

ica-se em
regadores
assistência
ntinente e

Âmbito e área

3. As indicações previstas no número anterior relevam para efeitos da prestação de informações prevista na lei.

Cláusula 5ª

Processo de preenchimento de vagas e de admissão

1. As Empresas divulgarão internamente, com razoável antecedência, a intenção de proceder a qualquer admissão ou de preencher qualquer posto de trabalho, devendo descrever o perfil da função desse posto de trabalho com os seguintes elementos, para além de outros que a Empresa entenda relevantes:
 - a) Designação da profissão/categoria profissional, conteúdo funcional e nível de enquadramento;
 - b) Habilitações escolares e técnicas mínimas;
 - c) Experiência profissional;
 - d) Tipo de horário de trabalho.
2. Cumprido o disposto no número anterior em caso de igualdade de condições, segundo o exclusivo critério da Empresa, esta deverá, respeitar a seguinte ordem de preferências:
 - a) Trabalhadores do quadro permanente da Empresa;
 - b) Trabalhadores contratados a termo.
3. O sindicato remeterá à Empresa, logo que seja consultado para o efeito, uma lista de trabalhadores desempregados que preencham os requisitos para o desempenho do cargo e, em relação a cada um deles, as seguintes indicações: nome, morada, telefone, habilitações literárias e profissionais e experiência profissional.

Cláusula 6ª

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão nos quadros de pessoal das Empresas para qualquer das categorias profissionais previstas no CCT é de 18 anos.

Cláusula 7ª

Período experimental

1. O período experimental terá a duração de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores.
2. O período experimental será de 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança.
3. O período experimental será de 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direção ou quadro superior.
4. O período experimental para os trabalhadores contratados a termo será de 30 dias ou 15 dias, consoante o contrato a termo tenha, ou não, duração superior a 6 meses, respetivamente.
5. Durante o período experimental qualquer das partes podem fazer cessar unilateralmente o contrato individual de trabalho sem aviso prévio nem invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

SECÇÃO II

Condições especiais

Cláusula 8ª

Trabalho a tempo parcial

1. É permitida a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial nas condições estabelecidas na lei e neste CCT.
2. O contrato de trabalho a tempo parcial deverá prever o período normal de trabalho e os dias de descanso.
3. Qualquer acordo de mudança de trabalho a tempo inteiro para tempo parcial ou vice-versa, será celebrado por escrito entre a Empresa e o trabalhador, no qual constará, nomeadamente, o período normal de trabalho e os dias de descanso.

173 1 d/

J. N. J. N.

1-6 no

SECÇÃO III
Contratos individuais de trabalho a termo
Cláusula 9ª

Celebração de contratos individuais a termo

É permitida a celebração de contratos individuais de trabalho a termo, nas condições previstas na lei e neste CCT.

Cláusula 10ª

Forma e conteúdo dos contratos individuais de trabalho a termo

1. O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, devendo ser celebrado em duplicado e assinado por ambas as partes, e conterá obrigatoriamente as seguintes indicações:
 - a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes,
 - b) Profissão/categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador,
 - c) Local e período normal de trabalho,
 - d) Data de início do trabalho,
 - e) Termo estipulado com indicação do motivo justificativo.
 - f) Data da celebração do contrato;
2. As indicações previstas no número anterior relevam para efeitos da prestação de informações prevista na lei.

Cláusula 11ª

Antiguidade

1. Considera-se como um único contrato aquele que seja objeto de renovação.
2. Em caso de renovação do contrato individual a termo, a antiguidade contar-se-á desde o início da duração do contrato inicial.

Cláusula 12ª

Preferência na admissão

Até ao termo da vigência do respetivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na sua passagem ao quadro permanente, sempre que a companhia proceda a recrutamento externo para o exercício, com caráter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

Cláusula 13ª

Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

No prazo de 5 dias úteis a contar da data da celebração de qualquer contrato de trabalho a termo, as Empresas devem comunicar esse facto ao sindicato.

Cláusula 14ª

Regime a aplicar aos trabalhadores a termo

O regime previsto neste CCT aplica-se integralmente aos trabalhadores contratados a termo.

SECÇÃO IV

Trabalho temporário

Cláusula 15ª

Trabalho temporário

O trabalho temporário apenas poderá ter lugar segundo os requisitos e condições estabelecidos na lei.

Cláusula 16ª

Regime da prestação de trabalho temporário

Durante a execução do contrato de trabalho temporário, o trabalhador fica sujeito ao regime previsto neste CCT no que respeita ao modo, lugar, duração de trabalho e suspensão da

prestação de trabalho, higiene, segurança e medicina no trabalho e acesso aos seus equipamentos sociais.

Cláusula 17ª

Retribuição

1. O trabalhador temporário tem direito a auferir a **Retribuição Base Mensal (RBM)** fixada para a profissão/categoria profissional descrita neste CCT correspondente às funções desempenhadas.
2. O trabalhador tem ainda direito, na proporção do tempo de duração do contrato, a férias, subsídio de férias e de Natal e a outros subsídios regulares e periódicos que pela Empresa sejam devidos aos seus trabalhadores por idêntica prestação de trabalho.

SECÇÃO V

Categorias profissionais e funções

Cláusula 18ª

Definições

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

- a) Profissão: conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;
- b) Categoria Profissional: é a qualificação correspondente à natureza e espécie das funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador indicada pelo grau de enquadramento profissional;
- c) Carreira profissional: sistema que define as linhas orientadoras da evolução dos trabalhadores em cada grupo profissional;
- d) Função: conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado.
- e) Tarefa: ação integrada numa função que requer um esforço físico e/ou mental, com vista a atingir um determinado fim;
- f) Enquadramento: posição relativa de cada profissão/categoria, refletiva na tabela salarial.

Cláusula 19ª

Profissão, Categorias Profissionais e Funções

1. Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão classificados pelas Empresas numa categoria e função segundo as atividades e responsabilidades efetivamente desempenhadas, de acordo com o disposto no Anexo I, mas sem prejuízo do previsto no número 1 da cláusula 20ª.
2. Nos termos da Clausula 129ª poderão ser criadas novas profissões/categorias que se considerarão integrantes deste CCT.

Cláusula 20ª

Atividade contratada

1. Os trabalhadores devem, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontram contratados, podendo esta compreender atividades inerentes a diferentes categorias, devendo as Empresas atribuir-lhes, no âmbito da referida atividade, a categoria e função mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.
2. A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para uma das categorias e funções previstas neste CCT, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.
3. Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas as funções compreendidas na mesma categoria, nos termos deste CCT.
4. Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional adequada.

