descanso semanal obrigatório.
- 2- O dia de descanso semanal complementar é o sábado.
- 3- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.
- 4- A empresa e o trabalhador podem acordar quanto à fixação de dia de descanso semanal complementar em dia diferente do sábado.

Cláusula 34.^a

Teletrabalho

- 1- Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho 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 regime de teletrabalho, nomeadamente a compensação decorrente de despesas adicionais, é regulado pelo disposto na lei e pela regulamentação interna em vigor na empresa.

Cláusula 35.^a

Trabalho fora da base

- 1- As deslocações em serviço para fora da base obedecem ao disposto no respetivo regulamento interno de deslocações de serviço, bem como ao previsto na presente cláusula.
- 2- O trabalhador cumprirá, no local de trabalho temporário, o horário de trabalho ali em vigor.
- 3- O trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.
- 4- Quando as deslocações tenham tido uma duração superior a 30 dias, os trabalhadores terão direito a dispensa de serviço no período normal de trabalho diário seguinte ao do regresso, salvo nos casos em que após o regresso o trabalhador entre no gozo do seu período de descanso semanal.
- 5- Quando uma deslocação o exija, a empresa assegurará ou pagará, aos trabalhadores deslocados em ser-

viço, alojamento, transportes, *transfer* para o hotel e do hotel para o local de partida e taxas de portagem ou de aeroporto.

6- A TAP assegura a assistência médica, medicamentosa e hospitalar necessária em caso de doença ou acidente de trabalho ocorrido quando em deslocação em serviço fora do local onde o trabalhador exerce habitualmente a sua função e até 90 dias, desde que não exista cobertura da Segurança Social, bem como o transporte para a base, caso se torne necessário.

7- Em caso de acidente que não seja considerado acidente de trabalho, a TAP garante o transporte para a base, caso se torne necessário.

8- Nos casos em que o início ou o termo das deslocações em serviço tenham lugar em dias de descanso semanal ou complementar, no todo ou em parte, o trabalhador terá direito a igual número de dias de descanso compensatório.

Cláusula 36.^a

Local de trabalho. Transferência

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

2- A transferência do trabalhador para outro local de trabalho só pode ter lugar nos casos e nas condições previstas na lei e será fundamentada, pela empresa, sempre que tal seja solicitado.

3- Devem ser facilitadas as transferências aos trabalhadores, sempre que:

a) Se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira, desde que aquela não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse da empresa;

b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados.

4- Os trabalhadores que desempenhem funções de dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores só podem ser transferidos de local de trabalho com o seu acordo.

Cláusula 37.^a

(Efeitos da transferência)

1- Da transferência de local de trabalho não pode resultar diminuição ou eliminação de direitos, nos termos do presente AE.

2- Do mesmo modo, da transferência não pode resultar, salvo se houver acordo do trabalhador:

a) Atribuição definitiva de atividade não compreendida na categoria profissional do transferido;

b) Diminuição de retribuição.

3- Quando aos serviços desempenhados ao abrigo da transferência corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4- A TAP custeará as despesas do trabalhador decorrentes da transferência, quando esta transferência for da iniciativa da empresa.

5- Quando a transferência seja do interesse da empresa e implique mudança de residência, o trabalhador terá direito a:

a) Concessão de 5 dias úteis de dispensa imediatamente anteriores à partida e igual período à chegada;

b) Transporte do trabalhador, seu agregado familiar e haveres julgados indispensáveis para o novo local de trabalho.

Cláusula 38.^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.

Cláusula 39.^a

Trabalhador-estudante

O regime jurídico do trabalhador-estudante segue o disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 40.^a

Licença sem retribuição

1- A TAP pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- Quando o pedido de licença sem retribuição abranja um período igual ou superior a 15 dias consecutivos, o mesmo deverá ser formulado com 30 dias de antecedência.

3- A decisão da concessão de licença sem retribuição será sempre expressa por escrito e, no caso de não concessão, a TAP expressará as razões de recusa.

4- Os períodos de licença sem retribuição serão contados para efeitos de antiguidade de empresa, mas sem quaisquer efeitos remuneratórios, cessando, no entanto, os deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

Cláusula 41.^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 trabalhadores a exames médicos, quando feitos no âmbito da medicina do trabalho.

3- A TAP assegura, permanentemente, em condições de atuação imediata, a existência de uma ambulância, devidamente equipada, junto às instalações da UCS, tal como definido no Decreto-Lei n.º 351/1989, bem como a prestação imediata dos primeiros socorros por pessoal devidamente habilitado para o efeito.

Cláusula 42.^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 trabalhadores, 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 trabalhadores;

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 trabalhadores com idade superior a 45 anos e de 2 em 2 anos aos demais trabalhadores.

3- Os exames médicos periódicos de vigilância de saúde têm por fim, especificamente, verificar a repercussão do trabalho e das suas condições no trabalhador, 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 trabalhador o justifique, poderá encurtar a periodicidade do exame.

Cláusula 43.^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 trabalhadores, independentemente do motivo que as determinou;

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

Cláusula 44.^a

Atividade sindical e informação

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver trabalho sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste AE e na lei.

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

3- Os sindicatos, 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 45.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- São definidas em regulamento interno as normas e outras medidas sobre prevenção dos riscos profissionais e sobre a segurança e saúde nos estabelecimentos da empresa, no quadro da legislação nacional e comunitária sobre a matéria.

2- Para assegurar a cooperação entre a empresa e os trabalhadores no estabelecimento das normas e medidas previstas no número anterior e para acompanhar a respetiva execução e cumprimento é criada uma comissão de segurança, saúde e condições de trabalho, integrada por representantes da empresa e das associações sindicais tendo em atenção a sua representatividade.

Cláusula 46.^a

Quadros de pessoal

A empresa deve remeter aos sindicatos a informação relativa à atividade social (Relatório Único), nos termos e prazos determinados na lei, e em cumprimento do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD).

Cláusula 47.^a

Desconto das quotas sindicais

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

Cláusula 48.^a

Gestão de conflitos entre a TAP e os sindicatos

1- A TAP e os sindicatos devem empenhar-se em evitar situações de conflito e instabilidade social, nomeadamente abstendo-se da adoção de atitudes que conduzam a situações conflituais.

2- A TAP e os sindicatos comprometem-se a procurar, desencadear, observar e esgotar os mecanismos previstos no presente AE e na lei para dirimir quaisquer diferendos, previamente ao recurso a expedientes judiciais ou inspetivos.

Cláusula 49.^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 pelos sindicatos, 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 pelos sindicatos, 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, os quais constituem parte integrante do AE.

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- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar de um assessor, por assunto.

8- Os trabalhos da comissão paritária deverão iniciar no prazo de 15 dias úteis após a receção da comunicação a que se alude no número 6 e, salvo especial complexidade das matérias em apreciação que o justifique, deverão terminar 15 dias úteis após o seu início.

9- 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.

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

Cláusula 50.^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 os sindicatos, nomeadamente o acordo de empresa celebrado entre a TAP e o SICONT e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2005, na sua redação atual.¹

2- O presente AE, com a sua entrada em vigor, revoga também o acordo temporário de emergência (ATE) celebrado entre a TAP e o SE e outros, 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 as partes outorgantes.

4- Os efeitos revogatórios da presente cláusula ficam temporariamente suspensos relativamente às matérias previstas na cláusula 2.^a, número 5, só se operando a revogação das mesmas na data indicada pela empresa na comunicação prevista nessa disposição.

