

Cláusula 1.^a
(Âmbito pessoal)

1. O presente Acordo de Empresa (A.E.) obriga, por um lado, a TAP-Air Portugal (adiante designada por TAP ou Empresa) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SIMA (Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins), o SINTAC (Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil), o SITAVA (Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos) e o SQAC (Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial), (adiante designados por **Sindicatos** outorgantes).
2. A TAP integra o sector de actividade de Transportes Aéreos Regulares (**CAE 62100**).
3. O A.E. abrange, para além da Empresa, cerca de 2.700 trabalhadores.

Cláusula 2.^a
(Âmbito territorial)

1. O presente A.E. aplica-se em todo o território nacional.
2. São abrangidos por este A.E. todos os trabalhadores que, sem perda de vínculo territorial, se desloquem em serviço ao estrangeiro por prazo igual ou inferior a 90 dias.
3. As relações de trabalho entre a TAP e os trabalhadores que se desloquem temporariamente em serviço, por prazo superior a 90 dias, reger-se-ão por regulamento próprio, nos termos da **cl.^a 24.^a**.

Cláusula 3.^a
(Entrada em vigor, vigência e revisão)

1. O presente A.E. entrará em vigor 5 dias após a sua publicação no B.T.E. (**Boletim do Trabalho e Emprego**) e substituirá toda a regulamentação colectiva anteriormente negociada entre as partes.
2. Sem prejuízo das actualizações salariais e de prestações pecuniárias, anuais, que possam ter lugar, o presente A.E. vigorará até 31 de Dezembro de 2007, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua revisão, nos termos legais.
3. Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, o presente A.E. renova-se por prazos sucessivos de um ano até que seja revogado por novo A.E..
4. As **tabelas salariais** e as prestações pecuniárias produzirão efeitos desde 1 de Janeiro, salvo indicação expressa em contrário.

Cláusula 4.^a
(Deveres da TAP)

⇒ **Código do Trabalho**

São deveres da TAP:

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

Cláusula 5ª (Deveres do trabalhador)

⇒ **Código do Trabalho**

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir integralmente as disposições deste A.E. e os regulamentos dele emergentes, bem como as **leis de trabalho vigentes**;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a Empresa, os colegas de trabalho e as demais pessoas, público e autoridades, que estejam ou entrem em relações com a Empresa;
- c) Desempenhar com pontualidade e eficiência o serviço que lhe seja confiado;
- d) Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem ou solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;
- e) Cumprir as ordens e directrizes da TAP, emitidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção definidos neste A.E. e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- f) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;

- g) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de **higiene e segurança no trabalho**;
- i) Guardar lealdade à TAP e segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;
- j) Não participar, directa ou indirectamente, em quaisquer negócios com entidades com as quais a TAP mantenha relações comerciais ou tenha posição competitiva;
- k) Não utilizar a qualidade de trabalhador da TAP para, directa ou indirectamente, desenvolver quaisquer actividades consideradas ilícitas pela lei;
- l) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade na Empresa;
- m) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anómalas que se tenham verificado no serviço;
- n) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

Cláusula 6.ª
(Garantias do trabalhador)

⇒ **Código do Trabalho**

1. É proibido à Empresa:
 - a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
 - b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
 - c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
 - d) Baixar de categoria o trabalhador, salvo se aceite por este e **cumpridas as formalidades legais**;
 - e) Transferir qualquer trabalhador em contravenção ao **disposto na lei** e **neste A.E.**;
 - f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
 - g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
 - h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade.
2. A prática pela TAP de qualquer acto em contravenção do disposto nas alíneas anteriores considera-se ilícita e constitui **justa causa de rescisão por parte do trabalhador**, com as consequências previstas neste A.E. ou na lei, se mais favorável.
3. Constitui violação das **leis do trabalho**, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no nº 1 desta cláusula salvo quanto ao referido nas alíneas d) e e), se tiver havido autorização da autoridade administrativa competente.

Cláusula 7.ª
(Quadros de pessoal e balanço social)

1. A TAP remeterá a cada Sindicato, no prazo legal, cópia do mapa de pessoal relativo aos trabalhadores por ele representado e que, por lei, esteja obrigada a enviar ao Ministério competente para a área do trabalho e das relações colectivas de trabalho e, até 15 de Maio, cópia do Balanço Social.
2. A informação prevista no número anterior conterà os seguintes elementos individuais:
 - Nome;
 - Número do trabalhador;
 - Categoria profissional;
 - Datas de admissão e da última evolução salarial;
 - Retribuição mensal.

Cláusula 8.^a **(Desconto das quotas sindicais)**

A TAP respeitará o disposto na lei, visando a arrecadação da quotização sindical por dedução na retribuição mensal, sempre que o trabalhador o autorize.

A entrega da quotização sindical deduzida nos termos do número anterior ao sindicato respectivo terá lugar até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

Cláusula 9.^a **(Habilitações mínimas)**

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

Cláusula 10.^a **(Idade mínima de admissão)**

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

Cláusula 11.^a **(Período experimental)**

⇒ Código do Trabalho

De acordo com o disposto na lei, o período experimental corresponde aos primeiros 60 dias de execução do contrato de trabalho, sem prejuízo do estabelecido em relação a cada categoria profissional prevista nos respectivos Anexos a este A.E.

Cláusula 12.^a **(Preenchimento de vagas)**

1. As vagas que ocorrerem serão preenchidas prioritariamente 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 respectiva.

2. Na falta de candidatos nas condições previstas no n.º 1, será dada preferência aos trabalhadores contratados a termo.
3. O provimento das vagas será feito mediante concurso sujeito a condições definidas previamente caso a caso.
4. Para efeitos do disposto nos números anteriores, a TAP obriga-se a divulgar a data de abertura do concurso, as provas a efectuar, os critérios de selecção e os pré-requisitos a que as candidaturas devem obedecer, dando disso conhecimento aos **sindicatos** interessados nas profissões envolvidas, com a devida antecedência.
5. Durante os cursos de formação conexos com o recrutamento interno a que alude o n.º 1, os trabalhadores manterão:
 - a) A sua retribuição de base acrescida das anuidades, sendo-lhes, todavia, devida a retribuição estabelecida para os candidatos não trabalhadores da TAP, se esta for superior;
 - b) A sua antiguidade na Empresa.
6. No caso de não obterem aprovação nos cursos ou provas, os trabalhadores manterão a categoria e funções anteriores e a respectiva antiguidade.

Cláusula 13.ª
(Categorias profissionais. Níveis de enquadramento.
Definições e conceitos)

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

- a) Profissão ou categoria profissional: conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;
- b) Função: conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;
- c) Tarefa: acção integrada numa função que requer um esforço físico ou mental, com vista a atingir um determinado fim.

Cláusula 14.ª
(Categorias profissionais)

1. Os trabalhadores da TAP abrangidos pelo presente A.E. estão enquadrados numa das **categorias profissionais constantes dos Anexos** e das condições de trabalho estabelecidos nos mesmos, sendo vedado à Empresa atribuir-lhes outras diferentes das neles previstas.
2. Poderão ser criadas outras categorias profissionais, que se considerarão parte integrante do presente A.E.

Cláusula 15.ª
(Colocação nos escalões da tabela salarial)

1. Todas as admissões ou ingresso numa categoria profissional por recrutamento externo serão feitas para o escalão inicial do respectivo grupo.

2. O disposto no n.º 1 não prejudica a possibilidade de, em situações excepcionais, ser adoptado critério diferente.

Cláusula 16.ª
(Evolução nas carreiras / requisitos mínimos gerais)

1. A evolução nas posições salariais e na carreira não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:
 - a) Total de faltas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência na posição salarial, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano de permanência requerida;
 - b) Faltas injustificadas para além do limite de 2 seguidas ou 4 interpoladas, no período de permanência na posição salarial;
 - c) Não aproveitamento em acção de formação profissional proporcionada pela Empresa e que constitua requisito de evolução na carreira profissional;
 - d) Existência de **sanção disciplinar** de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial ou, na falta de definição de tal período, nos últimos três anos;
 - e) Pendência de **processo disciplinar**;
 - f) Ocorrência de motivo justificativo em contrário, relacionado com o exercício ou conduta profissionais, desde que expresso e fundamentado por escrito.
2. Para a falta de assiduidade referida na alínea a) do número anterior não contam as ausências por motivo de:
 - a) **férias**;
 - b) **acidentes de trabalho**;
 - c) **doença profissional**;
 - d) **licença de maternidade** por ocasião do parto (até ao limite da duração do período mínimo legal em cada momento em vigor);
 - e) **doença** para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;
 - f) **casamento ou nojo**;
 - g) cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;
 - h) **estatuto de trabalhador-estudante**, até aos limites consagrados na lei geral;
 - i) **exercício de funções sindicais** ou na **Comissão de Trabalhadores**, por **membros das direcções sindicais**, **delegados sindicais** e **membros da Comissão de Trabalhadores**, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por **decisão da Empresa**.
3. No caso previsto na alínea e) do número 1, a evolução só não se efectivará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção de suspensão da prestação de trabalho; se do processo disciplinar resultar sanção de repreensão ou a ausência de sanção a evolução será efectivada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.
4. A verificação da inexistência de motivos impeditivos da evolução, previstos no n.º 1, será sempre referenciada a um número de anos, seguidos ou interpolados, igual aos do período mínimo de exercício de funções no grau possuído, que estiver estabelecido.

5. Para além dos momentos previstos e estabelecidos na progressão na linha técnica, a Empresa deve proceder à apreciação e avaliação da situação do trabalhador após 7 anos de permanência no mesmo grau, considerando, para o efeito para além dos requisitos consagrados no n.º 1, o currículo técnico do trabalhador, em todos os dados e informações que o integram.
6. A apreciação e avaliação deve ter lugar até ao termo do período de permanência quando este se achar estabelecido na progressão na linha técnica ou no prazo máximo de 60 dias a contar do termo do período de 7 anos de permanência previsto no número anterior.
7. Se o número total de trabalhadores a avaliar no mesmo prazo for igual ou superior a 20, o prazo será alargado em mais 30 dias.
8. Se o resultado da avaliação for positivo e, nos casos em que esta condição se achar consagrada, se houver necessidades da Empresa de mais trabalhadores com a qualificação do grau superior, deverá ter lugar a evolução prevista na carreira, de acordo com o estabelecido em cada anexo específico.
9. A apreciação e avaliação da situação do trabalhador será sempre especificada e fundamentada, devendo ser comunicada, por escrito, ao trabalhador.
10. 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 do Sindicato de que o trabalhador seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.
11. Em caso de incumprimento pela Empresa dos prazos fixados nos n.ºs 6, 7 e 10., terá lugar a evolução prevista na carreira.
12. 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.
13. Se o resultado da apreciação e avaliação for negativo, só terá que ter lugar nova apreciação e avaliação decorrido um ano.
14. O disposto no n.º 5 não abrange os trabalhadores das categorias profissionais de **Licenciado, Bacharel e Técnico Superior**.

Cláusula 17.ª
(Mudança de categoria profissional)

1. Quando qualquer trabalhador adquirir habilitações profissionais ou escolares que lhe permitam a integração em outras categorias profissionais, terá direito preferencial no preenchimento de vagas na categoria profissional que pretenda ocupar.
2. No caso de mudança de categoria profissional, a integração profissional e salarial será feita no grau inicial da nova categoria, salvo se a mudança ocorrer entre categorias profissionais com afinidade funcional que permita a consideração de tempo de serviço prestado na categoria anterior para efeitos de integração profissional e salarial na nova categoria profissional; ocorrendo

dúvidas sobre a existência, ou não, de afinidade funcional, a questão poderá ser apreciada em **Comissão Paritária**.