Cláusula 21ª

Mobilidade funcional

1. As Empresas podem, quando o interesse das mesmas o exija, encarregar os trabalhadores de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador nem diminuição da retribuição.
2. A designação prevista no número anterior, será feita por escrito e dirigida ao trabalhador designado.
3. Nos casos previstos nesta cláusula, os trabalhadores têm direito às condições mais favoráveis que sejam inerentes às funções temporariamente exercidas.
4. Quando o desempenho temporário de funções diferentes resultar da substituição de outro trabalhador, a cuja categoria corresponda uma retribuição superior à retribuição do substituto, este auferirá adicionalmente o montante da diferença entre as mesmas retribuições enquanto durar a substituição.
5. Salvo acordo escrito em sentido diverso, presume-se que o desempenho temporário de funções diferentes não poderá exceder o limite de 180 dias, a contar da data em que tenha sido efetuada a designação do trabalhador nos termos do nº 2 desta cláusula.

Cláusula 22ª

Local de trabalho

1. Por local de trabalho entende-se o conjunto das instalações da Empresa em cada localidade, incluindo os serviços do aeroporto que a servem.
2. O trabalhador deve exercer a atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.
3. O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.
4. Deverá ser facilitada a transferência de local de trabalho ao trabalhador, sempre que:
 - a) Se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira e desde que a vaga não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse da Empresa,
 - b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados.

Cláusula 23ª

Transferência de local de trabalho

1. As Empresas podem transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:
 - a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
 - b) Quando outro motivo de interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.
2. A comunicação de transferência temporária deverá ser fundamentada, e feita por escrito entregue ao trabalhador com antecedência não inferior a trinta ou oito dias em relação ao início da mesma transferência, consoante esta venha a ter a duração inferior ou superior a 45 dias, respetivamente.
3. Tratando-se de transferência temporária, o trabalhador cumprirá no local de trabalho temporário o horário de trabalho em vigor.
4. A Empresa deve custear as despesas do trabalhador decorrente do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.
5. Os dirigentes e delegados sindicais só poderão ser transferidos de local de trabalho com o seu acordo.

A
→
V
-u-7-u
/m Gme

CAPÍTULO III
Quadros e evolução profissional

SECÇÃO I

Quadros

Cláusula 24ª

Desconto da quota sindical

As Empresas procederão, nos termos da lei, ao desconto mensal da quota sindical (valor estatutário), sobre o montante da Retribuição Base Mensal auferida pelo trabalhador, procedendo à sua liquidação e envio ao sindicato até ao dia 10 do mês seguinte a que disser respeito, o que farão acompanhar dos respetivos mapas.

Cláusula 25ª

Relatório Único

1. As Empresas obrigam-se a remeter ao Sindicato, até ao início do prazo legal para entrega do relatório único, uma cópia deste relatório conforme modelo previsto na lei e facultar ao trabalhador o acesso à informação individualizada que lhe diga respeito, os quais podem suscitar a correção de irregularidades no prazo de 15 dias.
2. A informação prestada ao Sindicato poderá não conter os nomes dos trabalhadores não sindicalizados.
3. A reclamação quanto a irregularidades detetadas, referida no número 1, deverá ser feita, por escrito, diretamente pelo trabalhador interessado ou pelo Sindicato que o representa.

SECÇÃO II

Evolução profissional

Cláusula 26ª

Carreiras profissionais. Evolução.

1. A evolução na carreira e mudança de categoria, processar-se-á de acordo com o previsto neste CCT e nas normas internas de cada Empresa.
2. Na admissão de trabalhadores para categoria em que existe o nível de iniciado, estes serão colocados nesse nível, caso não tenham experiência profissional adequada e comprovada, e evoluirão ao fim de 12 meses para a categoria cujas funções irão desempenhar. Os trabalhadores admitidos com experiência profissional adequada e comprovada, no mínimo serão colocados no valor de ingresso.

Cláusula 27ª

Promoções facultativas

Sempre que procedam a promoções facultativas, as companhias valorizarão nomeadamente os seguintes requisitos:

- a) Competência e qualificações técnico-profissionais;
- b) Desempenho e zelo profissional;
- c) Antiguidade.

Cláusula 28ª

Outras regras de preenchimento de postos de trabalho

Em igualdade de condições, os postos de trabalho nas profissões/categorias profissionais serão preenchidos, preferencialmente, com trabalhadores de escalão imediatamente inferior dessa profissão/categoria profissional.

Cláusula 29ª

Atribuição definitiva de funções diferentes

1. As Empresas poderão atribuir aos trabalhadores atividade diversa, a título definitivo, mediante mútuo acordo reduzido a escrito e sem prejuízo da respetiva situação profissional.

2. Salvo acordo diverso entre as partes quanto à duração, a atribuição prevista no número anterior será condicionada a um período experimental de 120 dias, sendo lícito o regresso do trabalhador à situação e categoria anteriores, durante esse período, por sua iniciativa ou da Empresa.

Cláusula 30ª

Conteúdo do mútuo acordo

O mútuo acordo referido na cláusula anterior conterà designadamente:

- a) Indicação sumária da atividade a atribuir ao trabalhador;
- b) Designação dos diferentes locais abrangidos;
- c) Menções referidas nas alíneas anteriores, quando a atribuição de diferente atividade for acompanhada da afetação a diferentes locais;
- d) Data de início e termo, se for caso disso, do regime previsto no mútuo acordo;
- e) Contrapartidas que as partes estabeleçam entre si, designadamente financeiras.

Cláusula 31ª

Proibição de acordos entre Empresas

São proibidos acordos entre Empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

Cláusula 32ª

Prescrição e prova de créditos

Os créditos e direitos emergentes do contrato de trabalho prescrevem nos prazos constantes da lei.

Cláusula 33ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor -se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou neste contrato coletivo de trabalho;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato coletivo de trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste contrato coletivo de trabalho;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;
- k) Atribuir aos trabalhadores funções diversas das compreendidas no objeto dos respetivos contratos individuais de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato coletivo de trabalho;
- l) Opor-se ao exercício, nos termos da lei, das funções de dirigentes, delegados sindicais nos locais de trabalho e ainda que dentro do período normal de trabalho;

- m) Opor-se a que se efetuem nos termos da lei, reuniões de trabalhadores, nos locais de trabalho, mesmo durante o horário normal de trabalho, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que não afetem a normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, bem como desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente e, com antecedência mínima de um dia, seja comunicada à Empresa a data, local e hora a que se realizam;
- n) Opor-se a que se realizem, nos termos da lei, reuniões no local de trabalho fora do horário normal, desde que não seja afetada a laboração dos trabalhadores em turno ou o trabalho suplementar que esteja sendo efetuado.