Cláusula 51.^a

Maior favorabilidade global

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

Cláusula 52.^a

Regime transitório

1- Durante o período compreendido entre 1 de novembro de 2023 e 31 de outubro de 2025 é aplicado aos trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes o regime de isenção de horário de trabalho, na modalidade de aumento do período normal de trabalho até 1 hora por dia, previsto na alínea b) do número 4 da cláusula 28.^a

2- Aos trabalhadores abrangidos pelo previsto no número anterior será devida uma retribuição especial mensal correspondente a 3 % da retribuição base.

3- Estão excluídos dos números anteriores os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes, que à data de entrada em vigor do presente AE, por acordo individual, se encontram abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho, auferindo a respetiva retribuição especial.

4- Até ao termo do período estabelecido no número 1, a TAP avaliará os regimes de isenção de horário de trabalho praticados na empresa pelos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, nomeadamente, através de medidas como o registo de presenças, a implementar pela empresa a partir da data de entrada em vigor do presente AE, e das necessidades da empresa, que deverão ser avaliadas por cada direção e/ou chefia em conjunto com os recursos humanos.

5- Em função dessa avaliação a empresa procederá à alteração ou cessação da modalidade de isenção de horário de trabalho atribuída.

Cláusula 53.^a

Regime omissio

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

¹ Com última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Anexo ao clausulado geral

Regulamentos internos previstos no número 2 da cláusula 3.^a que, nos termos dessa cláusula, se mantêm em vigor, até definição de nova regulamentação:

- a) Regulamento de Facilidades de Passagem (RFP);
- b) Regulamento de Deslocações em Serviço (RDS);
- c) Regulamento de Mobilidade Interna (RMI);
- d) Regulamento de Segurança e Saúde no Trabalho (RSST).

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.

e

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 SERS - Sindicato dos Engenheiros:

Armando Jorge Macedo Ferreira, na qualidade de mandatário e membro da direção, com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos (SNEET):

João Miguel Costanzo Nunes da Silva Carvalho e *Pedro Filipe Martins Soares*, na qualidade de mandatários e delegados sindicais, com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Economistas:

Nuno Filipe Bernardino Rivera Chaves Alves e *Cristina Maria Cruz Silva Furtado Borges*, na qualidade de membros da direção e mandatários, com poderes para o ato.

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Luís Manuel da Silva Rodrigues, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Maria João Santos Gomes Cardoso, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo SERS - Sindicato dos Engenheiros:

Armando Jorge Macedo Ferreira, na qualidade de mandatário e membro da direção

Pelo Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos (SNEET):

João Miguel Costanzo Nunes da Silva Carvalho, na qualidade de mandatário e delegado sindical.

Pelo Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos (SNEET):

Pedro Filipe Martins Soares, na qualidade de mandatário e delegado sindical.

Pelo Sindicato dos Economistas:

Nuno Filipe Bernardino Rivera Chaves Alves, na qualidade de membros da direção e mandatário.

Cristina Maria Cruz Silva Furtado Borges, na qualidade de membros da direção e mandatária.

ANEXO I

Regulamento de CarreirasCláusula 1.^a**(Objeto)**

O Regulamento de Carreiras («RC») constitui o anexo I previsto na cláusula 3.^a, número 1, alínea *a*) do AE, fazendo daquele parte integrante.

Cláusula 2.^a**(Definições)**

Para efeitos do disposto no presente RC entende-se por:

- a*) Antiguidade de empresa: Período de tempo ao serviço da empresa contado a partir da data de celebração do contrato de trabalho em vigor com a TAP, nos termos previstos na lei;
- b*) Antiguidade na categoria profissional: Período de permanência em determinada categoria;
- c*) Antiguidade na função: Período de tempo de desempenho efetivo de determinada função na empresa;
- d*) Carreira e evolução profissional: Sistema que define as linhas orientadoras da evolução nas posições salariais ou na linha hierárquica;
- e*) Categoria profissional: Conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;
- f*) Função: Conjunto de tarefas e responsabilidades a que o trabalhador pode estar especificamente adstrito no âmbito da sua categoria profissional.

Cláusula 3.^a**(Preenchimento de vagas)**

1- As vagas que ocorrerem nos vários departamentos da empresa, serão preenchidas preferencialmente através de recrutamento interno aberto a todos os trabalhadores pertencentes ao quadro permanente de pessoal da empresa que reúnam os pré-requisitos para o lugar a preencher em harmonia com o estabelecido na carreira profissional respetiva, salvaguardando a prestação de informação a todos os trabalhadores envolvidos no processo.

2- O provimento das vagas será feito mediante concurso sujeito a condições definidas previamente caso a caso e publicadas internamente de acordo com as políticas em vigor em cada momento na empresa.

3- No caso de concurso interno, a TAP obriga-se a divulgar a data de abertura do concurso, as provas a efetuar, os critérios de seleção e os requisitos mínimos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir.

Cláusula 4.^a**(Período experimental)**

1- O regime do período experimental segue o disposto na lei.

2- Para efeitos do número anterior aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE aplica-se o período experimental de 180 ou 240 dias, a determinar de acordo com a complexidade e/ou responsabilidade das funções de cada trabalhador.

Cláusula 5.^a**(Categoria profissional e funções desempenhadas)**

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à categoria profissional e/ou funções para a qual foi contratado/nomeado.

2- O descritivo funcional das categorias encontra-se consagrado nos anexos A e B do presente RC.

3- A atividade do trabalhador corresponde à categoria contratada e compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e as condições de elegibilidades exigidas para o enquadramento em cada categoria profissional.

Cláusula 6.^a

(Evolução profissional)

1- A evolução profissional na linha técnica salarial deve pautar-se por princípios de experiência, desempenho e de meritocracia suportada no plano de carreira definido para cada categoria profissional.

2- A empresa acompanha o desenvolvimento de cada trabalhador disponibilizando ferramentas e formação adequadas, com o objetivo de desenvolver as competências técnicas e comportamentais, em linha com as necessidades do negócio da empresa, sustentar a evolução profissional.

3- A evolução profissional na linha técnica salarial depende do cumprimento do tempo de permanência e da classificação mínima na avaliação de desempenho e potencial, em cada ano de avaliação e período de permanência, previstos nas tabelas da cláusula 4.^a, número 3 dos anexos do presente regulamento, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

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

a) Faltas justificadas 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) Pendência de processo disciplinar;

e) Ocorrência de motivo justificativo, relacionado com o exercício ou conduta profissionais, desde que expresso e fundamentado por escrito;

f) Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela empresa e que constitua requisito de evolução na carreira profissional, por razões imputáveis ao trabalhador.

5- 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;

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;

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.

6- Nas situações referidas na alínea d) do número 4 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.

7- Nos termos e para os efeitos dos requisitos mencionados nos números anteriores, serão desconsiderados os anos em que qualquer um dos respetivos requisitos não se verifiquem ou não sejam atingidos.

8- 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.

9- 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 3 e 4 da presente cláusula.

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

11- O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de recursos humanos, bem como um representante dos sindicatos.

12- Para efeitos do número anterior a TAP deve pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias, a contar da data da receção do recurso, para os casos em que a potencial evolução na carreira ocorra no ano da apresentação do recurso e no prazo máximo de 60 dias nos restantes casos.

13- Em caso de incumprimento pela empresa do prazo fixado no número anterior, e desde que cumpridos os demais requisitos para efeitos de evolução profissional, terá lugar a evolução prevista na carreira.

Cláusula 7.^a

(Avaliação de desempenho e potencial)

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

2- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao trabalhador, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do Sistema de Avaliação do Desempenho e Potencial (SADP).

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

4- No caso de não ser realizada a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador considera-se cumprido, exclusivamente nesse ano, o requisito de avaliação de desempenho e potencial para efeitos de evolução profissional.