3. No caso de o trabalhador auferir já remuneração base superior à do grau inicial da nova categoria, manterá essa remuneração enquanto ela for superior à que corresponde à evolução na nova categoria.
4. As regras enunciadas nos números 2 e 3 anteriores poderão 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.
5. A produção de efeitos reportar-se-á sempre ao primeiro dia do mês seguinte ao da decisão.

Cláusula 18ª **(Evolução na carreira e nos graus de enquadramento)**

A evolução na carreira e a mudança de grau processar-se-ão de acordo com o referido em **cada Anexo da respectiva categoria profissional**.

Cláusula 19.ª **(Nomeação na linha hierárquica)**

1. É da competência da empresa a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica.
2. A nomeação para o exercício de funções na linha hierárquica será feita, por escrito com audição prévia e com o acordo do interessado, segundo critérios em que se atenderá, nomeadamente, à preparação técnica, ao potencial e ao curriculum técnico.
3. A substituição temporária no desempenho efectivo de funções de chefia da linha hierárquica só poderá ter lugar mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para as funções exercidas em substituição, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição paga desde o primeiro dia; o adicional de chefia será devido desde que a substituição seja igual ou superior a 5 dias úteis e pago igualmente desde o primeiro dia.
4. O impedimento que originar a substituição temporária, previsto no número 3., não poderá ultrapassar os 90 dias, findos os quais a empresa procederá à nomeação de chefia para o desempenho efectivo de funções da linha hierárquica, salvo se aquele impedimento for devido a **doença** prolongada com internamento hospitalar, a **doença profissional** ou a **acidente de trabalho**.

Cláusula 20.ª **(Local de trabalho; transferência)**

⇒ **Código do Trabalho**

1. Por local de trabalho entende-se o conjunto das instalações da Empresa em cada cidade, incluindo os serviços do aeroporto que a servem, com excepção do Funchal.
2. A transferência do trabalhador para outro local de trabalho só poderá ter lugar nos casos e nas **condições previstas na lei** e será fundamentada, pela Empresa, sempre que tal seja solicitado.
3. Deverão 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. **De acordo com o disposto na lei**, os dirigentes sindicais, os delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores só poderão ser transferidos de local de trabalho com o seu acordo.

Cláusula 21.^a (Efeitos da transferência)

1. Da transferência de local de trabalho não pode resultar diminuição ou eliminação de direitos, nos termos do presente A.E.
2. Do mesmo modo, da transferência não pode resultar, salvo se houver acordo do trabalhador:
 - a) Atribuição definitiva de actividade 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 22.^a (Posto de trabalho)

1. Entende-se por posto de trabalho o conjunto de tarefas que estão cometidas e são continuamente desempenhadas pelo trabalhador em local determinado no âmbito da Empresa.
2. A Empresa pode mudar o trabalhador do respectivo posto de trabalho por razões de serviço justificativas, dando delas conhecimento prévio e por escrito ao trabalhador.

3. São, nomeadamente, justificativas da mudança de posto de trabalho:
 - a) A substituição de trabalhadores ausentes;
 - b) O aumento temporário de serviço;
 - c) A diminuição ou cessação temporária ou definitiva de serviço;
 - d) O cumprimento de obrigações inadiáveis da Empresa.
4. Da mudança de posto de trabalho nas condições desta cláusula não poderá resultar prejuízo para a evolução profissional do trabalhador.
5. Quando a mudança do posto de trabalho for temporária, o trabalhador regressará ao posto de trabalho anterior quando cessarem os motivos justificativos da mudança.

Cláusula 23.^a
(Actividade dos trabalhadores)

⇒ **Código do Trabalho**

1. O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à sua categoria profissional, de acordo com a descrição de funções constantes dos Anexos.
2. O trabalhador deve transmitir a outros trabalhadores, quando para tal for solicitado pela Empresa, os conhecimentos de que é detentor, inerentes à categoria profissional possuída, sem prejuízo do disposto na **cl.ª 76.ª**.
3. **Nos casos previstos na lei** e quando o interesse da Empresa o exija e a ocupação de um trabalhador na execução das funções próprias da sua categoria profissional não for possível por inexistência de trabalho durante a totalidade ou parte das horas normais de serviço, poderá o mesmo ser temporariamente ocupado em outras funções não compreendidas no objecto do contrato de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.
4. Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá de imediato direito a esse tratamento.

Cláusula 24.^a
(Regulamentos Internos)

⇒ **Código do Trabalho**

1. A TAP promoverá a elaboração de regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste A.E. e na lei.
2. Até definição de nova regulamentação interna, mantêm-se em vigor os regulamentos actualmente estabelecidos e aplicáveis, referidos no **Anexo I**.
3. O envio de novos regulamentos para aprovação, ao **serviço competente do ministério responsável pela área laboral**, será acompanhado de parecer dos **Sindicatos** outorgantes.
4. Os regulamentos internos serão publicados e divulgados a todos os trabalhadores.

Cláusula 25.^a
(Uniformes e equipamento de trabalho)

1. A TAP poderá exigir o uso de uniformes para o exercício de quaisquer funções quando o julgar conveniente e de acordo com as normas por ela definidas.
2. Os uniformes cuja utilização seja exigida pela Empresa, serão sempre fornecidos a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas e **equipamento de uso pessoal** utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.
3. Os trabalhadores são fiéis depositários e responsáveis por todos os artigos que sejam propriedade da TAP e que lhes estejam afectos para uso profissional individual.
4. Para cumprimento do disposto no número anterior, a TAP garantirá as condições de organização de trabalho e de segurança adequadas.

⇒ **EPI**

Cláusula 26.^a
(Regime de prevenção e assistência)

1. Considera-se que um trabalhador está em regime de prevenção e assistência quando se encontra localizável e à disposição da TAP, fora do seu período e local de trabalho, para acorrer prontamente a necessidades de urgência de serviço.
2. Enquanto neste regime, o trabalhador auferirá por cada hora completa uma compensação pecuniária igual a 60% da sua retribuição horária normal, com base no vencimento da **tabela aplicável**.
3. Quando convocado, o trabalhador passa a auferir, em substituição da compensação prevista no número anterior, a remuneração do trabalho suplementar efectivamente prestado, sendo-lhe ainda assegurado o transporte ou o reembolso das despesas decorrentes da deslocação imposta pela prestação do trabalho.
4. Quando necessário, serão organizadas escalas para o regime de prevenção e assistência, as quais serão objecto de consulta prévia aos **sindicatos**.

Cláusula 27.^a
(Transportes em serviço)

1. A TAP garantirá transporte ou atribuirá um subsídio para transporte aos trabalhadores que:
 - a) Iniciem ou concluam a prestação de trabalho em períodos em que não existam ou sejam insuficientes os meios de transporte público colectivo;
 - b) Sejam convocados para a prestação de trabalho suplementar sem ligação, em continuidade, com o período normal de trabalho do respectivo horário de trabalho;
 - c) Sejam convocados para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal, em dia de descanso complementar ou em dia feriado em que, por horário, não haja lugar a essa prestação de trabalho;

- d) Se desloquem para fora do seu local de trabalho em serviço ou para a participação em acções de formação profissional exigida pela Empresa.
2. Os períodos referidos na alínea a) do n.º 1 serão em cada momento definidos pela Empresa, após consulta aos **Sindicatos**, e constarão de **regulamento interno**.
 3. Sempre que possível e de acordo com as disponibilidades da Empresa, o transporte em serviço será fornecido pela TAP em espécie, através de meios de transporte da Empresa ou outros.
 4. O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior, aos quais é aplicável o disposto sobre **esta matéria no Anexo A**.

⇒ **Regulamento de Transportes**

Cláusula 28.ª
(Agregado familiar)

⇒ **Código do Trabalho**

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

Cláusula 29.ª
(Obtenção de documentos)

Os passaportes, vistos, certificados de vacinação e outros documentos impostos directamente pela prestação de serviço à Empresa, bem como as licenças que sejam exigidas por lei, serão custeados pela TAP, que se possível também os obterá e revalidará, desde que o trabalhador lhe forneça os elementos necessários para o efeito.

Cláusula 30.ª
(Protecção em casos de pirataria e sabotagem)

1. Qualquer trabalhador que em serviço seja vítima de actos de pirataria terá direito à manutenção da sua retribuição durante a eventual retenção, devendo a TAP empreender todas as diligências para a libertação e repatriamento, suportando as respectivas despesas.
2. Logo que se dê um alerta da existência de qualquer engenho explosivo, e/ou acção armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança, enquanto se mantiver a situação de emergência.
3. Os trabalhadores que voluntariamente prestem colaboração às entidades encarregadas da detecção de engenhos explosivos ou efectuem quaisquer serviços dentro da área de segurança, enquanto se mantiver a situação de emergência, ficam cobertos por um seguro, contratado pela Empresa.

Cláusula 31.^a
(Trabalho fora da base)

1. Nas deslocações em serviço, o direito a **ajudas de custo** inicia-se com a partida da base e termina com o regresso à mesma.
2. O trabalhador cumprirá, no local de trabalho temporário, o horário de trabalho ali em vigor.
3. O cômputo e remuneração do trabalho suplementar dos trabalhadores transferidos ou deslocados para locais abrangidos pelo âmbito deste acordo processar-se-ão nos moldes nele estabelecidos; o cômputo e remuneração do trabalho suplementar dos trabalhadores transferidos ou deslocados para locais não abrangidos pelo âmbito deste acordo processar-se-ão nos moldes estabelecidos nas leis de trabalho locais.
4. O trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.
5. Os transportes em serviço ou impostos pelas deslocações em serviço são fornecidos ou pagos pela TAP.
6. O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior, aos quais é aplicável o disposto sobre **esta matéria no Anexo A**.

[**AE - Índice**](#) ↗

Cláusula 32.^a
(Duração do trabalho normal)

⇒ **Código do Trabalho**

1. O período normal de trabalho diário será de 7 horas e 30 minutos.
2. Quando exista recomendação expressa dos serviços de saúde da Empresa nesse sentido, poderá ser aplicado um dos seguintes regimes:
 - a) Interrupção de 10 minutos, a situar de forma desfasada a meio de cada um dos períodos de trabalho, nas situações de sobrecarga visual, auditiva ou postura e ainda nas situações de laboração que envolvam a utilização de matérias tóxicas ou corrosivas;
 - b) Redução da duração normal de trabalho.
3. Os regimes referidos no número anterior nunca serão acumuláveis entre si.
4. O disposto nesta cláusula é complementado, para as categorias profissionais de TMA, TMFP, TRTMA, TPPC e TAM, com o estabelecido nos **Anexos G, H, I, J e K**, respectivamente.