Cláusula 34ª

Deveres dos trabalhadores

1. Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
 - a) Respeitar e tratar o empregador, o superior hierárquico, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
 - b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
 - c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
 - e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
 - f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
 - g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
 - h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
 - i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
 - j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram da lei ou deste CCT.
 - k) Observar os regulamentos e normas internas conformes a este CCT e à lei;
 - l) Em geral cumprir a lei e as cláusulas deste CCT.
2. O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 35ª

Deveres da Empresa

1. A Empresa deve, nomeadamente:
 - a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
 - b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
 - c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
 - d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
 - e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
 - f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
 - g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
 - h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou deste contrato coletivo de trabalho;

- # 17/07/2017
F.N. 7-21
/m Gno
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
 - j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;
 - k) Passar ao trabalhador, no momento da cessação do contrato ou sempre que o solicite, certificado de trabalho indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou e ainda outras referências, desde que estas últimas sejam expressamente solicitadas pelo interessado;
 - l) Respeitar o direito de informação e consulta dos representantes sindicais, nos termos previstos na lei;
 - m) Facultar aos trabalhadores com funções sindicais local apropriado, no interior da Empresa, para afixação de textos, convocatórias, comunicações e informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores;
 - n) Facultar a consulta, pelos trabalhadores que o solicitem, dos processos individuais e dos documentos que se refiram à sua situação profissional, salvo quanto aos que integrem processos de inquérito e disciplinares enquanto estiverem em curso e nos termos da lei;
2. Na organização da atividade, a Empresa deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.
 3. A Empresa deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.
 4. A Empresa deve sempre que celebre contratos de trabalho, comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, a adesão a fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente.
 5. A Empresa deve indicar no recibo de ordenado a companhia de seguro e o número da apólice de acidentes de trabalho.
 6. A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

Cláusula 36ª

Proteção em caso de pirataria ou terrorismo

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

SECÇÃO II

Formação profissional

Cláusula 37ª

Formação Profissional

1. Compete à Empresa promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;
2. O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

3. As Empresas deverão emitir documentos comprovativos dos cursos de formação profissional que o trabalhador frequentou por determinação da Empresa e em que tenha tido aproveitamento.
4. A frequência completa de curso de formação profissional e a aprovação, constituirão, quando possível, elemento preferencial no preenchimento de vagas de postos de trabalho na Empresa. As Empresas considerarão, para efeitos de preenchimento de postos de trabalho as novas qualificações académicas e profissionais adquiridas pelo trabalhador, desde que este as registe junto dos serviços competentes da Empresa.
5. As ações de formação não deverão exceder, oito horas diárias e as 35 semanais.
6. As ações de formação devem, sempre que possível, ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido considerado como tempo de serviço efetivo.
7. Quando a formação tenha lugar fora da localidade de trabalho, as deslocações considerar-se-ão como deslocações em serviço. Nos restantes casos apenas haverá lugar ao pagamento do acréscimo de despesas que seja motivado pela deslocação para o local onde decorra a ação de formação.
8. Para a frequência de formação decidida pela Empresa, esta pode alterar o horário de trabalho ou mudar o tipo de horário do trabalhador enquanto durar a formação. Se da mudança de tipo de horário vier a resultar alteração do descanso semanal, o trabalhador terá os seus períodos de descanso não gozados, após concluir a formação.

Cláusula 38ª

Planos de formação

1. Pela Empresa, será dada informação aos trabalhadores sobre os planos anuais e/ou plurianuais de formação, sendo facultada a estes a consulta dos mesmos sempre que o solicitem.
2. O Sindicato tem direito de informação e de consulta prévia sobre os Planos Anuais e/ou plurianuais de Formação da Empresa, assim como ao relatório anualmente enviado aos serviços do Ministério responsável pela área laboral, sobre a formação contínua.

SECÇÃO III

Deslocações em serviço

Cláusula 39ª

Noção

1. Consideram-se deslocações em serviço as deslocações efetuadas pelo trabalhador ao serviço da Empresa, sem caráter de permanência para fora do seu local de trabalho.
2. Ao trabalhador deslocado temporariamente aplica-se o disposto no presente CCT com as necessárias adaptações.

Cláusula 40ª

Natureza das deslocações

1. As deslocações em serviço classificam-se em deslocações de curta e de longa duração, podendo ser no país ou para o estrangeiro.
2. Consideram-se deslocações de longa duração, aquelas que impliquem a pernoita do trabalhador fora da sua residência.

Cláusula 41ª

Período de deslocação

1. O período de deslocação é contínuo e tem o seu início no dia e hora em que o trabalhador sai do seu local de trabalho e o seu termo no dia e hora em que ao mesmo regressa.
2. Sempre que a partida ou chegada se verifiquem fora do período delimitado entre a hora de início e da hora do termo do respetivo período normal de trabalho diário, considera-se início e termo da deslocação, respetivamente, o dia e a hora em que o trabalhador sai da sua residência e o dia e a hora em que a ela regressa.
3. Sempre que a deslocação em serviço tenha durado 7 ou mais dias seguidos no interesse da Empresa e, por motivo de tal deslocação, o trabalhador não tenha podido vir a casa, este

adquire o direito a beneficiar de um dia de descanso compensatório sem perda de retribuição, a gozar após o seu regresso, num dos trinta dias imediatos a marcar pela companhia no prazo de 3 dias úteis após o mesmo regresso ou, em sua substituição, caso nisso acordarem trabalhador e Empresa, ao pagamento da retribuição correspondente ao referido dia de compensação.

4. Por cada período completo de 14 dias consecutivos de deslocação em serviço, para além dos 7 dias previstos no número anterior, em que por motivo dessa deslocação o trabalhador deixe de gozar os respetivos períodos de descanso fora da sua residência habitual, terá direito a mais um dia de descanso compensatório, a marcar ou retribuir nos termos do número anterior.

Cláusula 42ª

Despesas de deslocação

1. Entende-se por despesas de deslocação em serviço:
 - a) As resultantes da utilização dos diferentes meios de transporte a que o trabalhador tenha necessidade de recorrer, bem como as ocasionadas pela marcação de lugares, taxas de portagem e de aeroporto, passaportes, vistos e vacinas exigíveis para a deslocação;
 - b) As motivadas pelo transporte do local de alojamento ao local de cumprimento da diligência e vice-versa;
 - c) As referentes à alimentação.
 - d) As relativas ao alojamento em condições de comodidade e conforto, de acordo com os padrões do local de deslocação;
 - e) As motivadas pelo tratamento (lavagem e passagem) de roupa, quando a deslocação tiver duração igual ou superior a cinco dias ou, independentemente do número de dias, quando a deslocação exceder o período inicialmente previsto.
2. As despesas referidas no nº 1 serão reembolsadas ao trabalhador, na totalidade, mediante a apresentação de documentos comprovativos, nos termos e prazos estabelecidos por cada Empresa.
3. A utilização de viatura particular nas deslocações em serviço, será compensada em função dos quilómetros percorridos, de valor igual ao praticado na Função Pública, salvo condições mais favoráveis que estejam a ser praticadas nas Empresas.
4. O encargo com o disposto nas alíneas do nº 1 desta cláusula pode ser total ou parcialmente substituído por verba específica atribuída pela Empresa e previamente entregue ao trabalhador, que cubra integralmente as despesas a que se refere e que é independente da ajuda de custo estabelecida na Clª 43ª.

Cláusula 43ª

Direitos dos trabalhadores deslocados

O trabalhador deslocado tem direito a:

- a) Pagamento, para além da retribuição que auferir no local de trabalho habitual, das despesas de deslocação e de uma ajuda de custo;
- b) Regresso, por conta da companhia, à sua residência habitual quando houver falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos, pais ou do companheiro(a) que com ele viva em comunhão de vida e habitação, ou de familiar que o acompanhe na deslocação, se a deslocação deste tiver sido acordada previamente com a companhia.