Cláusula 8.^a

(Mudança de categoria)

1- No caso de mudança de categoria profissional, a integração profissional e salarial será feita no nível inicial da nova categoria, salvo se a mudança ocorrer da categoria profissional de engenheiro técnico especialista para engenheiro especialista, as quais têm afinidade funcional, que permita a consideração de parte do tempo de serviço prestado na categoria anterior para efeitos de integração profissional e salarial na nova categoria profissional.

2- No caso de o trabalhador auferir uma remuneração base superior à do nível inicial da nova categoria, aquela será ajustada à remuneração da nova categoria, sendo o diferencial pago em rubrica a absorver em futuras atualizações salariais.

3- As regras enunciadas nos números 1 e 2 anteriores podem não ser aplicadas quando, sob proposta da hierarquia, fundamentada na avaliação técnico-profissional e no desempenho e potencial do trabalhador, for decidida a atribuição de remuneração de base mais elevada.

Cláusula 9.^a

(Recrutamento externo)

1- As admissões ou ingresso numa categoria profissional por recrutamento externo são feitos para o nível inicial da respetiva categoria.

2- O disposto no número 1 não prejudica a possibilidade de, em situações excecionais, ser adotado critério diferente a definir pela empresa.

Cláusula 10.^a

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE estão enquadrados numa das categorias profissionais constantes dos respetivos anexos e das condições de trabalho estabelecidos nos mesmos, não sendo aplicáveis outras categorias profissionais que não as previstas no número 2 da presente cláusula.

2- As categorias profissionais consagradas no presente AE são as seguintes:

- a) Engenheiro especialista;
- b) Engenheiro técnico especialista;
- c) Economista especialista.

3- A empresa avaliará as condições de cada trabalhador à data de entrada em vigor do presente AE, para efeito de integração nas categorias profissionais previstas no número anterior, tendo por referência a seguinte tabela de correspondências:

	Anteriores categorias profissionais	Novas categorias profissionais
Licenciado	Engenheiro	Engenheiro especialista
	Economista	Economista especialista* ver número 4 <i>infra</i>
	Licenciado	Engenheiro especialista/engenheiro técnico especialista
Bacharel	Engenheiro técnico	Engenheiro técnico especialista

4- A categoria de «economista especialista» prevista na alínea c) do número 2 da presente cláusula integra exclusivamente os trabalhadores que à data de 31 de outubro de 2023 se encontravam filiados no Sindicato dos Economistas.

5- O presente AE não é aplicável a trabalhadores que não tenham correspondência com as categorias profissionais nele expressamente previstas.

Cláusula 11.^a

(Cargos de direção e funções de chefia)

1- O exercício de cargo de direção ou funções de chefia é temporário, por períodos renováveis, e não corresponde a uma categoria profissional.

2- A determinação dos cargos de direção ou funções de chefia, bem como as condições a eles inerentes são da competência da empresa.

3- O cargo de direção ou funções de chefia podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos previstos na lei e no presente AE.

4- A nomeação para os cargos e funções referidos no número anterior é da competência da empresa e depende de acordo escrito.

5- As condições retributivas definidas entre a empresa e o trabalhador para o exercício dos cargos de direção e funções de chefia cessam automaticamente com a cessação dos mesmos.

Cláusula 12.^a

(Regime transitório)

1- O enquadramento profissional nos níveis da tabela que consta do número 3 da cláusula 5.^a do anexo A e número 3 da cláusula 4.^a do anexo B será efetuado tendo em conta a seguinte tabela de correspondência:

Nível do anterior AE	Nível
XII	24
XI	23
X	22
IX	21
VIII	20
VII	19
VI c)	18
VI b)	17
VI a)	16
V c)	15
V b)	14

V a)	13
IV c)	12
IV b)	11
IV a)	10
III c)	9
III b)	8
III a)	7
II	6
I	5
Iniciação B2	4
Iniciação B1	3
Iniciação A2	2
Iniciação A1	1

2- A aplicação do presente AE e a atribuição das categorias de engenheiro especialista ou engenheiro técnico especialista aos trabalhadores admitidos na empresa, até à data de entrada em vigor do presente AE, e por ele potencialmente abrangidos, fica condicionada à apresentação do respetivo comprovativo da titularidade como membro efetivo na respetiva ordem profissional, correspondente à sua categoria profissional, devendo tal apresentação ocorrer até 9 de agosto de 2024.

3- Para efeitos de manutenção do enquadramento dos trabalhadores nas categorias referidas no número anterior, a empresa avaliará, a cada momento, o exercício efetivo das funções de engenheiro especialista e engenheiro técnico especialista e o cumprimento dos requisitos e condições do exercício da respetiva categoria profissional. Os trabalhadores ficam ainda obrigados à apresentação anual do respetivo comprovativo de titularidade ou pagamento da quota na respetiva ordem profissional, correspondente à sua categoria profissional.

4- Após apresentação do comprovativo da titularidade, no prazo previsto no número 2 da presente cláusula, como membro efetivo na ordem profissional correspondente à categoria profissional do trabalhador, a empresa aplicará os regimes previstos no presente AE, de acordo com as condições de atribuição neles previstas e, se aplicável, com efeitos retroativos às datas de efeitos nele expressamente previstos.

5- Os trabalhadores que, a 31 de outubro de 2023 sejam filiados no Sindicato dos Economistas são integrados na categoria profissional de economista especialista, prevista no presente regulamento.

6- Para efeitos de atribuição de progressões referentes aos anos de 2021 e 2022 a empresa contabiliza o tempo de permanência na categoria e nível transcorrido no período de vigência do ATE até 31 de dezembro de 2022, enquadrando o trabalhador, à data da entrada em vigor do presente AE, e com efeitos a 1 de novembro de 2023, no nível correspondente da remuneração base constante da cláusula 2.^a, número 4, alínea a) do RRB, desde que cumpridos os requisitos da respetiva progressão.

7- As progressões dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE referente aos anos de 2021 e 2022 serão pagas com efeitos a 1 de novembro de 2023, sem efeitos retroativos independentemente da data de vencimento.

8- No que respeita à evolução profissional dos trabalhadores abrangidos por todas as categorias do presente AE, referente ao ano de 2023, a antiguidade na categoria verificada à data de entrada em vigor do presente AE será contabilizada desde 1 de janeiro de 2023, reiniciando-se a contagem nesta data. A antiguidade na categoria contabilizada desde 1 de janeiro de 2023 será considerada exclusivamente para efeitos de aplicação do presente AE. Não ocorrerão quaisquer evoluções profissionais durante o ano de 2023.

9- As progressões dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE relativas ao primeiro semestre de 2024 serão pagas a 1 de julho de 2024, sem efeitos retroativos, sendo considerado todo o tempo de permanência naquele nível para efeitos de posicionamento na tabela.

10-As progressões na tabela salarial absorvem os diferenciais atribuídos individualmente em rubricas ou incluídos em agregadores, onde se inclui o diferencial de função e o diferencial de gestão, não podendo o valor destes diferenciais após progressões ser inferior ao limite mínimo definido, em cada momento, pela empresa.

11-As atualizações da tabela salarial não absorvem os diferenciais, salvo no caso dos trabalhadores admitidos no âmbito do ATE, no caso dos trabalhadores que cessam funções em cargos de gestão/chefia, bem como as situações previstas na cláusula 8.^a do presente regulamento.

ANEXO A

Engenheiro especialista e engenheiro técnico especialista

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de engenheiro especialista e engenheiro técnico especialista, conforme previsto na cláusula 10.^a do presente regulamento.