Cláusula 33.^a
(Definições)

1. Dia de trabalho - É constituído pelos períodos decorrentes entre as horas de entrada e de saída constantes do horário de trabalho respectivo.
2. Dia útil - É o dia civil que não coincide com o dia de descanso semanal, nem com o dia de descanso complementar, nem com os feriados estabelecidos neste A.E..
3. Descanso semanal - É o constituído por:
 - a) Domingo, nos horários regulares;
 - b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.
4. Descanso complementar - É o constituído por:
 - a) Sábado ou 2.ª feira, nos horários regulares;
 - b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.
5. Turno - É constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, entre os descansos semanais respectivos.
6. Ciclo de rotação - É a sequência de turnos a percorrer por todos os trabalhadores integrados no mesmo horário.
7. Considera-se observado o dia completo de calendário quando ao descanso semanal ou ao descanso complementar não se sobreponha o dia de trabalho em mais de 3 horas.

Cláusula 34.ª
(Intervalos de refeição e de descanso)

⇒ **Código do Trabalho**

1. O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a quarenta e cinco minutos, nem superior a duas horas, para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar; de trinta minutos, quando se destine a pequeno-almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.
2. O intervalo para descanso e tomada de almoço e jantar só será inferior a sessenta minutos nos casos em que razões de funcionamento dos serviços e de adequada ocupação dos trabalhadores o imponham.
3. As interrupções para descanso e tomada de refeição serão estabelecidas de forma que não sejam efectivamente prestadas mais de 5 horas consecutivas de trabalho.
4. O descanso mínimo a observar entre a hora fixada em horário para a saída de serviço e a fixada para entrada no dia imediato será de doze horas.
5. Quando exista trabalho suplementar em prolongamento, o trabalhador só deverá retomar o serviço decorrido que seja um descanso mínimo de 12 horas, contado a partir do momento em que cessou o trabalho.
6. Quando o trabalho suplementar se situe para além das 00h00 o trabalhador só retomar o serviço após um descanso mínimo de 12 horas, contado a partir

do momento em que cessou o trabalho; a retoma do serviço far-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo do repouso mínimo.

7. Quando a prestação de trabalho suplementar tiver duração igual ou superior a 7 horas e 30 minutos, o trabalhador fica dispensado da prestação de qualquer trabalho nesse dia.
8. Após prestação de 2 horas consecutivas de trabalho suplementar, em prolongamento, a TAP deverá proporcionar uma interrupção de 15 minutos, que será considerada tempo de trabalho.
9. O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores com as **categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior**.

Cláusula 35.^a (Horários de turnos)

⇒ **Código do Trabalho**

1. Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, serão organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos.
2. Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.
3. No horário de trabalho, os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após um dia de descanso.
4. Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal, desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência.
5. São permitidas trocas de turnos, por acordo, desde que seja respeitado o período mínimo de descanso de 12 horas entre dois dias consecutivos de trabalho e o trabalhador não preste mais do que 5 dias de trabalho consecutivos.
6. O disposto nesta cláusula é complementado, para as categorias profissionais de TMA, TMFP, TRTMA, TPPC e TAM, com o estabelecido sobre organização de trabalho por turnos nos **Anexos G, H, I, J e K**, respectivamente.

Cláusula 36.^a (Trabalho suplementar)

⇒ **Código do Trabalho**

1. Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.
2. Cada trabalhador não poderá prestar trabalho suplementar para além dos **limites fixados na lei**.
3. Atingidas que sejam 20 horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando os períodos de refeição inferiores a 60 minutos a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho.

4. 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.
5. Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.
6. Não estão sujeitas à obrigação de prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:
 - a) Deficientes;
 - b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.
7. A antecipação na entrada ou o atraso na saída para além de 15 minutos em relação às horas previstas no horário de trabalho, quando autorizadas pela Empresa, determinarão o pagamento de:
 - a) 1/2 hora de trabalho suplementar, se o trabalho prestado se situar entre os 16 e os 40 minutos.
 - b) 1 hora de trabalho suplementar, se o trabalho tiver duração compreendida entre os 41 e os 60 minutos.
8. O regime de pagamento das tolerâncias previsto no número anterior não é aplicável no caso de trabalho suplementar planeado com duração previamente estabelecida.

⇒ Remuneração do trabalho suplementar

Cláusula 37.^a
(Trabalho nocturno)

⇒ Código do Trabalho

Nos termos da lei geral, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 07h00 do dia seguinte.

⇒ Retribuição do trabalho nocturno

Cláusula 38.^a
(Trabalho em feriados)

⇒ Código do Trabalho

+ ⇒ Código do Trabalho

1. A prestação de trabalho em dias feriados só poderá ter lugar na medida do estritamente necessário à manutenção do funcionamento dos serviços conforme determinação da Empresa.
2. Os trabalhadores chamados a prestar trabalho em dias feriados serão, por norma, designados entre os que, por horário e com continuidade de prestação efectiva de trabalho, se achem incluídos nos períodos de trabalho coincidentes com esses dias feriados.
3. Até 30 dias antes da ocorrência de um feriado, a TAP publicará a lista dos trabalhadores, integrados em áreas de laboração contínua, que serão chamados a prestar trabalho nesse dia.

4. Por razões decorrentes de alteração das cargas de trabalho, a lista de trabalhadores referida no número anterior poderá ser alterada até 48 horas antes da ocorrência do feriado.
5. Sempre que adequado serão estabelecidas escalas de rotação dos trabalhadores que devem prestar trabalho nos feriados.

Cláusula 39.^a
(Dia de descanso complementar)

⇒ [Código do Trabalho](#)

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

Cláusula 40.^a
(Trabalho em dia de descanso semanal)

⇒ [Código do Trabalho](#)

1. O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito às seguintes compensações, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes, salvo no caso de deslocações em serviço, em que as referidas compensações serão gozadas após o regresso:
 - a) Se tiver trabalhado mais de 1 hora e até 3 horas - meio dia de descanso;
 - b) Se tiver trabalhado mais de 3 horas - 1 dia completo de descanso.
2. As compensações referidas no número anterior podem deixar de ser gozadas nos 3 dias seguintes, por acordo entre a Empresa e o trabalhador, em sistema a fixar, sem prejuízo de, quando se praticar acumulação superior a 5 dias úteis, as compensações só deverem ter lugar em período de menor intensidade de trabalho.
3. As compensações referidas nos números anteriores em caso algum poderão ser substituídas por qualquer tipo de retribuição especial.

Cláusula 41.^a
(Descansos compensatórios por prestação de trabalho suplementar)

1. O descanso compensatório devido por força do trabalho suplementar prestado em dias úteis, em dias feriados e em dias de descanso complementar pode, por conveniência de serviço, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100% (coeficiente 2).
2. [Nos termos da lei](#), o descanso compensatório referido no número anterior corresponde a 25% das horas do trabalho suplementar realizado em dias úteis, em dias de descanso complementar e em dias feriados.

Cláusula 42.^a
(Horários de trabalho)

⇒ [Código do Trabalho](#)

1. A definição de horários de trabalho é da exclusiva competência da Empresa, com observância dos **limites gerais legais** [±] e da **consulta imposta por lei** das organizações representativas dos trabalhadores e dos **Sindicatos** representativos dos trabalhadores abrangidos.
2. Salvo impossibilidade, por urgência da elaboração dos horários, a TAP consultará as organizações representativas dos trabalhadores interessados previamente à elaboração dos horários, expondo as razões justificativas desses horários, e ponderará as observações que sejam expressas por essas organizações.
3. Tendo lugar a consulta prevista no número anterior, o prazo de 15 dias [?] estabelecidos na lei para a resposta à consulta subsequente, prevista no n.º 1, não será superior a 8 dias.
4. Uma vez elaborados os horários de trabalho, se em resposta à consulta referida no n.º 1 for recebido parecer negativo, fundamentado e escrito, a TAP analisará esse parecer com as organizações representativas dos trabalhadores interessados, só efectivando a aplicação dos horários, de acordo com o que for concluído, após essa última diligência de esclarecimento e de consenso.
5. Sem prejuízo dos prazos estabelecidos na lei e neste acordo, se por motivo de inadiabilidade da aplicação dos horários não for possível efectivar a diligência prevista no número anterior, ela deverá ter lugar logo que possível, podendo, se for caso disso, proceder-se à alteração dos horários estabelecidos, sem necessidade de qualquer outro procedimento.

Cláusula 43.ª
(Mapas de horário de trabalho)

⇒ **Código do Trabalho**

1. Os mapas de horário de trabalho devem ser afixados em todos os locais de trabalho, de forma bem visível, e deles devem constar obrigatoriamente:
 - a) Nome dos trabalhadores abrangidos;
 - b) Horas de início e termo do trabalho;
 - c) Intervalo para descanso e tomada de refeição, de acordo com o regime definido na **cl.ª 44.ª**;
 - d) Dias de descanso semanal e de descanso complementar, identificados;
 - e) Escala de rotação, quando se trate de horários de turnos;
 - f) Outras indicações pertinentes sobre o **regime de duração do trabalho e de organização do tempo de trabalho**, que sejam aplicáveis, previstas na lei ou no presente A.E.
2. Qualquer alteração dos dados constantes do mapa de horário de trabalho e referidos no número anterior constitui alteração do horário de trabalho e obriga à observância dos procedimentos consagrados nesta cláusula e na **cl.ª 42.ª**.
3. Os mapas de horário de trabalho, bem como as suas alterações devem ser afixados com antecedência não inferior a 5 dias em relação à data do início da aplicação dos horários ou das suas alterações.

4. Serão remetidas cópias dos mapas de horário de trabalho aos **Sindicatos** que representam os trabalhadores abrangidos e à Comissão de Trabalhadores.

Cláusula 44.^a
(Horas de refeição)

1. Os períodos dentro dos quais deverão ser tomadas as refeições e que constarão dos horários de trabalho, poderão ter as amplitudes seguintes:
 - a) Pequeno-almoço - entre as 07H00 e as 09H00;
 - b) Almoço - entre as 11H00 e as 15H00;
 - c) Jantar - entre as 18H30 e as 22H00;
 - d) Ceia - entre as 00H00 e as 05H00 horas.
2. Dos horários de trabalho deverá constar, em relação a cada trabalhador ou conjunto de trabalhadores, o intervalo de descanso em que devem ter lugar o repouso e a tomada de refeição.
3. Por necessidades de serviço, o intervalo fixado nos termos do número anterior pode ser alterado pela Empresa, desde que o descanso intercalar e a tomada de refeição tenham lugar dentro dos limites fixados no n.º 1, sem prejuízo do disposto no **n.º 3 da cl.ª 34ª**.
4. O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores com as **categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior**.

Cláusula 45.^a
(Flexibilidade e tolerância)

1. Garantido que seja o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática do horário flexível nas entradas de cada período de trabalho, com a amplitude e nas condições que forem em cada momento determinadas pela Empresa.
2. Consideram-se irrelevantes, sem quaisquer efeitos para o apuramento do tempo de ausência mensal, e não representam qualquer quebra dos deveres de pontualidade e assiduidade, as ausências parciais, no início de cada período de prestação de trabalho, que não excedam 60 minutos num mês nem 15 minutos num dia.
3. A marcação das horas de entrada e saída do serviço poderá ser feita até 10 minutos antes ou depois em relação às horas do início e termo estabelecidas no horário praticado, sem implicações.
4. O disposto nos nºs 2 e 3 não é aplicável aos trabalhadores que pratiquem horário flexível.

Cláusula 46.^a
(Isenção de horário de trabalho)

⇒ **Código do Trabalho**

1. Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização, bem como aqueles cujas

funções não permitam, temporária ou permanentemente, a sujeição a horário normal de trabalho.