Cláusula 44ª

Doença, acidente ou falecimento

O trabalhador deslocado tem direito a:

- a) Assistência médica e medicamentosa para ele e familiares que o acompanhem durante a deslocação, se a deslocação destes tiver sido acordada previamente com a Empresa;
- b) Em caso de doença ou acidente de trabalho, regresso por conta da Empresa ao domicílio habitual, se prescrito pelo médico e usando um meio de transporte por este considerado aconselhável ou pagamento das despesas de transporte e estadia de um familiar, quando, no parecer do médico assistente, o seu estado clínico o justifique;

- c) Em caso de morte, pagamento pela Empresa das despesas de transladação para o local da residência habitual; a companhia suportará ainda a deslocação e a estadia de um familiar, ou de quem o represente, do trabalhador falecido.

Cláusula 45ª

Remissão

Em substituição do regime previsto nesta Secção serão aplicadas as normas ou práticas de cada Empresa em matéria de deslocação, quando globalmente mais favoráveis do que o regime contido nesta Secção.

CAPÍTULO V

Ação disciplinar

Cláusula 46ª

Poder disciplinar

1. A Empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
2. O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pela Empresa como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecida.
3. A aplicação de qualquer sanção exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, salvo para a aplicação de repreensão simples, sem prejuízo, neste caso, do direito de defesa oral.

Cláusula 47ª

Início do processo disciplinar

O processo disciplinar inicia-se com o despacho que ordena a respetiva instrução ou, tendo sido esse o caso, com a abertura do inquérito preliminar.

Cláusula 48ª

Garantias de defesa

1. Serão asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:
 - a) Os factos da acusação, serão concreta e especificadamente levados ao conhecimento do arguido, através de nota de culpa de que conste a indicação de que pode arrolar testemunhas e requerer diligências de produção de prova;
 - b) A nota de culpa será entregue ao arguido, pessoalmente, dando ele recebido no original;
 - c) Se o arguido não se encontrar ao serviço, a nota de culpa ser-lhe-á remetida por carta registada, com aviso de receção, dirigida à residência, com cópia à comissão de trabalhadores e, se o arguido for representante sindical, ao sindicato respetivo;
 - d) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de dez dias úteis;
 - e) Os dias em que o arguido se encontre ausente por deslocação em serviço não se consideram para contagem do prazo de apresentação da defesa;
 - f) No prazo de defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas e requererá as diligências de produção de prova que entender necessárias.
2. Quando o processo estiver completo será entregue por cópia à comissão de trabalhadores e, se o arguido for representante sindical, ao sindicato, para emissão de parecer no prazo de 5 dias úteis.
3. A Empresa deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar, obrigatoriamente, na decisão as razões aduzidas, num ou noutro sentido, pela entidade mencionada no número anterior, bem como os factos considerados provados e os respetivos fundamentos.
4. A decisão do processo, nos termos do número anterior, deve ser comunicada por escrito ao trabalhador e, caso a sanção aplicada tenha sido a do despedimento, deve a decisão ser comunicada também à comissão de trabalhadores. Se o arguido for representante sindical, deve ser sempre comunicado, da mesma forma, ao Sindicato.

Cláusula 49ª

Suspensão preventiva do trabalhador

Iniciado o processo disciplinar, pode a Empresa suspender a prestação do trabalho, nos termos da lei, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 50ª

Sanções disciplinares

1. No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:
 - a) Repreensão;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
 - d) Despedimento sem indemnização ou compensação.
2. Decorridos 7 anos após a aplicação de qualquer das sanções disciplinares referidas nas alíneas a) a c) do número anterior e não tendo havido lugar à aplicação de nenhuma outra sanção durante esse período, aquela sanção deixará de poder constituir agravante contra ele num eventual processo que lhe venha a ser instaurado.

Cláusula 51ª

Proporcionalidade

1. A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.
2. É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na Clª 50ª ou que reúna elementos de várias daquelas sanções.
3. Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da Empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da Empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.
4. Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a Empresa praticar atos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho.

Cláusula 52ª

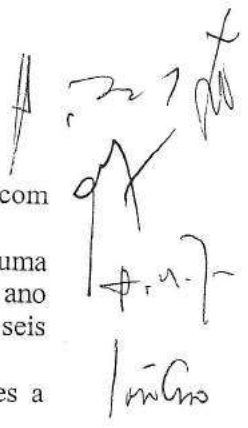
Registo das sanções

A companhia deve manter devidamente atualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes, sempre que requerido, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 53ª

Sanções abusivas

1. Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:
 - a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
 - b) Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência, nos termos da alínea e) do n.º 1 e do n.º 2 da clª 34;
 - c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;
 - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.
2. Presume -se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:
 - a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;
 - b) Até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

- 
3. A Empresa se aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.
 4. Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração ou uma indemnização de 45 dias de retribuição base e diuturnidades/anuidades por cada ano completo ou fração de antiguidade não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e diuturnidades/ anuidades.
 5. Em caso de suspensão do trabalho, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.
 6. A Empresa que aplique sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 deve indemnizar o trabalhador nos seguintes termos:
 - a) Os mínimos a que se refere o número anterior são elevados para o dobro;
 - b) Em caso de despedimento, a indemnização não deve ser inferior ao valor da retribuição base e diuturnidades/anuidades correspondentes a 12 meses.

Cláusula 54ª

Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma Empresa;
- b) Quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

CAPÍTULO VI

Duração da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 55ª

Mapa de horários

A Empresa deve elaborar e afixar, em lugar bem visível, com 7 dias de antecedência, mapas de horários de trabalho, de harmonia com as disposições legais e contratuais em vigor em cada momento.

Cláusula 56ª

Permanência nas instalações

É permitida a permanência dos trabalhadores nas instalações da Empresa durante os intervalos de descanso do período de trabalho diário, desde que tal se verifique em salas apropriadas.

Cláusula 57ª

Transporte

1. As Empresas assegurarão ou pagarão o transporte de pessoal num raio de 15 Km, tendo como centro o local habitual de trabalho, para entrada e saída de serviço, entre as 21.00 e as 07.00 horas, inclusive.
2. Se houver convocação urgente, as Empresas assegurarão ou pagarão ainda o transporte, a qualquer hora, mesmo fora dos limites referidos no número anterior.
3. As despesas assumidas pelos trabalhadores com o transporte deverão ser totalmente reembolsadas pelas Empresas.
4. O reembolso das despesas assumidas pelos trabalhadores com o transporte será efetuado pela Empresa logo que possível e nunca para além da data do pagamento da retribuição do mês seguinte àquele a que se reportam tais despesas.

Cláusula 58ª

Distribuição equitativa

O trabalho diurno e noturno devem ser distribuídos equitativamente, sem prejuízo para a eficiência do serviço.