Cláusula 2.^a

Caracterização das categorias profissionais

Engenheiro especialista - É um profissional que desempenha funções e atos de engenharia, com autonomia técnica e capacidade técnica de decisão, suportados numa formação superior, de base multidisciplinar em engenharia e com inscrição como membro efetivo na Ordem de Engenheiros.

Estuda, concebe e elabora documentos técnicos, nomeadamente pareceres, relatórios ou projetos, da área da sua especialidade de engenharia, com espírito crítico sobre as matérias operacionais e outras relevantes à sua área de formação base ou complementar decorrente de formação profissional em engenharia.

Resolve problemas complexos no âmbito da sua especialidade de engenharia, apoiando em assuntos de natureza técnica e organizacional e apresentando soluções para otimização de processos no seio da empresa.

Elabora, verifica e aprova ordens técnicas de engenharia.

Organiza, coordena e executa atividades, métodos e processos, definindo normas e procedimentos de controlo na área da sua especialidade de engenharia.

Programa e coordena, em coordenação com a hierarquia, as suas atividades ou as de outros profissionais de nível igual ou inferior.

Pode assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade desde que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas asseguradas pela empresa.

Conhece e domina a regulamentação da empresa, da indústria e da atividade profissional que lhe for aplicável, interpretando e aplicando as normas os procedimentos e as instruções de caráter técnico.

Analisa, monitoriza e emite pareceres de engenharia no âmbito da gestão de contratos de *real estate*.

Engenheiro técnico especialista - É um profissional que desempenha funções e atos de engenharia de engenheiros técnicos, com autonomia e capacidade de decisão, que requerem formação superior em engenharia e inscrição como membro efetivo na Ordem de Engenheiros Técnicos.

Estuda, concebe e elabora documentos técnicos, nomeadamente pareceres, relatórios ou projetos, da área da sua especialidade técnica de engenharia, com espírito crítico sobre as matérias operacionais e outras relevantes à sua área de formação base ou complementar decorrente de formação profissional em engenharia técnica.

Resolve problemas complexos, apresentando soluções técnicas no âmbito da sua especialidade de engenharia técnica.

Organiza, coordena e executa atividades, métodos e processos, definindo normas e procedimentos de controlo na área da sua especialidade de engenharia técnica.

Programa e coordena, em conjunto com a hierarquia, as atividades ou as de outros profissionais de nível igual ou inferior.

Pode assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade desde que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas asseguradas pela empresa.

Apoia os serviços em assuntos de natureza técnica e organizacional.

Conhece e domina a regulamentação da empresa, da indústria e da atividade profissional, interpretando e aplicando as normas os procedimentos e as instruções de caráter técnico.

Cláusula 3.^a**Conceito de atos de engenharia**

Para efeitos de caracterização das categorias profissionais de engenheiro especialista e engenheiro técnico especialista, constantes do presente AE, consideram-se exclusivamente atos de engenharia aqueles que, relacionados com a indústria aeronáutica, tanto no operador como na manutenção e engenharia, se caracterizam pela elaboração, verificação, aprovação de ordens técnicas de engenharia ou similares, despacho de diretivas de aeronavegabilidade e *service bulletin*, elaboração, verificação e aprovação de projetos DOA (*design organization approval*), gestão de frota e elaboração de contratos de leasing de aeronaves, monitorização, controlo e planeamento operacional e de performance aeronáutica, elaboração de relatórios de elevada especificidade técnica no domínio de engenharia aeronáutica, de logística de manutenção, de elaboração e acompanhamento de contratos de venda de serviços da manutenção, engenharia e gestão de projetos de manutenção, *safety and security*, bem como, os atos de engenharia, não específicos para a indústria aeronáutica, concretamente, elaboração de projetos na área património e manutenção de *campus*, planeamento e controlo de obras de engenharia, controlo ambiental e gestão de contratos de *real estate*, planos de emergência contra incêndios na área de *safety* e controlo de formação de engenharia na área de manutenção e engenharia.

Cláusula 4.^a**Condições de ingresso**

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

2- As admissões podem efetuar-se por concurso ou por convite.

3- Na admissão de trabalhadores, a TAP considera, nomeadamente, os seguintes requisitos e fatores:

- a) Licenciatura ou mestrado em engenharia;
- b) Conhecimento adequado no mínimo da língua inglesa, falada e escrita;
- c) Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso;
- d) Conhecimentos/formação técnica, adequados à função;
- e) Formação profissional;
- f) Experiência profissional;
- g) Inscrição na ordem profissional como membro efetivo.

4- A apresentação do comprovativo do cumprimento dos requisitos previstos nas alíneas a) e g) são obrigatórios para o ingresso nas categorias profissionais de engenheiro especialista e engenheiro técnico especialista previstas no presente acordo de empresa e, consequentemente para a aplicação do presente acordo de empresa.

Cláusula 5.^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; e
- b) Os definidos na cláusula 6.^a do presente regulamento.

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, a evolução faz-se nos seguintes termos específicos:

Nível	Tempo de permanência	Redução do tempo de permanência por desempenho	
24			
23	NE + ADP Muito Bom. Acesso restrito a trabalhadores cuja exigência funcional requeira alto nível de especialização técnica		
22	NE + ADP Muito Bom. Acesso restrito a trabalhadores cuja exigência funcional requeira alto nível de especialização técnica		
21	36 meses + NE ⁽¹⁾ 5 % + ADP ⁽²⁾ Muito Bom		
20	36 meses + NE 5 % + ADP Muito Bom		
19	36 meses + NE 6 % + ADP Muito Bom		
18	36 meses + NE 6 % + ADP Muito Bom		
17	24 meses + ADP Muito Bom	12	15 % ⁽³⁾
16	24 meses + ADP Muito Bom	12	15 % ⁽³⁾
15	24 meses + ADP Muito Bom	12	15 % ⁽³⁾
14	24 meses + ADP Muito Bom	12	15 % ⁽³⁾
13	24 meses + ADP Muito Bom	12	25 % ⁽³⁾
12	24 meses + ADP Muito Bom	12	25 % ⁽³⁾
11	24 meses + ADP Muito Bom	12	25 % ⁽³⁾
10	24 meses + ADP Muito Bom	12	25 % ⁽³⁾
9	18 meses + ADP Bom	12	30 % ⁽³⁾
8	18 meses + ADP Bom	12	30 % ⁽³⁾
7	18 meses + ADP Bom	12	30 % ⁽³⁾
6	18 meses + ADP Bom	12	35 % ⁽³⁾
5	18 meses + ADP Bom	12	35 % ⁽³⁾
4	18 meses + ADP Bom	12	40 % ⁽³⁾
3	12 meses + ADP Bom	12	
2	12 meses + ADP Bom	12	
1	12 meses + ADP Bom	12	

¹ Necessidades de empresa definidas e comunicadas anualmente pela empresa aos sindicatos;

² Avaliação de desempenho e potencial;

³ Universo de trabalhadores de referência para aplicação deste percentual corresponde aos trabalhadores com a categoria engenheiro especialista e engenheiro técnico especialista.

4- As evoluções dos níveis 18 para o nível 19, do nível 19 para o nível 20, do nível 20 para o nível 21, do nível 21 para o nível 22 dependem da existência de necessidades da empresa de profissionais nestes níveis, nas percentagens referidas na tabela anterior.

5- As evoluções dos níveis 22 para 23 e do nível de 23 para 24, apenas ocorrem caso se verifiquem necessidades da empresa de profissionais nestes níveis.

6- O mecanismo de progressões aceleradas com base em desempenho de excelência previsto na tabela anterior é comum a todos os trabalhadores abrangidos pela categoria de engenheiro especialista e engenheiro técnico especialista.