2. A isenção de horário de trabalho depende do cumprimento dos formalismos e diligências estabelecidos na lei geral.
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. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho devem constar de lista anexa ao horário afixado.
5. Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será devida uma retribuição adicional mensal correspondente a 22 horas de trabalho suplementar, calculado nos termos da cl.ª 71.ª.
6. Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na Empresa.
7. O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior, aos quais é aplicável o disposto sobre esta matéria no Anexo A.

Cláusula 47.ª
(Cursos de formação profissional)

⇒ Código do Trabalho

1. A Empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional, com vista à melhoria e à actualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente no âmbito das carreiras específicas da actualização e reconversão profissionais e da higiene e segurança no local de trabalho.
2. A selecção para a frequência dos cursos deverá ter lugar por critérios objectivos que assegurem as necessidades da Empresa e respeitem o princípio da igualdade de oportunidades.
3. O tempo despendido nos cursos de formação profissional cuja frequência seja imposta pela Empresa será considerado como de trabalho.
4. O tempo despendido na frequência de cursos de formação previstos no número anterior não deverá exceder 6 horas diárias e 30 horas semanais, devendo a Empresa, no estabelecimento dos horários dos cursos, atender à sua natureza, complexidade e duração.
5. O tempo considerado como de trabalho nos termos do n.º 3 será sempre equiparado a tempo de trabalho normal.
6. Desde que o interesse da Empresa e o aproveitamento da formação o aconselhe, poderá ser mudado o horário habitualmente praticado por cada trabalhador enquanto durar o curso.
7. Se da mudança de horário resultar alteração dos dias de descanso, o trabalhador tem direito a gozar dias de descanso compensatórios.

8. É permitida a prestação de trabalho, correspondente ao posto de trabalho normal, em concomitância com acções de formação; a prestação de trabalho que, somada ao tempo de formação, ultrapassar os limites de duração normal do trabalho, será remunerada como trabalho suplementar.
9. Quando, devido à frequência de acções de formação, nos termos do n.º 8, ocorram alterações do horário de turnos, deve ser contabilizado o trabalho nocturno que o trabalhador deixe de prestar por causa dessa alteração.
10. Após conclusão da formação a integração no horário de turnos a que o trabalhador se acha sujeito só deve ter lugar após o gozo de um dia de descanso.
11. O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior, aos quais é aplicável o disposto sobre [**esta matéria no Anexo A**](#).

Cláusula 48.^a
(Trabalhadores - estudantes)

⇒ [**Código do Trabalho**](#)

De acordo com a lei:

1. Em cada ano lectivo a TAP deverá elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes que frequentem qualquer grau de ensino oficial ou equivalente, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino.
2. Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até 6 horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.
3. A opção entre os regimes previstos nos nºs 1 e 2 desta cláusula será objecto de acordo entre a TAP, os trabalhadores interessados e os respectivos [**sindicatos**](#), de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes nem perturbado o normal funcionamento dos serviços.
4. A dispensa de serviço para frequência das aulas, prevista no n.º 2 desta cláusula, poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:
 - a) Igual ou superior a 24 horas e inferior a 30 horas – dispensa até 3 horas semanais;
 - b) Igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas - dispensa até 4 horas semanais;
 - c) Igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas - dispensa até 5 horas semanais;
 - d) Igual ou superior a 38 horas - dispensa até 6 horas semanais.
5. O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores-estudantes em regime de turnos sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

6. Nos casos em que não seja possível a aplicação do n.º 5 desta cláusula, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.
7. O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:
 - a) Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o imediatamente anterior, incluindo os dias de descanso e os feriados;
 - b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo os dias de descanso e os feriados;
 - c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.
8. Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.
9. O trabalhador-estudante tem direito a marcar as suas férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias organizado nos termos deste A.E.
10. O trabalhador-estudante tem direito ao gozo interpolado de 15 dias das suas férias à sua livre escolha e será dispensado da prestação de trabalho suplementar, a seu pedido, salvo impossibilidade por exigências ou interesses impreteríveis de funcionamento dos serviços.
11. Ademais, tem ainda o trabalhador-estudante o direito de utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença em cada ano civil, desde que o requeira com antecedência de um mês. Tais dias de licença implicam apenas desconto no vencimento.
12. Para beneficiar das regalias previstas nesta cláusula, incumbe ao trabalhador-estudante fazer junto da TAP a prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento escolar em cada ano.
13. Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos nºs 2 e 4 desta cláusula podem ser suspensos até final do ano lectivo quando tenham sido comprovadamente utilizados para fins diversos dos aí previstos.
14. Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula, o trabalhador-estudante deve concluir com aproveitamento o ano escolar, ao abrigo de cuja frequência tenha beneficiado dessas mesmas regalias.
15. Para efeitos do disposto nos nºs 12 e 14 desta cláusula, considera-se aproveitamento escolar a passagem de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-

se falta de aproveitamento a desistência voluntária em qualquer disciplina, excepto se justificada por **doença** prolongada ou impedimento legal.

16. Implica perda dos direitos previstos nos nºs 2 e 4 desta cláusula o não aproveitamento pelo trabalhador-estudante em 2 anos consecutivos ou 3 interpolados, nos termos do n.º 15, sendo os mesmos readquiridos logo que o trabalhador prove ter obtido o aproveitamento que lhe era exigido quando tais direitos cessaram.
17. O disposto nesta cláusula poderá ser extensivo aos trabalhadores-estudantes que frequentam o ensino não oficial para aquisição de conhecimentos que a TAP considere relevantes para a melhoria do exercício das suas funções.
18. Sempre que o trabalhador interromper, no decurso do ano lectivo, os seus estudos ou desistir de qualquer disciplina, deverá do facto dar imediato conhecimento, por escrito, à Empresa, sob pena de procedimento disciplinar.
19. Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da Empresa, fixar-se-ão, por acordo entre os trabalhadores interessados, os **Sindicatos** que os representam e os responsáveis dos serviços a que eles pertençam, as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas, limitando-se, em caso de necessidade, o seu número.

Cláusula 49.ª (Refeitório)

1. A TAP manterá na sua sede, em Lisboa, e onde lhe for possível e conveniente, sem carácter lucrativo, um serviço de refeitório, em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores em serviço, directamente ou por intermédio de uma concessionária.
2. A comparticipação dos trabalhadores para o preço da refeição é de 0,5 €, podendo a mesma ser agravada, por determinação da Empresa, desde que em concomitância, na mesma taxa e com a mesma eficácia de uma actualização salarial.
3. Nos locais onde não exista refeitório, e enquanto não existir, a comparticipação da Empresa será de 0,445% do valor definido na **cl.ª 79.ª. [6,23 € - Valor estabelecido desde 01.Jan.2000]**
4. O disposto nos n.º 2 e 3 desta cláusula não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior, aos quais é aplicável o disposto sobre **esta matéria no Anexo A.**

Cláusula 50.ª (Refeições em serviço)

1. A TAP fornecerá, a expensas suas, as refeições em local apropriado aos trabalhadores que, cumulativamente, por determinação da empresa hajam trabalhado durante a totalidade do intervalo indicado no seu horário de

trabalho para descanso e refeição e não possam para o efeito utilizar o refeitório da Empresa.

2. A TAP fornecerá, do mesmo modo, as refeições em local apropriado aos trabalhadores que, por determinação da Empresa, hajam prestado trabalho suplementar abrangendo a totalidade de qualquer dos períodos definidos no **n.º 1 da cl.ª 44.ª**.
3. A refeição será fornecida em espécie, salvo nos casos seguintes:
 - a) Não haver sala apropriada para a tomada da mesma;
 - b) Estar a sala encerrada; ou
 - c) Não poder o trabalhador aí deslocar-se por razões de serviço.
4. Quando a refeição não possa ser fornecida em espécie, a TAP atribuirá um subsídio de refeição de valor igual a 0,114% * ou 0,502% ** do valor definido na **cl.ª 79.ª** quando se trate, respectivamente, de pequeno-almoço ou de almoço, jantar e ceia, com arredondamento para o cêntimo superior. [*** 1,60 €; ** 7,03 € - Valores estabelecidos desde 01.Jan.2000**]
5. Os valores previstos no n.º 4 não poderão ser abonados a título de outra compensação que não seja a definida naquele número, nem são cumulativos com o resultante da aplicação do **n.º 3 da cl.ª 49.ª**.
6. O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior, aos quais é aplicável o disposto sobre **esta matéria no Anexo A**.

AE - Índice ➤

Cláusula 51.ª
(Dias de descanso)

⇒ **Código do Trabalho**

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

Cláusula 52.ª
(Feriados)

⇒ **Código do Trabalho**

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

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

Cláusula 53.ª
(Direito a férias)

⇒ **Código do Trabalho**

1. O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do **disposto na lei**.
2. No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
3. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.
4. Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.
5. Nos casos de contratação a termo cuja duração inicial seja inferior a 6 meses, o trabalhador terá direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho, contando-se para o efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 54.^a
(Períodos de férias)

1. Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração de vinte e seis dias úteis, não considerando os dias de descanso nem os feriados.
2. As férias poderão ser gozadas interpoladamente, em mais do que um período, **de acordo com a lei**.
3. O disposto nesta cláusula é complementado, para os trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior, com o disposto sobre **esta matéria no Anexo A**.

Cláusula 55.^a
(Processamento de marcação de férias)

⇒ **Código do Trabalho**

1. A época de férias e a interpolação serão fixadas por acordo entre a TAP e o trabalhador com observância do disposto nos números seguintes.
2. 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:

	1ª quinzena (por dia)	2ª quinzena (por dia)
Julho e Agosto	12	12
Setembro	10	6
Junho	4	8
Dezembro	2	8
Abril, Maio e Outubro	4	4

Janeiro	Fevereiro	Março	e	1	1
Novembro					

3. 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 secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado, na nova escala de pessoal, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente inferior;
 - 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 01 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) As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão da competência da **Comissão Paritária**.
4. Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será, sempre que possível, facultado o gozo simultâneo de férias, sem prejuízo do estipulado no número anterior. ⇒ **Código do Trabalho**
5. Na falta de acordo, a TAP fixará o período de férias, nos **nos termos da lei**, entre 1 de Maio e 31 de Outubro e ouvindo as organizações representativas dos trabalhadores.
6. Para efeitos de planeamento das férias, nos casos em que o dia de descanso semanal e o dia de descanso complementar não sejam fixos, 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.
7. Se entre o momento da marcação das férias e o do respectivo gozo se verificar mudança de horário do trabalhador, o início do gozo das férias será ajustado ao início de um turno.
8. 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.

9. Quando houver lugar a acerto de dias de férias, estes serão gozados até 31 de Março do ano seguinte.

Cláusula 56.^a
(Alteração ou interrupção de férias)

⇒ **Código do Trabalho**

1. Sem prejuízo do previsto e permitido na lei, a alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidas com o acordo de ambas as partes a solicitação de qualquer delas.
2. Em casos excepcionais poderá a TAP adiar ou interromper as férias do trabalhador, obrigando-se, porém, a indemnizá-lo dos prejuízos comprovadamente sofridos.
3. Em caso algum poderá o trabalhador, por conveniência da Empresa, ser forçado a deixar de gozar férias. Quando, nos termos dos números anteriores, o período de férias for alterado ou interrompido, obriga-se a TAP a conceder ao trabalhador o período de férias por gozar, no próprio ano, ou, havendo acordo do mesmo, até ao dia 31 de Março do ano seguinte.