Cláusula 59ª

Tempo de serviço efetivo

1. É considerado como tempo de serviço efetivo o tempo gasto nas seguintes atividades:
 - a) Cursos de formação ou de aperfeiçoamento profissionais e ações de reconversão ou reciclagem, promovidos ou aceites pela Empresa.
 - b) Trabalho prestado eventualmente fora do local habitual de trabalho.
 - c) Tempo despendido em missão durante o voo.
 - d) Tempo despendido nas viagens, em deslocação em serviço.
2. Nas situações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior, o trabalho que exceder o período normal do local de trabalho será remunerado como trabalho suplementar.
3. O tempo despendido nas situações previstas na alínea d), na parte em que exceda o período normal de trabalho, será remunerado pelo valor hora normal.
4. Por acordo entre a Empresa e o trabalhador o referido no número anterior pode ser substituído por compensação em descanso, no dobro do tempo equivalente.
5. O tempo de viagem para formação ou aperfeiçoamento profissional não dá direito ao pagamento de trabalho suplementar, desde que seja garantido o período de descanso mínimo de doze horas.

Cláusula 60ª

Isenção de horário de trabalho

1. Podem ser isentos de horário de trabalho, desde que a tal deem a sua concordância por escrito, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:
 - a) Exercício de cargos de direção, de chefia ou supervisão, de confiança ou de fiscalização;
 - b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
 - c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.
2. Sem prejuízo dos regimes mais favoráveis já praticados, os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição mensal especial de montante equivalente a 25% da respetiva retribuição base mensal, com as anuidades a que tiver direito.
3. A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a dia de descanso semanal, quer obrigatório quer complementar, a feriado e a descanso diário;
4. Na falta de estipulação das partes, entende-se que a modalidade de isenção de horário de trabalho consistirá na não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

Cláusula 61ª

Intervalos de descanso

1. O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso e tomada de refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.
2. O intervalo de descanso e tomada de refeição previsto no número anterior pode ser de 30 minutos, desde que por mútuo acordo entre o trabalhador e a empresa e enquanto se mantiver o acordo.
3. Na elaboração dos horários o intervalo mínimo de descanso entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos não será inferior a doze horas.

[Handwritten signature]

1-2
1-6

1-2
1-6

1-2
1-6

1-2
1-6

- 1-2
1-6

1-2
1-6

1-2
1-6

1-2
1-6

1-2
1-6

1-2
1-6

1-2
1-6

- 1-2
1-6

1-2
1-6

1-2
1-6

- 1-2
1-6

4. A antecedência referida no nº 1 será reduzida para 12 horas em casos de:
- Alteração dos horários das aeronaves;
 - Voos não programados;
 - Situações de redução anormal de pessoal;
5. Poderá não ter lugar o aviso prévio de alteração de horário previsto nesta cláusula em caso de força maior, atraso ou retorno de aviões, acidente ou incidente.

Cláusula 67ª

Inobservância do aviso prévio sobre alteração de horários

- No caso de alteração ao horário publicado, sem o aviso prévio de 24 horas, observar-se-ão as normas seguintes.
- Se o início do período de trabalho for alterado para antes da hora prevista no horário, pagar-se-ão, como suplementares, as horas que faltarem até completarem as 24 horas de intervalo entre a hora de aviso e a hora para que foi antecipado o início do trabalho;
- Se o início do período de trabalho for alterado para depois da hora prevista no horário, pagar-se-ão, como suplementares, as horas que faltarem até completarem 24 horas de intervalo, entre a hora do aviso e a hora do início do trabalho fixado no horário;
- Em todos os casos previstos nesta cláusula, as horas suplementares serão remuneradas consoante coincidam com dia útil, dias de descanso semanal, quer obrigatório quer complementar, ou feriado.
- Nas situações previstas na Clª 66ª, nº 4, quando não for respeitada a antecedência mínima de 12 horas, observar-se-á, com as necessárias adaptações, o disposto no ponto 1.

Cláusula 68ª

Horas das refeições

- Consideram-se horas das refeições:
 - Pequeno-almoço - entre as 7 e as 10 horas;
 - Almoço - entre as 12 e as 15 horas;
 - Jantar - entre as 18 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos;
 - Ceia - entre as 0 e as 6 horas.
- Porém, entre duas refeições não poderá haver um intervalo inferior a três horas nem superior a cinco horas.
- Os trabalhadores que iniciem o serviço às 6 horas ou às 8 horas e 30 minutos, bem como os que iniciem ou terminem o serviço às 13 horas e 30 minutos e 20 horas e 30 minutos, não têm direito à concessão da ceia, pequeno-almoço, almoço ou jantar, respetivamente.
- Os trabalhadores que iniciem o seu período de trabalho às 13 horas e 30 minutos e terminem às 20 horas e 30 minutos terão direito ao almoço ou ao jantar, conforme as conveniências de serviço.

Cláusula 69ª

Pagamento das refeições/Subsídio de refeição

- As Empresas suportarão os custos das refeições dos trabalhadores que desempenhem funções nos aeroportos, que coincidam com os intervalos previstos para as mesmas na Clª 68ª.
- O valor diário das refeições poderá ser reembolsado diariamente, semanalmente ou mensalmente, de acordo com o indicado no Anexo IIA – Remunerações pecuniárias.
- Os trabalhadores que não auferam o pagamento das refeições previsto no número anterior, quando estiverem em serviço efetivo, receberão um valor diário de subsídio de refeição de acordo com o indicado no Anexo IIA – Remunerações pecuniárias.

Cláusula 70ª

Descansos compensatórios

1. O trabalhador que prestar trabalho em período de descanso semanal obrigatório, em antecipação do dia normal de trabalho ou na sequência de trabalho em dia normal de trabalho, terá direito a um descanso compensatório, nos seguintes termos: se prestar 4 ou mais horas, um dia de descanso, a gozar num dos 3 dias seguintes; caso a duração do trabalho não atinja as 4 horas, meio-dia de descanso.
2. O trabalhador que prestar trabalho em período de descanso semanal obrigatório fora das situações previstas no número anterior, terá direito a descansar a um dia de descanso compensatório, a gozar num dos 3 dias seguintes.
3. O trabalhador que prestar trabalho normal em dia de feriado em atividade de empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração correspondente a metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 85% da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.
4. O descanso compensatório previsto nos números anteriores poderá ser gozado em data posterior, por acordo das partes.

Cláusula 71ª

Cálculo do valor da retribuição horária

1. O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula: $(R_m \times 12) : (52 \times n)$.
2. Para efeito do número anterior, R_m é o valor da retribuição base mensal e n o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 72ª

Remuneração em dias de descanso complementar ou obrigatório, em feriados e de trabalho suplementar

1. O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os seguintes acréscimos:
 - a) 43% (coef. 1,43) na primeira hora;
 - b) 63% (coef. 1,63) na segunda hora e seguintes.
2. O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia de feriado será remunerado com um acréscimo de 85% (coef. 1,85).
3. Para efeitos do disposto nesta cláusula, a fórmula a utilizar no cálculo do valor hora será a seguinte: $[(R_m \times 12) : (52 \times PNT)] \times C$, em que:
 R_m = Retribuição mensal base, mais anuidades. PNT = Período normal de trabalho semanal e C = Coeficiente aplicável.