7- No sentido de assegurar a efetivação do mecanismo de progressões aceleradas com base em desempenho de excelência previsto na tabela anterior, a TAP compromete-se a informar os sindicatos, até 30 de setembro de cada ano, do cumprimento das percentagens definidas como mínimas em cada nível da tabela salarial, salvo por motivos de força maior devidamente justificados pela TAP aos sindicatos outorgantes. Os movimentos de evolução que decorrem do mecanismo de progressões aceleradas devem produzir efeitos ao 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido. Se até ao final de 30 de setembro de cada ano, a TAP não cumprir o dever de informação acima referido, todos os associados destes sindicatos beneficiarão dessa progressão acelerada à data de efeito dessa progressão, desde que cumpram os requisitos para efeitos de progressão, salvo por motivos de força maior e devidamente justificados pela TAP aos sindicatos outorgantes.

8- O previsto no número anterior aplica-se de igual forma aos níveis 18 e 19 da tabela salarial relativamente a «necessidades de empresa» (NE), salvo por motivos de força maior e devidamente justificados pela TAP aos sindicatos outorgantes.

9- As progressões na tabela salarial absorvem os diferenciais atribuídos individualmente em rubricas ou incluídos em agregadores, onde se inclui o diferencial de função e o diferencial de gestão (nomeadamente, rubricas 1002, 1003, 1011, 1015, 1017, 1038, 1047, 1070, 1184 e 1250, sem prejuízo de outros códigos que sejam criados), não podendo o valor destes diferenciais após progressões ser inferior ao limite mínimo definido, em cada momento, pela empresa.

10- Cumulativamente à condição expressa no número anterior, no caso das admissões que ocorreram durante o período do acordo temporário de emergência (ATE) celebrado entre a TAP e o SE e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2021, os aumentos da tabela salarial alcançados no âmbito do AE absorvem os diferenciais que lhe tenham sido atribuídos.

11- As atualizações da tabela salarial não absorvem os diferenciais, salvo nos casos previstos no número anterior, no caso dos trabalhadores que cessam funções em cargos de gestão/chefia, bem como as situações previstas na cláusula 8.ª do presente regulamento.

ANEXO B

Economista especialista

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de economista especialista, conforme previsto na cláusula 10.ª do presente regulamento.

2- A categoria de «economista especialista» prevista no presente anexo integra exclusivamente os trabalhadores que à data de 31 de outubro de 2023 se encontravam filiados no SE.

Cláusula 2.ª

Caracterização das categorias profissionais

Economista especialista - É um profissional com formação superior em economia que executa estudos, projeções, análises e interpretação de dados económico-financeiro aplicando a teoria económica, conhecimentos estatísticos e outras técnicas económico-financeiras.

Realiza análises comparadas de evolução económica.

Concebe e implementa modelos económico-financeiros.

Cláusula 3.ª

Condições de integração na categoria

1- Compete à TAP definir os requisitos de integração nesta categoria dos trabalhadores que, a 31 de outubro de 2023, sejam filiados no Sindicato dos Economistas.

2- Na integração de trabalhadores, a TAP considera, nomeadamente, os seguintes requisitos e fatores:

a) Licenciatura ou mestrado em economia;

- b) Conhecimento adequado no mínimo da língua inglesa, falada e escrita;
- c) Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso;
- d) Conhecimentos/formação técnica, adequados à função;
- e) Formação profissional;
- f) Experiência profissional.

3- A apresentação do comprovativo do cumprimento do requisito previsto na alínea a) é obrigatório para a integração na categoria profissional de economista prevista no presente acordo de empresa e, consequentemente para a aplicação do presente acordo de empresa.

Cláusula 4.^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; e
- b) Os definidos na cláusula 6.^a do presente regulamento.

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, a evolução faz-se nos seguintes termos específicos:

Nível	Tempo de permanência	Redução do tempo de permanência por desempenho	
24			
23	NE + ADP Muito Bom. Acesso restrito a trabalhadores cuja exigência funcional requeira alto nível de especialização técnica		
22	NE + ADP Muito Bom. Acesso restrito a trabalhadores cuja exigência funcional requeira alto nível de especialização técnica		
21	36 meses + NE ⁽¹⁾ 5 % + ADP ⁽²⁾ Muito Bom		
20	36 meses + NE 5 % + ADP Muito Bom		
19	36 meses + NE 6 % + ADP Muito Bom		
18	36 meses + NE 6 % + ADP Muito Bom		
17	24 meses + ADP Muito Bom	12	15 % ⁽³⁾
16	24 meses + ADP Muito Bom	12	15 % ⁽³⁾
15	24 meses + ADP Muito Bom	12	15 % ⁽³⁾
14	24 meses + ADP Muito Bom	12	15 % ⁽³⁾
13	24 meses + ADP Muito Bom	12	25 % ⁽³⁾
12	24 meses + ADP Muito Bom	12	25 % ⁽³⁾
11	24 meses + ADP Muito Bom	12	25 % ⁽³⁾
10	24 meses + ADP Muito Bom	12	25 % ⁽³⁾
9	18 meses + ADP Bom	12	30 % ⁽³⁾
8	18 meses + ADP Bom	12	30 % ⁽³⁾
7	18 meses + ADP Bom	12	30 % ⁽³⁾

6	18 meses + ADP Bom	12	35 % ⁽³⁾
5	18 meses + ADP Bom	12	35 % ⁽³⁾
4	18 meses + ADP Bom	12	40 % ⁽³⁾
3	12 meses + ADP Bom	12	
2	12 meses + ADP Bom	12	
1	12 meses + ADP Bom	12	

¹ Necessidades de empresa definidas e comunicadas anualmente pela empresa aos sindicatos;

² Avaliação de desempenho e potencial;

³ Universo de trabalhadores de referência para aplicação deste percentual corresponde aos trabalhadores com a categoria de economista especialista.

4- As evoluções dos níveis 18 para o nível 19, do nível 19 para o nível 20, do nível 20 para o nível 21, do nível 21 para o nível 22 dependem da existência de necessidades da empresa de profissionais nestes níveis, nas percentagens referidas na tabela anterior.

5- As evoluções dos níveis 22 para 23 e do nível de 23 para 24, apenas ocorrem caso se verifiquem necessidades da empresa de profissionais nestes níveis.

6- O mecanismo de progressões aceleradas com base em desempenho de excelência previsto na tabela anterior é comum a todos os trabalhadores abrangidos pela categoria de economista especialista.

7- No sentido de assegurar a efetivação do mecanismo de progressões aceleradas com base em desempenho de excelência previsto na tabela anterior, a TAP compromete-se a informar os sindicatos, até 30 de setembro de cada ano, do cumprimento das percentagens definidas como mínimas em cada nível da tabela salarial, salvo por motivos de força maior devidamente justificados pela TAP aos sindicatos outorgantes. Os movimentos de evolução que decorrem do mecanismo de progressões aceleradas devem produzir efeitos ao 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido. Se até ao final de 30 de setembro de cada ano, a TAP não cumprir o dever de informação acima referido, todos os associados destes sindicatos beneficiarão dessa progressão acelerada à data de efeito dessa progressão, desde que cumpram os requisitos para efeitos de progressão, salvo por motivos de força maior e devidamente justificados pela TAP aos sindicatos outorgantes.

8- O previsto no número anterior aplica-se de igual forma aos níveis 18 e 19 da tabela salarial relativamente a «necessidades de empresa» (NE), salvo por motivos de força maior e devidamente justificados pela TAP aos sindicatos outorgantes.