Cláusula 57.^a
(Doença no período de férias)

⇒ **Código do Trabalho**

1. Sempre que um período de doença coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.
2. A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico dos serviços sociais ou, na sua falta, por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela TAP.
3. Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, deverá o trabalhador comunicar imediatamente à TAP o dia do início da doença, bem como a previsão do seu termo, prosseguindo logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à TAP, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas.
4. Com a comunicação referida no número anterior, deverá o trabalhador informar o Serviço a que pertence de qual (quais) o(s) período(s) em que pretende gozar os dias de férias em falta, com vista à eventual obtenção do acordo da Empresa.

Cláusula 58.^a
(Efeitos nas férias da cessação do contrato de trabalho)

⇒ **Código do Trabalho**

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

2. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.
3. O período de férias a que se refere no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

**Cláusula 59.^a
(Noção de falta)**

⇒ Código do Trabalho

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 respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

**Cláusula 60.^a
(Tipos de faltas)**

⇒ Código do Trabalho

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas, de acordo com o disposto na lei geral:
 - a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
 - b) As motivadas por falecimento de:
 - cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras, e bem assim a pessoa que viva com o trabalhador em situação análoga à de cônjuge - até 5 dias consecutivos;
 - avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou seu cônjuge - até 2 dias consecutivos;
 - irmãos e cunhados do trabalhador - até 2 dias consecutivos;
 - pessoas que vivam em economia comum com o trabalhador - até 2 dias consecutivos;
 - c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da Comissão de Trabalhadores;

⇒ CS 1840/DSAP, de 20.Abr.1995 – Créditos Sindicais

- d) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, nos termos da lei e do presente A.E.;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- f) As determinadas por detenção ou prisão preventiva desde que o facto que deu causa à detenção ou prisão não conduza à sua condenação penal;
 - g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Empresa.
3. Não são consideradas faltas as ausências motivadas pela realização de exames médicos fora das instalações da Empresa, no âmbito da medicina do trabalho, por determinação dos serviços médicos.
 4. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2 antecedente ou **na lei**.

Cláusula 61.ª
(Comunicação e prova das faltas justificadas)

1. Todas as faltas, salvo caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia, com excepção das dadas por altura do casamento, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias. ⇒ **Código do Trabalho**
2. Quando o trabalhador se vir impossibilitado de comparecer ao serviço, **deverá avisar o departamento de que depende** no mais curto lapso de tempo.
3. A Empresa poderá, quando o entender, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação. ⇒ **Código do Trabalho**
4. A não comunicação nos termos dos n.ºs 1 e 2, ou a não apresentação de prova quando exigida, pode tornar as faltas injustificadas.

Cláusula 62.ª
(Efeitos das faltas justificadas)

⇒ **Código do Trabalho**

1. De acordo com o disposto na lei geral, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2. Determinam perda de retribuição, para além de **outras previstas na lei**, as seguintes faltas ainda que justificadas:
 - a) Dadas nos casos previstos na **alínea c) do n.º 2 da cl.ª 60.ª**, para além dos créditos estabelecidos na lei geral;
 - b) Dadas por motivo de **doença**, sem prejuízo do disposto na **cl.ª 90.ª**;
 - c) Dadas por motivo de **acidente de trabalho**, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.
 - d) Dadas nos casos previstos na **alínea f) do n.º 2 da cl.ª 60.ª**.
3. Para efeitos de cálculo do valor da retribuição perdida nos termos do número anterior utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\begin{array}{l} \text{RM} \\ \text{-----} = \text{valor/hora} \\ 30 \times 7,5\text{h} \end{array}$$

4. Nos casos previstos na **alínea e) do n.º 2 da cl.ª 60.ª**, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 63.ª
(Efeitos das faltas injustificadas)

⇒ **Código do Trabalho**

1. Sem prejuízo de outros efeitos previstos na lei geral, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição, podendo esta ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, expressamente e por escrito, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, salvo o disposto no n.º 3 seguinte.
2. Para efeitos de cálculo do valor da retribuição perdida nos termos do número anterior utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{RM}}{30 \times 7,5\text{h}} = \text{valor/hora}$$

3. O período de férias não pode ser reduzido em nenhuma circunstância a **menos de 20 dias úteis ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.**

Cláusula 64.ª
(Impedimento prolongado)

⇒ **Código do Trabalho**

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por **doença** ou **acidente**, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis da lei sobre Segurança Social e deste A.E..
2. **Nos termos da lei**, o tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.
3. O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, em presença de documento justificativo que o impedimento terá duração superior àquele prazo.
4. O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.
5. Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro dos 5 dias úteis subsequentes, apresentar-se à TAP para retomar o trabalho, não podendo em caso algum a TAP opor-se a que ele retome o seu serviço.

6. O regime de impedimento prolongado previsto neste artigo não prejudica a verificação da caducidade, por decurso do prazo, nos contratos de trabalho a termo.
7. A suspensão por impedimento prolongado não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa, observados os trâmites fixados para o efeito na lei ou neste A.E..

Cláusula 65.^a
(Licença sem retribuição)

⇒ **Código do Trabalho**

1. A TAP poderá 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 pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 66.^a
(Conceito de retribuição)

⇒ **Código do Trabalho**

1. Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.
2. A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as prestações mensais fixas, regulares e periódicas, feitas directamente em dinheiro e referidas na **cl.^a 67.^a**.
3. A retribuição dos trabalhadores admitidos em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fracção da retribuição do trabalho a tempo completo correspondente ao tempo de trabalho ajustado.
4. Até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação da TAP ao trabalhador, excepto as constantes da **cl.^a 68.^a**.
5. A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.
6. As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro até ao último dia de cada mês.
7. A TAP obriga-se a entregar aos trabalhadores, no acto de pagamento, documento comprovativo da retribuição e dos diversos abonos pagos e dos

descontos legais e outras deduções efectuadas desde que autorizadas por escrito pelos trabalhadores ou pela lei.

Cláusula 67.^a
(Componentes da retribuição ilíquida mensal)

1. Para os efeitos previstos neste A.E., a retribuição ilíquida mensal compreende:
 - a) As remunerações constantes das **tabelas salariais**;
 - b) As anuidades;
 - c) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;
 - d) O subsídio de turnos;
 - e) A remuneração especial referida no **n.º 1 da cl.ª 76.ª**;
 - f) O subsídio por condições especiais de trabalho;
 - g) O diferencial por desempenho de funções hierárquicas;
 - h) Os adicionais temporários no exercício de funções de coordenação.
2. As prestações complementares mencionadas nas alíneas c) e seguintes do número anterior apenas integram a retribuição ilíquida mensal se e enquanto se verificar a efectividade de prestação de trabalho nas situações que determinam o seu pagamento, bem como quando essa integração seja determinada pela lei e nos casos e termos previstos nos **n.ºs 3, 4 e 5 da cl.ª 72.ª**.

Cláusula 68.^a
(Abonos diversos)

1. Não se consideram retribuição os subsídios atribuídos pela TAP aos trabalhadores para refeição nem as comparticipações no preço ou o seu pagamento integral, quando for caso disso.
2. Também **não se consideram retribuição** as importâncias pagas a título de:
 - a) Ajudas de custo;
 - b) Abono para falhas;
 - c) Despesas de transporte;
 - d) Subsídio para educação especial;
 - e) Subsídio de refeição;
 - f) Comparticipação nas despesas de infantário;
 - g) Complemento de abono de família;
 - h) Subsídio para material escolar;
 - i) 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.

Cláusula 69.^a
(Anuidades)

⇒ **Código do Trabalho**

1. É atribuída a todos os trabalhadores uma anuidade por cada ano completo de antiguidade na Empresa.
2. Para os efeitos do número anterior, a antiguidade dos trabalhadores contratados a termo é contada pelos períodos de prestação consecutiva ou interpolada de trabalho, salvo se a interpolação tiver duração superior a 12

meses ou for devida a recusa do trabalhador, caso em que não é considerado todo o tempo de prestação de trabalho anterior à interpolação.

3. Cada anuidade vence-se no dia 01 do mês em que é completado cada ano de antiguidade na Empresa.
4. Para efeitos do regime de anuidades não contam os períodos de licença sem retribuição.
5. O valor de cada anuidade é de 1,104% do valor definido na **cl.ª 79.ª. [15,46 € - Valor estabelecido desde 01.Mai.2000]**
6. O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior, aos quais é aplicável o disposto sobre **esta matéria no Anexo A.**

Cláusula 70.ª (Retribuição do trabalho nocturno)

⇒ **Código do Trabalho**

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

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

2. Não têm direito ao pagamento do acréscimo por trabalho nocturno os trabalhadores que auferam subsídio de turnos salvo o disposto nos números seguintes.
3. Aos trabalhadores que recebam subsídio de turnos, o trabalho nocturno normal prestado entre as 20H00 e as 07H00, na medida em que exceda 30 horas mensais, será pago com o acréscimo de 100% sobre o valor/hora resultante da **tabela salarial** acrescido das anuidades.
4. Para o limite das 30 horas mensais referido no número anterior contam as horas de trabalho suplementar nocturno prestado, em prolongamento, entre as 00H00 e as 07H00.
5. Os trabalhadores que estejam integrados em horário que inclua a prestação de trabalho nocturno e que sejam dispensados da prestação de tal trabalho por conveniência de serviço, terão direito à contabilização e pagamento, nos termos do disposto no n.º 3, de todas as horas nocturnas que, por horário, deveriam prestar.

Cláusula 71.ª (Remuneração do trabalho suplementar)

⇒ **Código do Trabalho**

1. O trabalho suplementar prestado em dias úteis de trabalho confere direito a remuneração especial, nos termos da lei geral:
 - a) 50% (coeficiente 1,5) da retribuição normal na primeira hora;

- b) 75% (coeficiente 1,75) da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.
- 2. O trabalho prestado em dias de descanso semanal, em dias de descanso complementar e em dias feriados será remunerado com o acréscimo de 100% (coeficiente 2).
- 3. O trabalho suplementar prestado em dias úteis e que dê lugar a retribuição especial nos termos previstos na cl.ª 15.ª, n.º 3 e 4 do Anexo G (TMA) e cl.ª 12.ª, n.º 3 e 4 dos Anexos H (TMFP), I (TRTMA), J (TPPC) e K (TAM), será remunerado com o acréscimo de 75% (coeficiente 1,75).
- 4. 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).
- 5. Quando a utilização do trabalho suplementar ultrapassar o limite máximo anual fixado na lei, o trabalhador pode recusar-se legitimamente à respectiva prestação.