CAPITULO VII

Interrupção do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 73ª

Aquisição do direito a férias

1. O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro.
2. O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.
3. O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula seguinte.

4. O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

Cláusula 74ª

Duração das férias

1. O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
2. Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados; caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.
3. O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.
4. A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
 - a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias;
 - b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;
 - c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.
5. Para efeitos do número anterior, são também consideradas faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efetivo as seguintes licenças:
 - a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
 - b) Licença por interrupção de gravidez;
 - c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
 - d) Licença por adoção;
 - e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades.

Cláusula 75ª

Casos especiais de duração do período de férias

1. No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.
2. No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.
3. Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.
4. No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.
5. As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.
6. No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 1 e 2.
7. Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 76ª

Gozo das férias

1. As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
2. As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a Empresa e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.
3. Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 77ª

Marcação da época de férias

1. A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a Empresa e o trabalhador. Na falta de acordo, caberá à Empresa a elaboração de um mapa de férias, ou-vindo, para o efeito, os órgãos representativos dos trabalhadores pela ordem legal estabelecida.
2. No caso previsto no número anterior, a Empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.
3. O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado até 15 de Abril de cada ano e ser afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro, dele devendo constar o início e o termo dos períodos de férias de cada trabalhador.

Cláusula 78ª

Alteração do período de férias por iniciativa da Empresa

1. As alterações aos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados, por exigências imperiosas do funcionamento da Empresa só serão permitidas por mútuo acordo, no qual se incluirão as compensações a atribuir aos trabalhadores.
2. Caso não seja obtido mútuo acordo, as alterações ou interrupção, por iniciativa da Empresa, constituem esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido, na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada.
3. A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 79ª

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1. O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo à Empresa.
2. No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo das partes ou na falta deste, pela Empresa.
3. Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito a retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.
4. A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

5. A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos na lei.
6. O disposto no n.º 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença.

Cláusula 80ª

Retribuição do período de férias e Subsídio

1. A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam em serviço efetivo.
2. Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, correspondente à duração mínima de férias e não contando para este efeito os dias de majoração de férias, e que deve ser pago, na totalidade, antes do início daquele período.
3. No caso de férias interpoladas o subsídio de férias deve ser pago com a retribuição do mês anterior ao gozo do primeiro período de férias com um mínimo de 5 dias.
4. O subsídio de férias pode ser pago em outro período, por acordo entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 81ª

Violação do direito a férias

No caso de a Empresa obstar culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

SECÇÃO II
Feriados

Cláusula 82ª

Feriados

1. São feriados obrigatórios os previstos na lei em vigor a cada momento.
2. Para além dos feriados referidos no número anterior, os Trabalhadores têm ainda direito, com referência ao seu local habitual de trabalho, aos seguintes:
 - a) Carnaval;
 - b) Feriado Municipal.
3. 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.
4. Os trabalhadores chamados a prestar trabalho em dias feriados serão, por norma, designados entre os que, por horário e com continuidade de prestação efetiva de trabalho, se achem incluídos nos períodos de trabalho coincidentes com esses dias feriados.
5. Até 15 dias antes da ocorrência de um feriado, a Empresa publicará a lista dos trabalhadores, integrados em áreas de laboração contínua, que serão chamados a prestar trabalho nesse dia.
6. Sempre que adequadas serão estabelecidas escalas de rotação dos trabalhadores que devem prestar trabalho nos feriados.

Cláusula 83ª

Compensação em caso de dispensa de serviço

1. Os trabalhadores que prestarem a sua atividade profissional em dia em que a empresa conceda dispensa de serviço terão direito, caso seja operacionalmente viável, a um dia de compensação para ser gozado em dia a fixar por comum acordo, mas não terão direito ao pagamento em dobro.
2. No 24 de Dezembro, sempre que possível e sem prejuízo para o normal funcionamento dos serviços, as Empresas deverão dispensar, nos termos do nº 1 desta cláusula, os empregados não necessários ao funcionamento regular dos serviços, pelo período que entenderem conveniente.
3. Os trabalhadores não abrangidos pela dispensa prevista no número anterior terão direito, caso seja operacionalmente viável, a um período de descanso correspondente àquela dispensa, para ser gozado num dos sete dias seguintes, mas não terão direito ao pagamento em dobro.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 84ª

Noção de falta

1. Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.
2. Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação da falta.
3. Para efeitos no disposto do número anterior a duração do período normal de trabalho diário é de 07h30, para um trabalhador a tempo completo.

Cláusula 85ª

Tipos de falta

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, como segue: (i) até 5 dias consecutivos: falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum, pai, mãe, sogro(a), padrasto, madrastra, filho (a), enteado(a), genro e nora; (ii) até 2 dias consecutivos: falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2º grau da linha colateral – bisavô(ó), avô(ó), bisneto(a), neto(a), irmão, irmã, cunhado(a);
 - c) As motivadas pela prestação de provas de avaliação ou exames em estabelecimento de ensino, nos termos do regime do trabalhador-estudante;
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível, a membros do seu agregado familiar nos termos previstos na cláusula 91ª.
 - f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos legais.

- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela Empresa;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.
3. São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 86ª

Efeitos de falta justificada

1. As faltas justificadas não afetam qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2. Sem prejuízo de disposição legal, determinam perda de retribuição as faltas justificadas seguintes:
 - a) As dadas por motivo de assistência a membro do agregado familiar, nos termos da cláusula 91ª.
 - b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
 - c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - d) As previstas na alínea j) do número 2 da clª 85ª quando excedam 30 dias por ano;
 - e) As autorizadas ou aprovadas pela Empresa, salvo expressa menção em contrário no momento da autorização ou aprovação.
3. A falta por motivo de assistência a membro do agregado familiar é considerada como prestação efetiva de serviço, nos termos da lei.

Cláusula 87ª

Efeitos de falta injustificada

1. A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.
2. A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia descanso ou a feriado, constitui infração grave.
3. Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no n.º 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.
4. No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:
 - a) Sendo superior a trinta minutos e até aos 60 minutos, a empresa pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte de meio período normal de trabalho.
 - b) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho.