9- As progressões na tabela salarial absorvem os diferenciais atribuídos individualmente em rubricas ou incluídos em agregadores, onde se inclui o diferencial de função e o diferencial de gestão (nomeadamente, rubricas 1002, 1003, 1011, 1015, 1017, 1038, 1047, 1070, 1184 e 1250, sem prejuízo de outros códigos que sejam criados),

10- Cumulativamente à condição expressa no número anterior, no caso das admissões que ocorreram durante o período do acordo temporário de emergência (ATE) celebrado entre a TAP e o SE e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2021, os aumentos da tabela salarial alcançados no âmbito do AE absorvem os diferenciais que lhe tenham sido atribuídos.

11- As atualizações da tabela salarial não absorvem os diferenciais, salvo no caso dos trabalhadores admitidos no âmbito do ATE, no caso dos trabalhadores que cessam funções em cargos de gestão/chefia, bem como as situações previstas na cláusula 8.^a do presente regulamento.

ANEXO II

Regulamento de Remunerações e Benefícios

Cláusula 1.^a

(Objeto)

O Regulamento de Remunerações e Benefícios («RRB») constitui o anexo II previsto na cláusula 3.^a, número 1, alínea b) do AE, fazendo daquele parte integrante.

Cláusula 2.^a**(Componentes retributivas e não retributivas)**

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do presente regulamento, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, podendo ser constituída por uma parte certa e outra variável, referidas no número 4 da presente cláusula.

3- As prestações retributivas dos trabalhadores estão definidas e reguladas no presente anexo.

4- Para os efeitos previstos neste AE, a retribuição ilíquida mensal pode compreender:

- a) A remuneração base, constante da tabela salarial junta como anexo II.I;
- b) As anuidades;
- c) A retribuição especial por isenção de horário de trabalho;
- d) Adicional temporário por funções de cargo de direção, de chefia ou coordenação;
- e) Suplemento técnico;
- f) Diferencial de exercício de funções de cargos de chefia/direção;
- g) Outros adicionais temporários.

5- As prestações complementares mencionadas nas alíneas c) a g) do número anterior apenas integram a retribuição ilíquida mensal se e enquanto se verificar a efetividade de prestação de trabalho e as condições inerentes ao seu pagamento previstas no presente AE.

6- Não se consideram, nomeadamente, retribuição:

- a) Os subsídios atribuídos pela empresa aos trabalhadores para a refeição, nem as comparticipações no preço destas ou o seu pagamento integral, quando for caso disso;
- b) As importâncias abonadas a título de ajudas de custo e despesas de transporte, previstas nos normativos em vigor na empresa em cada momento ou quaisquer outras atribuídas aos trabalhadores deslocados por período superior a 90 dias, designadamente eventuais abonos de viagem, subsídios de deslocação, abonos de instalação e subsídios de habitação;
- c) O reembolso da quota das ordens profissionais;
- d) Os benefícios sociais, nomeadamente, subsídio para educação especial, subsídio para material escolar, comparticipação nas despesas de infantário e complemento do abono de família.

Cláusula 3.^a**(Retribuição e subsídio de férias)**

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias.

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, salvo se outro procedimento for acordado entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 4.^a**(Subsídio de Natal)**

1- Todos os trabalhadores ao serviço têm direito, anualmente, a um subsídio de montante igual ao da sua retribuição, conforme previsto no número 2 da cláusula 2.^a, a pagar até 15 de dezembro.

2- No ano da admissão, no da cessação do contrato de trabalho, bem como no da suspensão do mesmo, o subsídio de Natal será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 5.^a**(Subsídio de refeição)**

1- Aos trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho, um subsídio de refeição no valor previsto no anexo II.II do presente regulamento, através de cartão refeição, ou de outra modalidade que venha a ser concretamente definida pela TAP, desde que prestem pelo menos cinco horas de trabalho efetivo.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, não terão direito ao subsídio de refeição referido no número anterior os trabalhadores que se encontrem, nomeadamente, nas situações seguintes: Férias, licença sem retribuição, deslocação em serviço, parentalidade e faltas de qualquer natureza.

Cláusula 6.^a

(Evolução salarial)

A evolução salarial das componentes de retribuição base é determinada pela evolução na carreira e encontra-se sujeita ao cumprimento dos requisitos elencados na cláusula 6.^a («Evolução profissional») do RC.

Cláusula 7.^a

(Anuidade)

- 1- É atribuído a todos os trabalhadores uma anuidade por cada ano completo de antiguidade na empresa.
- 2- Cada anuidade vence-se no dia um do mês em que é completado cada ano de antiguidade na empresa.
- 3- Para efeitos do regime de anuidades não contam os períodos de licença sem retribuição.
- 4- O valor de cada anuidade consta do anexo II.II.

Cláusula 8.^a

(Suplemento técnico)

1- O suplemento técnico é devido ao trabalhador com a categoria profissional de engenheiro especialista e engenheiro técnico especialista que preencha as seguintes condições:

a) Suplemento técnico nível 1 - Atribuído a engenheiros de elevada especificidade técnica na indústria aeronáutica e em organizações de manutenção que a empresa considere reunir, cumulativamente, as seguintes condições de exigibilidade:

- Formação em engenharia;
- Pratique atos de engenharia relacionados com indústria aeronáutica, tanto no operador como na manutenção e engenharia, nomeadamente, elaboração/verificação/aprovação de ordens técnicas de engenharia ou similares, despacho de diretivas de aeronavegabilidade e *service bulletin*, elaboração/verificação/aprovação de projetos DOA (*design organization approval*), gestão de frota e elaboração de contratos de *leasing* de aeronaves, monitorização/controlo/planeamento operacional e de performance aeronáutica e elaboração de relatórios de elevada especificidade técnica no domínio aeronáutico e *safety and security*;

b) Suplemento técnico nível 2 - Atribuído a engenheiros de elevada especificidade técnica na indústria aeronáutica e em organizações de manutenção que a empresa considere reunir, cumulativamente, as seguintes condições de exigibilidade:

- Formação em engenharia;
- Pratique atos de engenharia relacionados com indústria aeronáutica, nomeadamente, de logística, de elaboração/acompanhamento de contratos de venda de serviços da manutenção e engenharia e gestão de projetos de manutenção;

c) Suplemento técnico nível 3 - Atribuído a outras funções de engenharia que a empresa considere reunir, cumulativamente, as seguintes condições de exigibilidade:

- Formação em engenharia;
- Pratique os atos de engenharia, não específicos para a indústria aeronáutica, concretamente, elaboração de projetos na área património e manutenção de *campus*, planeamento e controlo de obras de engenharia, controlo ambiental e gestão de contratos de *real estate*, planos de emergência contra incêndios na área de *safety* e controlo de formação de engenharia na área de manutenção e engenharia.

2- Para efeitos de análise e reconhecimento da antiguidade na função, com vista à atribuição de eventual suplemento técnico será, sempre que necessário, constituída uma comissão técnica composta por um elemento da direção de recursos humanos da TAP, as chefias da anterior e da atual função do trabalhador, e, caso se mostre necessário, um elemento adicional («*subject matter experts*»).

3- Desta avaliação resultará um parecer vinculativo emitido pela comissão para efeitos de atribuição do suplemento técnico.

4- O valor do suplemento técnico depende da antiguidade do trabalhador na função, de acordo com o constante no anexo II.III, consoante o trabalhador tenha até cinco anos, não inclusive, ou cinco ou mais anos de experiência na função.

5- O suplemento técnico deixa de ser devido a partir do momento em que o trabalhador cesse o desempenho das funções identificadas no número 1, sendo reavaliado nos termos do número 2 da presente cláusula, caso o trabalhador altere as suas funções ou área.