Cláusula 72.ª (Subsídio de turnos)

- 1. Os montantes dos subsídios de turnos serão os correspondentes às percentagens a seguir indicadas, consoante a amplitude e a frequência de prestação de trabalho em período nocturno:
 - a) Horários com amplitude de 24 horas e compreendendo a prestação de trabalho entre as 00h00 e as 08h00, de quatro em quatro semanas ou com maior frequência – 12,488% do valor definido na cl.ª 79.ª; **[174,83 € - Valor estabelecido desde 01.Jul.2004]**
 - b) Outros horários com amplitude de 24 horas e horários com amplitude de 16 horas compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 06h00, de três em três semanas ou com maior frequência – 9,209% do valor definido na cl.ª 79.ª; **[128,92 € - Valor estabelecido desde 01.Jul.2004]**
 - c) Horários com amplitude superior a 16 horas e inferior a 24 horas e compreendendo a prestação de trabalho nocturno nos termos e com a frequência mínima previstas na alínea anterior – 9,209%, acrescidos de 0,391% em ambos os casos do valor definido na cl.ª 79.ª por cada hora de amplitude acima das 16; **[5,47 € - Valor estabelecido desde 01.Jul.2004]**
 - d) Horários não previstos nas alíneas anteriores com prestação de trabalho, de forma rotativa, aos sábados e domingos – 5,109% do valor definido na cl.ª 79.ª. **[71,52 € - Valor estabelecido desde 01.Jul.2004]**
- 2. Para efeitos da aplicação do disposto na alínea a) do n.º 1, considera-se toda e qualquer prestação de trabalho normal entre as 00h00 e as 08h00.
- 3. Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante, pelo menos, 10 ou 15 anos consecutivos em horário por turnos de amplitude de 24 ou 16 e mais horas, respectivamente, e que por iniciativa da Empresa contra o interesse do trabalhador ou por doença comprovadamente impeditiva da

prestação de trabalho por turnos (conforme parecer dos Serviços de Saúde da Empresa), deixem de prestar serviço naquelas condições, manterão o seu montante não actualizado e serão progressivamente diminuídos em 10% sempre que se verifique revisão da **tabela salarial**.

4. Nos casos previstos no número anterior, se a idade dos trabalhadores somada aos anos de trabalho em turnos for igual ou superior a 65 anos e, independentemente da verificação deste requisito, se o impedimento for devido a **acidente de trabalho ou doença profissional**, o subsídio de turnos auferido será mantido integralmente, mas o seu montante não será actualizado.
5. Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante pelo menos 15 ou 20 anos, em horários por turnos de amplitude de 24 horas ou 16 e mais horas, respectivamente, e por qualquer motivo deixem de trabalhar naquelas condições, manterão o seu montante não actualizado e serão progressivamente diminuídos em 20% sempre que se verifique revisão da tabela salarial.
6. O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com as **categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior**.

Cláusula 73.^a
(Retribuição e subsídio de férias)

⇒ **Código do Trabalho**

1. A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.
2. Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição mas nunca superior ao montante da retribuição ilíquida mensal a que se refere o **n.º 1 da cl.ª 67.ª**.
3. O subsídio de férias será pago de uma só vez, antes do início do maior período de férias, com o vencimento do mês anterior ao do respectivo gozo.

Cláusula 74.^a
(Subsídio de Natal)

⇒ **Código do Trabalho**

1. Todos os trabalhadores ao serviço têm direito, anualmente, a um subsídio de montante igual ao da sua retribuição a que se refere o **n.º 2 da cl.ª 66.ª** a pagar até 15 de Dezembro.
2. Aos trabalhadores na situação de **doença** por ocasião do pagamento do subsídio de Natal, a TAP complementar o mesmo nos termos e condições estabelecidos no **n.º 1 da cl.ª 90.ª**.
3. No ano de admissão e no ano de cessação do contrato de trabalho, este subsídio será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 75.^a
(Abono para falhas)

1. Os trabalhadores com a categoria profissional de TOA ou TAux, respectivamente, com funções de caixa ou serviços externos com funções de cobrança, têm direito a um abono mensal pelo risco de falhas, respectivamente de 3,634% * e 2,244% ** do valor definido na cl.^a 79.^a, sendo a expensas da TAP o seguro exigido para o exercício dessas funções. [*** 50,88 €; ** 31,42 € - Valores estabelecidos desde 01.Jan.2000**]
2. Quando, no check-in e balcão de vendas das representações, os trabalhadores não pertencentes às categorias referidas no número anterior exerçam funções de cobrança, verificação, controlo e registo das operações efectuadas e tenham à sua responsabilidade, por inexistência de TOA e TAux, os valores resultantes dessas transacções efectuadas, terão direito a um abono mensal para falhas de 4,169% do valor definido na cl.^a 79.^a. [**58,36 € - Valor estabelecido desde 01.Jan.2000**]
3. Os trabalhadores dos sectores administrativos nas delegações do País que, no desempenho normal das suas funções, executem operações de tesouraria, terão direito a um abono mensal para falhas de 1,959% do valor definido na cl.^a 79.^a. [**27,43 € - Valor estabelecido desde 01.Jan.2000**]
4. Os trabalhadores que tenham à sua responsabilidade a gestão de fundos de maneiio terão direito a um abono mensal para falhas de 1,140% do valor definido na cl.^a 79.^a. [**15,96 € - Valor estabelecido desde 01.Jan.2000**]
5. Durante as substituições que haja necessidade de efectuar, por ausência dos respectivos titulares, será pago aos substitutos um abono para falhas proporcional ao tempo de serviço prestado, mas nunca de valor inferior a 25% do abono mensal.

Cláusula 76.^a
(Retribuição por prestação temporária de serviço como instrutor de formação)

1. Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como instrutores em cursos ministrados pela TAP terão direito a uma remuneração especial por hora de instrução correspondente a 1/160 dos valores referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cl.^a 67.^a.
2. 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.
3. Não terão direito à remuneração definida nos números anteriores os trabalhadores que desempenhem funções que envolvam entre as suas obrigações a de dar instrução.

Cláusula 77.^a
(Subsídio por condições especiais de trabalho)

1. O subsídio por condições especiais de trabalho é devido nos termos da regulamentação interna da Empresa em cada momento em vigor, aos trabalhadores que exerçam, com carácter de predominância, funções que revistam penosidade em termos de esforço físico, condições ambientais e riscos aleatórios.
2. O subsídio previsto no número anterior é de 1,959% do valor definido na cl.ª 79.ª. **[27,43 € - Valor estabelecido desde 01.Jan.2000]**
3. São mantidos nos termos e condições previstas na anterior regulamentação, os montantes (18,95 €) já atribuídos a título de subsídio de intempérie, revogado. **[Valor estabelecido desde 14.Nov.1991]**
4. O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior.

Cláusula 78.ª (Subsídio de refeição)

1. Os trabalhadores receberão, por cada dia (útil, de descanso semanal, de descanso complementar ou feriado) em que prestem pelo menos 5 horas de trabalho efectivo a importância de 4,68 €. **[Valor estabelecido desde 01.Jan.2000]**
2. Não terão direito ao subsídio de refeição referido no número anterior os trabalhadores que se encontrem, nomeadamente, nas situações seguintes: férias, licença sem retribuição, deslocação em serviço, maternidade, paternidade, adopção e faltas de qualquer natureza.
3. A utilização pelos dirigentes e delegados sindicais dos créditos atribuídos por lei não determinará, por si só, a perda do subsídio de refeição. ⇒ CS 1840/DSAP, de 20.Abr.1995 – Créditos Sindicais.
4. O subsídio de refeição é devido nos dias em que, por efeitos da aplicação do regime previsto na cl.ª 15.ª do Anexo G (TMA) e na cl.ª 12.ª dos Anexos H (TMFP), I (TRTMA), J (TPPC) e K (TAM), o trabalhador preste menos de cinco horas de trabalho ou tenha sido dispensado da prestação de trabalho.
5. O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior.

Cláusula 79.ª (Cálculo das prestações indexadas)

1. As prestações previstas em valor percentual serão indexadas ao valor de 1.400 €, valor este definido para o efeito.
2. Os montantes calculados nos termos do número anterior são arredondados para a unidade de cêntimo imediatamente superior.

Cláusula 80.^a
(Medicina do Trabalho)

⇒ **Código do Trabalho**

1. A TAP assegurará serviços de saúde ocupacional, que garantirão as actividades de medicina do trabalho de acordo com as disposições legais aplicáveis.
2. Os serviços médicos têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho, são essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.
3. A TAP assegurará, permanentemente, em condições de actuação imediata, a existência de uma ambulância, devidamente equipada, nas suas instalações, do Aeroporto de Lisboa, bem como a prestação imediata dos primeiros socorros por pessoal devidamente habilitado para o efeito.

Cláusula 81.^a
(Competência dos médicos de trabalho)

1. Compete, em especial, aos **médicos do trabalho**:
 - a) Realizar exames médicos de admissão, bem como **exames periódicos** especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os trabalhadores expostos a riscos específicos e os que trabalhem em regime de turnos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos, devendo ser sempre participado ao examinado o resultado;
 - b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissional, quando for caso disso;
 - c) Aconselhar os responsáveis pelos serviços e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
 - d) Velar e inspeccionar periodicamente as condições de higiene dos locais de trabalho e instalações anexas;
 - e) Prestar assistência urgente às vítimas de **acidentes de trabalho** ou doença súbita ocorridos no local de trabalho, quando solicitada pelo pessoal de enfermagem de serviço. Fora das horas normais de serviço dos médicos de medicina do trabalho, esta assistência pode ser prestada por qualquer médico designado pela Empresa;
 - f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando conselhos, sempre que necessários ou solicitados pelos trabalhadores, bem como promovendo a realização de cursos regulares de primeiros socorros e higiene no trabalho;
 - g) Colaborar com os competentes órgãos representativos dos trabalhadores e com quaisquer serviços da Empresa que solicitem tal colaboração, sem prejuízo das actividades essenciais do serviço de medicina do trabalho;
 - h) Tornar efectiva a protecção de todo o pessoal da TAP contra as doenças infecto-contagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas, no condicionalismo nacional e internacional, de acordo com as instruções da autoridade pública competente.
2. Em cumprimento do disposto na alínea a) do nº 1 serão realizados anualmente exames médicos aos trabalhadores com idade superior a 45 anos e de 2 em 2 anos aos demais trabalhadores.

3. Sempre que necessário, conforme avaliação dos serviços médicos, os exames periódicos especiais previstos na alínea a) do n.º 1 serão realizados mensalmente.
4. Os exames médicos periódicos têm por fim, especificamente, verificar a repercussão do trabalho e das suas condições no trabalhador e vigiar a sua saúde.
5. O médico do trabalho, sempre que a saúde do trabalhador o justifique, poderá encurtar a periodicidade do exame.

Cláusula 82.ª
(Exclusão de competência dos médicos do trabalho)

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

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

Cláusula 83.ª
(Higiene e Segurança no Trabalho)

⇒ Código do Trabalho

1. Serão definidas as normas e outras medidas sobre prevenção dos riscos profissionais e sobre a higiene e segurança 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 respectiva execução e cumprimento é criada uma Comissão de Higiene, Segurança e Condições de Trabalho, integrada por representantes da Empresa e das associações representativas dos trabalhadores.
3. Até que seja alterado, por acordo, mantém-se em vigor o actual regimento de funcionamento da Comissão prevista no número anterior em vigor.

⇒ EPI

Cláusula 84.ª
(Faltas no período de maternidade)

⇒ Código do Trabalho

1. É concedido a todas as trabalhadoras ao serviço da TAP o direito de faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados, para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou reforma.
2. Dos 120 dias referidos no número anterior, 90 deverão ser gozados, obrigatoriamente, imediatamente após o parto.