Cláusula 88ª

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1. A perda de retribuição por motivo de faltas, pode ser substituída por prestação de trabalho em acréscimo até duas horas ao período normal de trabalho.
2. A perda de retribuição pode ainda ser substituída por dias de férias, mediante declaração expressa do trabalhador entregue à Empresa, observando-se a proporção de um dia de férias por cada dia de faltas.
3. A renúncia de férias referida no número anterior reporta-se ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

4. O disposto no nº anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Cláusula 89ª

Participação de faltas

1. A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.
2. Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.
3. A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada à Empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.
4. A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.
5. O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 90ª

Prova do motivo justificativo da falta

1. A Empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.
2. A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.
3. A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.
4. A apresentação à Empresa de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.
5. O incumprimento de obrigação prevista nos nºs 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o nº 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 91ª

Assistência inadiável

1. O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2º grau da linha colateral.
2. Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.
3. No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.
4. Para justificação da falta, a Empresa pode exigir ao trabalhador:
 - a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
 - b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;
 - c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

123 14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

SECÇÃO IV
Licença sem retribuição.
Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 92ª

Licença sem retribuição

1. Se requerida pelos trabalhadores, com fundamento em motivos atendíveis, a Empresa pode conceder-lhes licença sem retribuição.
2. À licença sem retribuição aplica-se o regime da Clª 93ª.
3. O disposto no nº 1 entende-se sem prejuízo das situações em que a atribuição de licença sem retribuição constitua imperativo legal.

Cláusula 93ª

Impedimento prolongado

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente facto decorrente da aplicação lei do serviço militar, doença ou acidente ou facto decorrente da aplicação da lei e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho.
2. O tempo de suspensão conta-se para efeitos da antiguidade.
3. Terminado o período de suspensão são restabelecidos os direitos, deveres e garantias das partes decorrentes da efetiva prestação de trabalho.
4. O disposto no nº 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.
5. O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPITULO VIII
Retribuição do trabalho

Cláusula 94ª

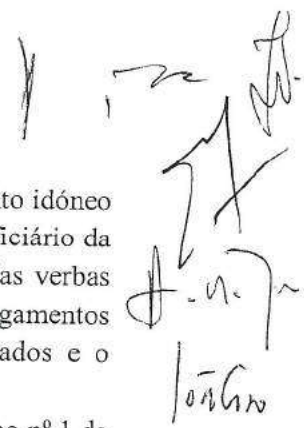
Conceito de retribuição

1. Considera-se retribuição tudo aquilo a que o trabalhador tem direito, nos termos deste CCT, das normas que o regem ou dos usos, como contrapartida do seu trabalho.
2. Para além de outras situações previstas na lei, não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de: ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador.
3. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador.

Cláusula 95ª

Pagamento

1. As prestações componentes da retribuição deverão ser satisfeitas, por inteiro, no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

- 
2. No ato de pagamento da retribuição, a Empresa entregará ao trabalhador documento idóneo de que conste o seu nome, a profissão/categoria profissional e o número de beneficiário da segurança social deste, o período a que a retribuição corresponde, a indicação das verbas que a integram discriminando, por rubrica, as importâncias relativas a todos os pagamentos efetuados e igualmente todos os descontos e deduções devidamente especificados e o montante líquido pago.
 3. A remuneração do trabalho suplementar, das horas noturnas e das horas previstas no nº 1 da Clª 67ª será paga até ao fim do mês seguinte àquele a que diz respeito.

Cláusula 96ª

Determinação do valor da retribuição

1. Para cada categoria profissional a retribuição mínima é a constante da tabela salarial (Anexo II).
2. A tabela salarial constante do Anexo II e os valores das prestações pecuniárias constantes do Anexo IIA aplicam-se a partir 1 de janeiro de 2017 e serão atualizados em 1 de janeiro de 2018, de acordo com inflação média verificada em Portugal no ano civil anterior.
3. Em 1 de janeiro de 2018, as remunerações dos trabalhadores que auferiram uma retribuição mensal efetiva de valor superior ao da tabela salarial serão atualizadas nessa data de acordo com a inflação média verificada em Portugal no ano civil de 2017.
4. Os trabalhadores que durante um período de 10 anos consecutivos não tenham um aumento salarial por mérito ou decorrente de progressão, ou seja, que apenas tenham beneficiado dos aumentos gerais concedidos a todos os trabalhadores da empresa, terão direito a um aumento especial da remuneração base de 3%.

Cláusula 97ª

13º Mês/Subsídio de Natal

1. Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um 13º mês/subsídio de Natal.
2. O 13º mês/subsídio de Natal vence-se com o vencimento do mês de novembro.
3. O 13º mês/subsídio de Natal é de valor igual à retribuição mensal.
4. No ano de admissão e naquele em que cessar o contrato de trabalho, ou em caso de suspensão do contrato de trabalho, o 13º mês/subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço prestado, na proporção de 1/12 de subsídio por cada mês completo de serviço.

Cláusula 98ª

Abono para falhas

1. Aos trabalhadores no desempenho da atividade de recebimentos e/ou pagamentos em dinheiro será atribuído um abono para falhas, no montante correspondente a 1/22 do valor indicado no Anexo IIA, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.
2. As Empresas que assumam as falhas de caixa ou que tenham um seguro para este fim, não pagarão o abono para falhas aos trabalhadores que têm esta função.

Cláusula 99ª

Trabalho noturno

1. Considera-se trabalho noturno todo o prestado entre as 20h00 de um dia e as 07h00 do dia seguinte.
2. O trabalho noturno será pago com o acréscimo de 25%, de acordo com a fórmula seguinte:
$$[(RM \times 12) / (52 \times 37,5)] \times 0,25 = \text{acrécimo/hora.}$$

Cláusula 100ª

Seguro de viagem

1. A Empresa garantirá um seguro de vida para os riscos de morte ou de invalidez permanente, que cubra a viagem e a estadia aos trabalhadores que se desloquem em serviço ou em missão durante o voo.
2. O beneficiário ou beneficiários do seguro referido no número anterior e do subsídio previsto na Clª 125ª serão as pessoas expressamente designadas pelo trabalhador, junto dos serviços competentes da companhia.
3. O seguro referido no nº 1 desta cláusula será de montante correspondente a 30 vezes a retribuição mensal do trabalhador, num total nunca inferior a 60.000€ exceto se a Empresa possuir um outro esquema de seguro similar que exceda aquele valor.
4. O trabalhador terá direito a uma cópia das condições da apólice do seguro referido no nº 1 desta cláusula.

Cláusula 101ª

Ferramentas, equipamento e vestuário

1. A Empresa fornecerá a expensas próprias:
 - a) Todas as ferramentas e equipamentos de uso pessoal e/ou coletivo, inclusive os de âmbito de higiene e segurança ou proteção no trabalho, utilizados pelos trabalhadores para a execução do serviço e todos os artigos necessários à sua segurança e proteção pessoal quando exerçam atividades que envolvam risco especial, tais como atividades de rampa, carga, descarga, oficinas, transporte, bem como de depósitos e transporte de valores avultados;
 - b) Todos os artigos de vestuário e calçado que constituam os uniformes regulamentares das companhias, suportando estas todos os encargos com a limpeza dos uniformes dos trabalhadores da manutenção ou que operem com carga e descarga, quando se imponha um tratamento especial, salvo condições mais favoráveis.
2. Todos os artigos referidos no número anterior são propriedade da Empresa.
3. O tipo de equipamento coletivo e individual de proteção dos trabalhadores será determinado nos termos das recomendações técnicas específicas, dos serviços oficiais ou internacionais competentes.