6- O suplemento técnico não é aplicável a diretores nem a trabalhadores com a categoria de engenheiro especialista níveis 1, 2 e 3 da tabela salarial, ainda que preencham as condições previstas nas alíneas a) a c) do número 1 da presente cláusula.

7- As partes assumem o compromisso de, no último trimestre de 2026, reavaliar os pressupostos subjacentes à atribuição do suplemento técnico.

Cláusula 9.^a

(Reembolso de pagamento da quota da ordem profissional)

A TAP compromete-se a proceder ao reembolso do pagamento da quota da ordem profissional aos trabalhadores com a categoria de engenheiro especialista e engenheiro técnico especialista, desde que previamente apresentado o respetivo comprovativo.

Cláusula 10.^a

(Retribuição por prestação temporária de serviço como instrutor de formação)

1- Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como instrutores em cursos ministrados pela TAP terão direito a uma remuneração especial por hora de formação no valor definido no anexo II.II do presente regulamento.

3- Sempre que os trabalhadores 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.

4- Não têm direito às remunerações definidas nos números anteriores os trabalhadores que desempenhem funções que envolvam entre as suas obrigações a de dar formação.

Cláusula 11.^a

(Remuneração por 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; e
- 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 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- O disposto no número 1 não é aplicável aos trabalhadores com regime de isenção de horário de trabalho na modalidade prevista na alínea a) do número 4 da cláusula 28.^a do clausulado geral.

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

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

Cláusula 12.^a

(Subsídio para educação especial)

1- A TAP concede aos filhos de todos os seus trabalhadores 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 € por cada educando.

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 13.^a**(Subsídio para material escolar)**

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

Cláusula 14.^a**(Proteção na doença e acidentes)**

1- Nas situações de doença e quando haja lugar ao pagamento de subsídio de doença pela Segurança Social, a TAP complementar esse subsídio com montante igual à diferença entre o mesmo e o valor líquido da retribuição base e das anuidades.

2- 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.

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

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

5- No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, ocorrido ou contraída ao serviço da empresa, a TAP pagará, durante o período previsto na lei para concessão de subsídio de doença, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição líquida do trabalhador.

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

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

Cláusula 15.^a**(Incapacidade permanente)**

1- O trabalhador que se encontre em situação de incapacidade permanente para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, pode requerer a reclassificação ou reconversão para a função compatível com as diminuições verificadas e suas aptidões, caso exista posto de trabalho disponível, ou passar à reforma por invalidez.

2- Para os efeitos do número anterior, o trabalhador, no prazo de 30 dias a contar da data de declaração da incapacidade, comunica, querendo, à empresa a pretensão de exercício de outra função, após o que a empresa, no prazo máximo de 60 dias, comunica quais os postos de trabalho disponíveis, caso existam.

3- Se, nos casos previstos no número 1, o trabalhador:

a) Não exercer a opção referida no número 1, ou exercendo-a lhe for comunicada a inexistência de posto de trabalho disponível; ou

b) Não requerer a passagem à situação de reforma por invalidez, no prazo de 30 dias a contar da data de declaração da incapacidade, mediante a apresentação de documento comprovativo.

4- A empresa pode declarar a caducidade do contrato de trabalho do trabalhador, por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o mesmo prestar o seu trabalho.

5- Caso o trabalhador opte pela passagem à situação de reforma por invalidez, o contrato de trabalho caduca quando for lhe concedida a reforma, sendo retroagidos os seus efeitos à data do respetivo requerimento.

6- Se, nos termos do número um, o trabalhador optar pela opção definida no número 1, o mesmo beneficiará da retribuição base correspondente à nova função, nomeadamente podendo ser mantida ou aumentada.

Cláusula 16.^a**(Refeitório)**

1- A TAP manterá na sua sede, em Lisboa, e onde lhe for possível e conveniente, sem carácter lucrativo, um

serviço de refeitório, em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores em serviço, diretamente ou por intermédio de uma concessionária.

2- O valor suportado pelos trabalhadores para o preço de cada refeição base é de 1,50 € atualizável sempre, e na mesma proporção, da atualização da tabela salarial da remuneração base.

Cláusula 17.^a

(Infantário)

1- A TAP deve manter em funcionamento, no distrito da sede da empresa, um infantário destinado prioritariamente aos filhos dos seus trabalhadores cujo local de trabalho seja no distrito de Lisboa, com idades compreendidas entre os quatro meses e os cinco anos de idade.

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

3- Os trabalhadores participarão nas despesas do infantário nos termos das percentagens seguintes, as quais poderão ser agravadas, 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 têm prioridade as crianças que já o frequentaram, as crianças cujas mães e/ou pais trabalhem em regime de turno.

5- Não tendo o infantário capacidade para absorção dos filhos dos trabalhadores 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 trabalhador 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 participa, 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.

Cláusula 18.^a

(Seguros)

1- A TAP mantém, em benefício dos seus trabalhadores, incluindo os deslocados por períodos superiores a 90 dias, os seguintes seguros, atualmente existentes, ou outros que os substituam sem diminuição na globalidade 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 II. IV e II. V do presente regulamento.

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

4- A TAP garante aos trabalhadores 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 trabalhador, a TAP atribui aos respetivos herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao montante máximo de 90 000,00 €.

Cláusula 19.^a

(Complemento de reforma)

1- A todos os trabalhadores admitidos até 31 de maio de 1993 no quadro permanente da TAP, que requeiram

a passagem à situação de reforma por velhice ou por invalidez até 60 dias após terem atingido a idade mínima legal em que, como trabalhador TAP, o possam fazer, ou após ocorrência de qualquer situação que comprovadamente justifique a reforma por invalidez, a TAP atribuirá um complemento da pensão de reforma concedida pela Segurança Social.

2- O complemento TAP de reforma integra a pensão total de reforma, que será sempre constituída pelas verbas correspondentes à pensão de reforma da Segurança Social e por aquele complemento TAP de reforma.

3- O montante da pensão de reforma da Segurança Social a considerar para efeitos de cálculo do complemento TAP será sempre a pensão de reforma unificada, nos casos em que esta possa ser pedida pelo beneficiário, independentemente de este efetivar ou não esse pedido.

4- O montante do complemento TAP de reforma será o resultante da regulamentação que em cada momento vigorar sobre a matéria.

5- A todos os ex-trabalhadores que tenham prestado à empresa um mínimo de 5 anos completos de serviço é atribuído um adicional ao complemento TAP de reforma se e na medida necessária para que o montante da respetiva pensão total de reforma seja igual ao salário mínimo nacional em cada momento em vigor para a indústria e serviços.

a) Este adicional será atribuído aos ex-trabalhadores que expressamente o solicitem e desde que façam prova de não possuírem qualquer outro rendimento;

b) Os adicionais atribuídos não integram o valor do complemento TAP de reforma, podendo ser reduzidos ou anulados logo que a pensão total de reforma seja igual ou superior ao salário mínimo nacional em cada momento em vigor para a indústria e serviços.

6- A partir da data em que for constituído um fundo de pensões para garantir o pagamento dos complementos TAP de reforma, o valor da pensão total de reforma garantido nunca será superior ao valor da remuneração base líquida do ativo.

7- Aos trabalhadores admitidos no quadro permanente a partir de junho de 1993 apenas será atribuído complemento TAP de reforma após constituição de fundo de pensões, nos termos que forem definidos no quadro desse fundo de pensões.

8- A atribuição do complemento TAP pressupõe sempre que o trabalhador se encontra ao serviço no momento da atribuição da pensão de reforma ou invalidez.