3. Os restantes dias poderão ser gozados total ou parcialmente antes ou depois do parto, mas em qualquer caso, ininterruptamente com o parto.
4. No caso de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados no n.º 1 será de 14 dias no mínimo e de 30 dias no máximo, a graduar pelo médico em função das condições de saúde da trabalhadora. Em caso de parto de nado-morto, esse período será sempre de 30 dias a contar da data do parto.
5. O direito a faltar no período de maternidade referido no n.º 1 cessa nos casos de morte do nado vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.
6. Em caso de hospitalização do recém-nascido no período referido no n.º 1, a licença poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

Cláusula 85.ª
(Tarefas desaconselhadas)

⇒ **Código do Trabalho**

1. As trabalhadoras terão direito a ser dispensadas, sem diminuição de retribuição, durante o período de gravidez, e até 3 meses após o parto, de tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, devendo ser transferidas, a seu pedido ou a conselho médico, para outros serviços, caso necessário.
2. O disposto no número anterior aplica-se quer a pedido da trabalhadora quer por decisão da empresa, quando tiver conhecimento da situação de gravidez.
3. Durante o período de amamentação e até um ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno.
4. A trabalhadora grávida é dispensada do cumprimento de obrigações legais e deveres funcionais que impliquem risco para o nascituro.

Cláusula 86.ª
(Dispensas por efeitos de maternidade)

⇒ **Código do Trabalho**

1. As trabalhadoras têm direito a ser dispensadas do trabalho diário em 2 períodos de 1 hora, durante 12 meses após o parto, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade.
2. As trabalhadoras, quando grávidas de 3 meses, serão **dispensadas da prestação de trabalho nocturno**, desde que o solicitem por escrito, passando a cumprir, nessas circunstâncias, horário adequado.
3. As trabalhadoras com filhos até 12 meses, desde que o solicitem, serão dispensadas da prestação de trabalho nocturno.
4. A utilização do disposto nos n.ºs 2 e 3 não implica a perda do subsídio de turnos que a trabalhadora viesse auferindo.

5. Deve ser concedido às trabalhadoras, sem que tal facto implique tratamento menos favorável, **emprego a meio tempo**, quando as suas obrigações familiares o justificarem e não haja inconveniente para o serviço, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição.

Cláusula 87.^a
(Direito do pai a dispensa do trabalho)

⇒ **Código do Trabalho**

1. Nos termos da lei geral, o pai tem direito a licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.
2. Se, no decurso da licença a seguir ao parto, ocorrer a morte da mãe, o pai tem direito a dispensa do trabalho para cuidar do filho, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito e não inferior a 30 dias.
3. A morte da mãe, durante os 120 dias imediatamente posteriores ao parto, confere ao pai do recém-nascido o direito a dispensa do trabalho nos termos referidos no número anterior com as necessárias adaptações.
4. Excepcionalmente, por **incapacidade física ou psíquica da mãe**, devidamente comprovada por atestado médico e enquanto esta se mantiver, os últimos 30 dias de licença por maternidade referida na cl.^a 84.^a não imediatamente subsequentes ao parto poderão ser gozados pelo pai.
5. A possibilidade prevista no número anterior poderá ser utilizada nos casos em que, comprovadamente, a mãe viesse frequentando, antes do parto, cursos ou estágios de formação que possam ser afectados por **doença** prolongada.

Cláusula 88.^a
(Adopção)

⇒ **Código do Trabalho**

Após a declaração para efeitos de adopção de menor de 15 anos feita nos termos legais, o trabalhador ou a trabalhadora que pretenda adoptar tem direito a faltar ao trabalho durante 100 dias a partir da data em que a criança é confiada à sua guarda.

Cláusula 89.^a
(Segurança Social)

1. A TAP e os seus trabalhadores, incluindo os que encontram na situação de pré-reforma, contribuirão para a Segurança Social nos **termos estabelecidos na lei**.
2. As folhas de remuneração e as guias relativas ao pagamento das contribuições destinadas à Segurança Social devem ser visadas pela Comissão de Trabalhadores.

Cláusula 90.^a
(Protecção na doença e acidentes)

1. Nas situações de **doença** que impossibilitem a prestação de trabalho, comprovadas pelos serviços médicos contratados pela Empresa, esta assegurará, **nos três primeiros dias** e até ao termo do **período máximo de pagamento de subsídio pela Segurança Social**, o pagamento do montante líquido da retribuição inerente às prestações referidas no número seguinte, suportando esse montante, nos três primeiros dias, e a diferença entre o mesmo e o **montante do subsídio de doença atribuído pela Segurança Social**, nos restantes dias.
2. A retribuição prevista no número anterior abrange exclusivamente:
 - a remuneração constante das **tabelas salariais consagradas no A.E.**, com as actualizações em cada momento em vigor;
 - as anuidades;
 - o diferencial por desempenho de funções hierárquicas;
 - o diferencial de remuneração devido por mudança de categoria profissional;
 - o subsídio de turnos;
 - o subsídio de intempérie e o subsídio por condições especiais de trabalho.
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. No caso de incapacidade temporária resultante de **acidente de trabalho** ou de **doença profissional**, ocorrido ou contraída ao serviço da Empresa, a TAP pagará, durante o período previsto no n.º 1, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição líquida do trabalhador.
5. Quando devido, o complemento do subsídio de doença previsto no n.º 1 será pago, por estimativa, no mês em que se verifiquem as situações de ausência, havendo lugar à necessária regularização após pagamento pela Segurança Social do subsídio de doença complementado.
6. Para efeitos do disposto no n.º 1, o **trabalhador deverá**, mal tenha percepção da doença que o impossibilite de trabalhar, deslocar-se aos serviços médicos contratados pela empresa ou, em caso de manifesta impossibilidade de o fazer, por razões de saúde, contactar os referidos serviços para que estes possam comprovar a situação, devendo ainda apresentar o comprovativo da doença passado pelos serviços competentes da Segurança Social.
7. Na medida em que a TAP atribui um complemento do subsídio de doença, assiste-lhe o direito de, mediante a intervenção de profissionais de saúde ou de apoio social, designadamente através de visitas domiciliárias, **acompanhar e controlar as situações de doença**. ⇒ **Código do Trabalho**.
8. As diferenças entre a retribuição ilíquida e a líquida, resultantes da aplicação dos n.ºs 1 e 4 desta cláusula, reverterão para um fundo social destinado a contribuir para complementar as **pensões de reforma e invalidez**.
9. O disposto no n.º 1 não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior, aos quais é aplicável o disposto sobre **esta matéria no Anexo A**.

Cláusula 91.^a
(Protecção na invalidez)

⇒ **Código do Trabalho**

1. Se o trabalhador ficar afectado de **incapacidade permanente parcial** que o impeça de continuar a exercer as funções inerentes à sua categoria, poderá optar, no prazo de 60 dias a contar da data da alta, por ocupação em actividade que a Empresa considere compatível com as suas habilitações e com a lesão de que esteja afectado.
2. O contrato de trabalho caduca quando for concedida a **reforma por invalidez**, sendo retroagidos os seus efeitos à data do respectivo requerimento.
3. Na hipótese de a incapacidade a que se refere o n.º 1 resultar de **acidente de trabalho** ou de **doença profissional** ao serviço da TAP, esta colocá-lo-á no ponto da **tabela salarial** correspondente ao seu vencimento base ou no imediatamente superior, na falta de correspondência, mantendo-se o valor das anuidades vencidas.
4. Na hipótese de a incapacidade não resultar de **acidente de trabalho** ou de **doença profissional** ao serviço da TAP, o trabalhador, para efeitos de evolução futura, considerar-se-á como incluído na posição inicial da nova categoria profissional.

Cláusula 92.^a
(Infantário)

1. A TAP deverá manter em funcionamento, em Lisboa, um infantário destinado prioritariamente aos filhos das suas trabalhadoras no concelho de Lisboa com idades compreendidas entre os 2 meses e as da escolaridade obrigatória.
2. As condições de **utilização do infantário** e o regime do seu funcionamento serão fixados pela TAP, precedendo consulta à Comissão de Trabalhadores.
3. Os trabalhadores comparticiparão nas despesas do Infantário nos termos seguintes, os quais poderão ser agravados, por determinação da Empresa, desde que em concomitância, na mesma taxa e com a mesma eficácia de uma actualização salarial:
 - 7% sobre a retribuição ilíquida mensal por um filho;
 - 11% sobre a retribuição ilíquida mensal por dois filhos;
 - 13% sobre a retribuição ilíquida mensal por três ou mais filhos.

[+ IVA]

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

5. Não tendo o infantário capacidade para absorção de todos os filhos dos trabalhadores nas condições atrás referidas, os que completarem 5 anos até 7 de Outubro do ano lectivo que incluir este mês não serão nele recebidos, podendo as mães colocá-los em infantário do exterior, cuja escolha será da sua exclusiva responsabilidade. Nesta situação, terão prioridade as mães que não trabalhem na área do aeroporto.
6. Quando se verifique a hipótese prevista no número anterior, ou não exista infantário da TAP, a Empresa comparticipará nas despesas, mediante apresentação de recibo, e essa comparticipação será igual à diferença entre o montante da comparticipação da mãe e a mensalidade do infantário frequentado, estabelecendo-se como limite máximo para o total das duas mencionadas comparticipações 11,116% do valor definido na **cl.^a 79.^a**. **[155,62 € - Valor estabelecido desde 01.Jan.2000]**
7. Relativamente às trabalhadoras que exerçam a sua actividade fora da área do concelho de Lisboa, a TAP comparticipará, mediante a apresentação do recibo da mensalidade paga, nas despesas que elas fizerem com a colocação em infantário dos filhos dos 2 meses à escolaridade obrigatória, fazendo-se o cômputo da comparticipação da TAP como se indica no número anterior.
8. Das disposições contidas nesta Cláusula não beneficiam as crianças que frequentem o ensino primário, mesmo a título facultativo.

Cláusula 93.^a
(Subsídio para educação especial)

1. A TAP concederá 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 8,337% do valor definido na **cl.^a 79.^a**. **[116,72 € - Valor estabelecido desde 01.Jan.2000]**
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 94.^a
(Subsídio para material escolar)

1. Será atribuído a todos os trabalhadores, por cada filho em idade escolar que confira **direito a abono de família**, um subsídio de valor igual a 5,558% do valor definido na **cl.^a 79.^a**, pagável de uma só vez, conjuntamente com a retribuição do mês de Setembro, e destinado a comparticipar despesas com material escolar. **[77,81 € - Valor estabelecido desde 01.Jan.2000]**
2. Este subsídio substitui o complemento de abono de família que vinha sendo concedido pela Empresa.
3. Não obstante o disposto no número anterior, a TAP continuará a pagar aos trabalhadores admitidos antes de 5 de Dezembro de 1987, por cada filho, e até que seja atingida a idade de escolaridade obrigatória, o complemento de

abono de família, no valor de 2,5 €. **[Valor estabelecido desde 01.Jan.1997]**

4. O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com as **categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior**.

**Cláusula 95.^a
(Pré-reforma)**

⇒ **Código do Trabalho**

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 pela Empresa e pela lei.
2. A prestação de pré-reforma será actualizada anualmente nos mesmos valores percentuais em que o for a retribuição dos trabalhadores no activo ou, quando não haja actualização salarial destes, nos termos legais, pela taxa de inflação.
3. A prestação de pré-reforma será paga 14 meses em cada ano, incluindo os equivalentes ao subsídio de férias e ao subsídio de Natal, cujo pagamento terá lugar em Junho e Dezembro respectivamente.
4. Os trabalhadores na situação de pré-reforma mantêm-se abrangidos pelos seguros previstos na **cl.^a 97.^a** até perfazerem a idade legal de reforma por velhice (65 anos).