Cláusula 20.^a

(Pré-reforma)

1- Por acordo entre a empresa e o trabalhador pode este passar, a partir dos 55 anos, à situação de pré-reforma nas condições que em cada momento estiverem definidas, e em vigor, pela empresa e na lei.

2- Os trabalhadores na situação de pré-reforma mantêm-se abrangidos pelos seguros previstos na cláusula 18.^a («Seguros») até perfazerem a idade legal de reforma por velhice.

Cláusula 21.^a

(Retribuição em caso de morte do trabalhador)

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

Cláusula 22.^a

(Regime transitório)

1- As progressões e anuidades que se venceriam em 2021 e 2022 vencem-se, desde que cumpridos os critérios definidos, e são pagas com efeitos a 1 de novembro de 2023, sem efeitos retroativos anteriores a essa data, não existindo quaisquer outras progressões com efeitos em 2023, sem ser as relativas aos anos de 2021 e 2022.

2- Para efeitos das futuras progressões no âmbito do presente AE apenas é contabilizado o tempo de permanência desde 1 de janeiro de 2023.

3- Para efeitos de atribuição de progressões referentes aos anos de 2021 e 2022 a empresa contabiliza o tempo de permanência na categoria e nível transcorrido no período de vigência do ATE até 31 de dezembro de 2022, enquadrando o trabalhador, à data da entrada em vigor do presente AE, e com efeitos a 1 de novembro de 2023, no nível correspondente da remuneração base constante da cláusula 2.^a, número 4, alínea a) do RRB, desde que cumpridos os requisitos da respetiva progressão.

4- No que respeita à evolução profissional dos trabalhadores abrangidos por todas as categorias do presente AE, referente ao ano de 2023, a antiguidade na categoria verificada à data de entrada em vigor do presente AE será contabilizada desde 1 de janeiro de 2023, reiniciando-se a contagem nesta data. A antiguidade na categoria contabilizada desde 1 de janeiro de 2023 será considerada exclusivamente para efeitos de aplicação do presente AE. Não ocorrerão quaisquer evoluções profissionais durante o ano de 2023.

5- As progressões na tabela salarial absorvem os diferenciais atribuídos individualmente em rubricas ou incluídos em agregadores, onde se inclui o diferencial de função e o diferencial de gestão (nomeadamente, rubricas 1002, 1003, 1015, 1070, 1037, 1047, 1008, 1011, 1017, 1038, 1082 e 1184, sem prejuízo de outros que sejam criados), não podendo o valor destes diferenciais após progressões ser inferior ao limite mínimo definido, em cada momento, pela empresa.

6- Cumulativamente à condição expressa no número anterior, no caso das admissões que ocorreram durante o período do acordo temporário de emergência (ATE), celebrado entre a TAP e o SE e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2021, os aumentos da tabela salarial alcançados no âmbito do AE e o aumento de outras rubricas indexadas ao vencimento base, absorvem os diferenciais que lhe tenham sido atribuídos.

7- As atualizações da tabela salarial não absorvem os diferenciais salvo nos casos previstos no número anterior da presente cláusula, no caso dos trabalhadores que cessam funções em cargos de gestão/chefia, bem como as situações previstas na cláusula 8.ª do RC.

8- A atribuição do suplemento técnico, previsto na cláusula 8.ª do presente regulamento, obedecerá, para além dos requisitos previstos na referida cláusula, às seguintes condições:

a) Eficácia retroativa aos trabalhadores que preencham os requisitos da cláusula 8.ª à data de entrada em vigor do presente AE;

b) Eficácia retroativa aos trabalhadores preencham todos os requisitos da cláusula 8.ª do presente regulamento à data da entrada em vigor do presente AE, com exceção da apresentação do comprovativo de titularidade como membro efetivo na respetiva ordem profissional, desde que apresentado até ao prazo estipulado no número 2 da cláusula 12.ª do RC;

c) Não atribuição de eficácia retroativa aos trabalhadores que não preencham todos os requisitos na referida cláusula até ao fim do prazo previsto no número 2 da cláusula 12.ª do RC.

ANEXO II.I

(Tabela salarial)

1.1- Aos trabalhadores abrangidos pelas categorias de engenheiro especialista, engenheiro técnico especialista e economista especialista a remuneração base é paga nos termos da tabela infra:

Nível	Tabela salarial (€)
24	5 845,00
23	5 560,00
22	5 277,00
21	5 050,00
20	4 879,00
19	4 710,00
18	4 426,00
17	4 256,00
16	4 086,00
15	3 916,00
14	3 688,00

13	3 518,00
12	3 348,00
11	3 150,00
10	2 980,00
9	2 809,00
8	2 638,00
7	2 497,00
6	2 383,00
5	2 230,00
4	2 111,00
3	2 010,00
2	1 815,00
1	1 702,00

ANEXO II.II

(Prestações pecuniárias)

1.1- Os valores das prestações pecuniárias encontram-se definidos nas tabelas infra.

Isenção de horário de trabalho	
Cláusula 28. ^a do clausulado geral	
<i>a)</i> Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho (PNT)	20 % da RB
<i>b)</i> Extensão do PNT até 2 horas/dia	15 % da RB
<i>c)</i> Extensão do PNT até 1 hora/dia [aplicável no período compreendido entre 1 de novembro de 2023 e 31 de outubro de 2025]	3 % da RB
<i>d)</i> Extensão do PNT até 1 hora/dia [aplicável a partir de 1 de novembro de 2025]	5 % da RB

1.2- De acordo com o disposto no número 3 da cláusula 52.^a do clausulado geral, não se encontram abrangidos pela alínea *c)* da tabela prevista no número 1.1 da presente cláusula, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes, que à data de entrada em vigor do presente AE, por acordo individual, se encontram abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho, auferindo a respetiva retribuição especial.

Regime de prevenção	
Cláusula 29. ^a do clausulado geral	
Valor diário (segunda a sexta-feira)	35,00 €
Valor diário (sábado, domingo e feriado)	55,00 €

Anuidades	
Cláusula 7.ª do RRB	
2023	25,00 €
2024	25,50 €
2025	25,75 €

Subsídio de refeição	
Cláusula 5.ª do RRB	
Pago em cartão	9,60 €
Pago em monetário	6,00 €

Retribuição por prestação temporária de serviço como instrutor de formação	
Cláusula 10.ª do RRB	
30,00 €/hora	

ANEXO II.III

(Suplemento técnico)

Níveis previstos no número 1 da cláusula 8.ª do presente regulamento	Antiguidade na função	Valor
Nível 1	Igual ou superior a 5 anos	500,00 €
	Inferior a 5 anos	250,00 €
Nível 2	Igual ou superior a 5 anos	300,00 €
	Inferior a 5 anos	200,00 €
Nível 3	Igual ou superior a 5 anos	200,00 €
	Inferior a 5 anos	100,00 €

ANEXO II.IV

(Seguro de saúde de grupo)

(Garantias, comparticipações 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					

M0015 27/02/2017 10:31:48 D000213 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	Prestação Direta		Prestação Reembolso		Período Carência
	Seguros	Multicare	Cliente	Multicare	Cliente	
Aros Oculares	€ 50,00					
Lentes Oculares	€ 50,00					
Lentes Contacto	€ 100,00					

- (1) Sem Comparticipação prévia / Com Comparticipação prévia
(2) Remanescente a cargo do Segurador

ANEXO II.V

(Seguro vida grupo)

Pessoas seguras: Todos os trabalhadores de terra (P.T.).

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.

Depositado a 2 de julho de 2024, a fl. 69 do livro n.º 13, com o n.º 183/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.