⇒ **lei sobre Reforma** ⇒ **condições especiais para a TAP**

**Cláusula 96.^a
(Complemento de Reforma)**

1. A todos os trabalhadores admitidos até 31 de Maio de 1993 no quadro permanente, 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 efectivar 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 (cinco) anos completos de serviço é atribuído um adicional ao complemento TAP de reforma se e na medida necessária para que o montante da respectiva

pensão total de reforma seja igual ao da retribuição mínima mensal garantida em cada momento em vigor.

- 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 à **retribuição mínima mensal garantida em cada momento em vigor**.
6. O valor do complemento TAP de reforma será actualizado sempre que e na mesma medida em que sejam actualizadas as remunerações base mínimas dos trabalhadores no activo, sendo aplicável a percentagem de aumento global dessas remunerações.
 7. 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 activo.
 8. 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.
 9. 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 97.^a (Seguros)

1. A TAP manterá, em benefício dos seus trabalhadores de terra, incluindo os deslocados por períodos superiores a 90 dias, os seguintes seguros, actualmente existentes, ou outros que os substituam sem diminuição da protecção por aqueles garantida e sem agravamento de encargos:
 - a) **Seguro de saúde grupo**;
 - b) **Seguro de vida grupo**.
2. As condições actualmente existentes dos seguros referidos no número anterior são as constantes dos **Anexos II** e **III**.
3. A TAP, através do contrato de prestação de serviço com entidade competente *, garantirá a prestação de serviços de assistência médica urgente (incluindo assistência ambulatoria e domiciliária, medicação de emergência e transporte para estabelecimento hospitalar) aos trabalhadores do quadro permanente e respectivos agregados familiares durante os períodos de não funcionamento dos **Serviços de Saúde da Empresa**.
4. A TAP garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de 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 atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de 90.000,00€.
6. O disposto nos anteriores n.ºs 4 e 5 não abrange as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior, aplicando-se-lhes o disposto sobre **a mesma matéria no Anexo A**.

* Ecco Salva - Medical Services, Lda.

**Cláusula 98.^a
(Processo Disciplinar)**

⇒ **Código do Trabalho**

+ ⇒ **Código do Trabalho**

⇒ **OGS 22/93, de 04.Jun.1993 - Disciplina**

1. O processo disciplinar considera-se instaurado na data em que o trabalhador tomar conhecimento, por escrito, de que o superior hierárquico com competência disciplinar, ou o órgão da Empresa com competência estatutária para tal, proferiu despacho que evidencie a decisão de proceder disciplinarmente.
2. Após o recebimento da nota de culpa o trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa e requerer os meios de prova por escrito, no prazo máximo de 12 dias úteis, podendo, para o efeito, consultar o processo disciplinar ou solicitar, a expensas suas, cópia do mesmo. Os dias em que o trabalhador se encontre ausente por deslocação em serviço não se consideram para efeitos de contagem do prazo estabelecido para a apresentação da defesa.
3. A pedido escrito do trabalhador, a TAP facultará o processo disciplinar ao Sindicato que o representa.

**Cláusula 99.^a
(Sanções disciplinares)**

⇒ **Código do Trabalho**

1. As sanções disciplinares aplicáveis pela TAP, no exercício do poder disciplinar que a lei lhe reconhece, são as seguintes:
 - a) Repreensão simples;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição, até 12 dias;
 - d) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição, até 24 dias;
 - e) Despedimento com justa causa.
2. A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 60 dias.
3. De acordo com o disposto na lei, sempre que seja declarado **ilícito o despedimento** de um trabalhador, este terá direito em substituição da reintegração, a optar por uma indemnização.

Cláusula 100.^a
(Delegados sindicais)

O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de tempo previstos na lei é determinado segundo a forma estabelecida na mesma.

⇒ CS 1840/DSAP, de 20.Abr.1995 – Créditos Sindicais

Cláusula 101.^a
(Actividade sindical na Empresa)

⇒ Código do Trabalho

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

Cláusula 102.^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 de todas as demais importâncias de que o mesmo fosse credor.

Cláusula 103.^a
(Trabalhadores estrangeiros)

⇒ Código do Trabalho

1. Aos trabalhadores estrangeiros contratados na área de Portugal com igual categoria e exercendo as mesmas funções dos trabalhadores nacionais não será aplicado estatuto diferente do usufruído por estes.
2. Sem prejuízo da necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da Empresa, em caso de redução de pessoal, devem ter preferência na manutenção do emprego os trabalhadores de nacionalidade portuguesa.

Cláusula 104.^a
(Transmissão de estabelecimento e extinção de serviços)

⇒ Código do Trabalho

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

2. Em caso de encerramento definitivo de serviços, a TAP desenvolverá todos os esforços no sentido da colocação dos respectivos trabalhadores em outros serviços.

Cláusula 105.^a
(Regimes específicos da carreira e de condições de trabalho)

Os regimes específicos das carreiras profissionais estabelecidos nos Anexos A a N constituem parte integrante do presente A.E. e prevalecem, em relação aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais por eles abrangidas e nas matérias neles previstas, sobre as disposições das cláusulas deste Acordo.

Cláusula 106.^a
(Comissão Paritária)

⇒ Código do Trabalho

1. Mantém-se a Comissão Paritária instituída para interpretação e integração de lacunas e para a resolução das dúvidas suscitadas pela aplicação deste Acordo de Empresa.
2. A Comissão Paritária é composta por elementos nomeados pela Empresa e pelos Sindicatos outorgantes.
3. A Comissão Paritária deliberará, por unanimidade, num prazo de quinze dias a contar da data da apresentação, por escrito, da dúvida suscitada.
4. A Comissão Paritária estabelecerá o respectivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 107.^a
(Revogação de regulamentação colectiva anterior)

⇒ Código do Trabalho

1. São revogados:
 - a) O A.E. celebrado entre a TAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins (SIMA) e outros, publicado no BTE, 1.^a Série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1997.
 - b) O A.E. celebrado entre a TAP e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos (SITAVA), publicado no BTE, 1.^a Série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1997.
 - c) O Protocolo de 29 de Agosto de 2000.
2. As partes consideram o regime deste A.E. e respectivos Anexos globalmente mais favorável do que consagrado nos instrumentos revogados, referidos no número anterior.

Lisboa, 17 de Abril de 2007

A TAP

(José Manuel da Rocha Pimentel – Director de Recursos Humanos, mandatário)

Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins (SIMA)

(José Mendes Maridalho – representante)

(João Calisto Vaz Belo – representante)

(Adelino Manuel Marques Silva – representante)

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil (SINTAC)

(António Dias Antunes – Presidente do Secretariado)

(Miguel Benoliel Kadosch – membro do Secretariado)

(Carlos M. Colaço Almeida – tesoureiro do Secretariado)

Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos (SITAVA)

(José dos Prazeres Simão – membro da Direcção)

(Luís Manuel Gomes Rosa – membro da Direcção)

Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial (SQAC)

(José Albino Gaspar Duarte – Presidente da Direcção)

(Paulo Jorge Isidoro Piques – membro da Direcção)

[AE - Índice](#) ↗

Anexo I

Regulamentos internos previstos no n.º 2 da cláusula 24.ª que, nos termos dessa cláusula, se mantêm em vigor, até definição de nova regulamentação:

- **Regulamento de deslocações em serviço [em projecto]**
 - Regulamento de transportes
 - **Regulamento de higiene e de segurança no trabalho [CS 2465/DRT, 01.Jul.1986] ⇒ legislação**
 - Regulamento de facilidades de passagens [OGS A5/77/78, 13.Dez.1978]
 - **Regulamento de ajudas de custo [CS 31932/DSAP, 30.Out.1975]**
 - **Regulamento de uniformes [em projecto]**
 - Regulamento de deslocações temporárias por mais de 90 dias, em Portugal [OGS 17/88, 25.Ago.1988]
 - Regulamento de deslocações temporárias por mais de 90 dias, no estrangeiro [OGS 03/97, 04.Jun.1997]
 - Regulamento de condições especiais de trabalho
-

⇒ Condições e valores actualizados

	Garantias	Capital Anuidade Pessoa Segura	Co-pagamento	Comparticipação	
				Dentro do sistema (%)	Fora do sistema (%)
1	Assistência hospitalar Intervenção cirúrgica em internamento Intervenção cirúrgica em ambulatório Outras despesas de internamento Próteses cirúrgicas	€ 7.500		100	65
2	Assistência ambulatoria Consultas de cuidados primários Consultas de especialidade Urgências Domicílios Análises Anatomia patológica Raios X Ecografias Medicina nuclear TAC Ressonância magnética Fisioterapia Consultas de psiquiatria	€ 750 6 ind./12 grupo	7,50/€ 2,5 UCS 7,50/€ 2,5 UCS € 15 € 15	100	65
3	Parto Parto natura Cesariana Interrupção da gravidez	€ 1.000		100	65
4	Medicamentos Medicamentos com prescrição médica: Comparticipação pelo SNS Não participação pelo SNS	€ 200	Unidade de valor superior a € 2,50		100 80
5	Estomatologia	€ 250	€ 10 por acto médico	100	65
6	Optometria/próteses/ortóteses Optometria visão (sublimite) Aros Lentes Lentes de contacto Ortóteses e próteses (aparelhos auditivos, botas ortopédicas, canadianas, cadeiras de rodas, meias elásticas e meios mecânicos)	€ 1.000 € 100 € 50 € 50 € 100			70

Anexo III
Seguro de Vida Grupo

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

Capital seguro: 10.000,00 €

Idade limite da garantia: A garantia cessa até final do ano civil em que a Pessoa Segura complete os 65 anos de idade.

Riscos excluídos:

- Suicídio
- Viagens aéreas
- Guerra

Anexo IV
Subsídios e abonos diversos

Anuidades (Cláusula 69.^a)	1,104%	15, 46 €
Abono para falhas (Cláusula 75.^a)		
Funções de Caixa	3,634%	50,88 €
Funções de Emp. Serv. Ext. (Cobrador)	2,244%	31,42 €
Outras funções c/gestão fundos maneo:		
Repres/Deleg. Area do AE	4,169%	58,36 €
Sede	1,140%	15,96 €
Sec. Adm. Deleg. do AE	1,959%	27,43 €
Subsídio de turnos (Cláusula 72.^a)		
H. 24	12,488%	174,83 €
H. 16	9,209%	128,92 €
Por hora > 16	0,391%	5,47 €
Trab. Sábado/Domingo	5,109%	71,52 €
Subsídios		
Refeição (Cláusula 78.^a)		4,68 €
Educação especial (Cláusula 93.^a)	8,337%	116,72 €
Material escolar (Cláusula 94.^a)	5,558%	77,81 €
Refeições (Cláusulas 49.^a e 50.^a)		
Onde não há refeitório	0,445%	6,23 €
Refeições pagas pela TAP:		
Pequeno almoço	0,114%	1,60 €
Almoço / Jantar / Ceia	0,502%	7,03 €
Subsídio por condições especiais de trabalho (Cláusula 77.^a)	1,959%	27,43 €
Infantário (Cláusula 92.^a - n.º 6)	11,116%	155,63 €