CAPITULO IX

Condições especiais de trabalho

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 102ª

Regime da Parentalidade

O direito dos trabalhadores à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade exerce-se nos termos da lei em vigor em cada momento, constando em anexo ao presente CCT (Anexo IV) transcrição do regime legal em vigor.

frequentado ou

Trabalhador-estudante

1000

Direito à atividade sindical

- Cláusula 105ª

1. Os membros da direção do sindicato que sejam trabalhadores da Empresa, nos termos da lei, beneficiam de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou outro qualquer direito ou regalia e conta como tempo de serviço efetivo.
2. Os delegados Sindicais dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de um dia por mês que conta como tempo de serviço efetivo e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais.
3. Para beneficiar do crédito previsto no número anterior, a empresa deve ser avisada logo que possível por escrito, com a antecedência mínima de 24 horas.
4. No caso de não ser possível à Empresa adaptar os horários, não são considerados para efeitos de créditos sindicais os tempos despendidos por delegado ou dirigente sindical que, nos termos da lei tenham direito a crédito de horas, em reuniões realizadas por iniciativa da Empresa ou por esta aceites, bem como em reuniões de negociação do contrato coletivo de trabalho ou da Comissão Paritária, contando sempre como tempo de serviço efetivo.

Direito a informação e consulta

- 28

CAPÍTULO X
Cessação do contrato de trabalho

SECÇÃO I
Disposições gerais
Cláusula 107ª

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

1. Caducidade;
2. Revogação;
3. Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
4. Despedimento coletivo;
5. Despedimento por extinção de posto de trabalho;
6. Despedimento por inadaptação;
7. Resolução pelo trabalhador;
8. Denúncia pelo trabalhador.

SECÇÃO II
Caducidade
Cláusula 108ª

Causas de caducidade de contrato de trabalho

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a Empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

SECÇÃO III
Revogação por acordo das partes
Cláusula 109ª

Cessação de contrato de trabalho por acordo

1. A empresa e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.
2. O acordo de revogação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.
3. O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a de início da produção dos respetivos efeitos.
4. As partes podem, simultaneamente, acordar outros efeitos, dentro dos limites da lei.
5. Se, no acordo ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária global para o trabalhador, presume-se que esta inclui os créditos vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude desta.

SECÇÃO IV
Despedimento sem justa causa
Cláusula 110ª

Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:

- a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;
- c) Se não for precedido do respetivo procedimento;

- d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Cláusula 111ª

Providência cautelar de suspensão da cessação do contrato

O trabalhador pode requerer a suspensão preventiva do despedimento, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da receção da comunicação de despedimento, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 112ª

Efeitos da ilicitude de despedimento

1. Sendo o despedimento declarado ilícito, a Empresa é condenada:
 - a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais;
 - b) Na reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos na lei sobre compensação e indemnização em substituição da sua reintegração.
2. No caso de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias a que a Empresa estivesse obrigada, se forem declarados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do número 1 da clª 115ª, até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

Cláusula 113ª

Pagamento das retribuições até à data da sentença

1. Em caso de procedência da ação judicial de impugnação do despedimento, o trabalhador terá igualmente direito ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento.
2. Às retribuições referidas no n.º anterior deduzem-se:
 - a) As importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato de trabalho e que não receberia se não fosse o despedimento;
 - b) A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da ação, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
 - c) O subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador.

Cláusula 114ª

Indemnização

1. Os trabalhadores despedidos sem justa causa que não optem pela reintegração no seu posto de trabalho terão direito a uma indemnização por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais, que não será inferior a 30 dias de retribuição efetiva por cada ano completo ou fração de antiguidade.
2. No caso de se tratar de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, a indemnização não será inferior a 45 dias de retribuição efetiva por cada ano completo ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e anuidades.
3. Para o efeito no disposto nesta cláusula, se a indemnização vier a ser liquidada em tribunal a antiguidade do trabalhador será contada até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

- j) Faltas para assistência a filho;
- l) Faltas para assistência a neto;
- m) Licença para assistência a filho;
- n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- s) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2 - Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Artigo 36.º

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1 - No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puerpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2 - O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Artigo 37.º

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1 - Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de atividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2 - Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 38.º

Licença por interrupção da gravidez

1 - Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2 - Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

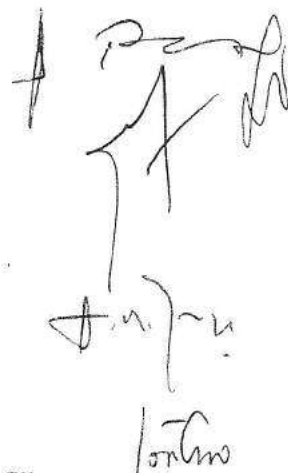
3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 39.º

Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;



- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

Artigo 40.º

Licença parental inicial

- 1 - A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.
- 2 - O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.
- 3 - A licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte.
- 4 - No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.
- 5 - Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.
- 6 - O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.
- 7 - Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.
- 8 - Na falta da declaração referida nos n.ºs 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.
- 9 - Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.ºs 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.
- 10 - A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.
- 11 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 7 ou 8.

Artigo 41.º

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

- 1 - A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.
- 2 - É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.
- 3 - A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.
- 4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

Artigo 42.º

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

- 1 - O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.ºs 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:
 - a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2 - Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3 - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4 - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5 - Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4.

Artigo 43.º

Licença parental exclusiva do pai

1 - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2 - Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3 - No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

Artigo 44.º

Licença por adoção

1 - Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 40.º

2 - No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira.

3 - Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º

4 - O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5 - Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adotante e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6 - A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.

7 - Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adotante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8 - Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9 - Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adotantes informam os respetivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10 - Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respetivo período.

11 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 3, 5, 7 ou 8.

Artigo 45.º

Dispensa para avaliação para a adoção

Para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou receção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Artigo 46.º

Dispensa para consulta pré-natal

1 - A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2 - A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3 - Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4 - Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5 - O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 47.º

Dispensa para amamentação ou aleitação

1 - A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2 - No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3 - A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4 - No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

5 - Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

6 - Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 48.º

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

Handwritten notes and signatures in the top right corner, including a large checkmark and the word "longo".

1 - Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2 - Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

- a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
- b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
- c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
- d) Prova que o outro progenitor exerce atividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respetivo empregador da decisão conjunta.

Artigo 49.º

Falta para assistência a filho

1 - O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2 - O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3 - Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4 - A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5 - Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;
- c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6 - No caso referido no n.º 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respetivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos n.ºs 1 ou 2 reduzido em conformidade.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

Artigo 50.º

Falta para assistência a neto

1 - O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2 - Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3 - O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4 - Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

- a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
- b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;

c) O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5 - O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

6 - No caso referido no n.º 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 253.º, declarando:

a) O caráter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

Artigo 51.º

Licença parental complementar

1 - O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

a) Licença parental alargada, por três meses;

b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2 - O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 - Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

4 - Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5 - O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

Artigo 52.º

Licença para assistência a filho

1 - Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2 - No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3 - O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer atividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4 - Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5 - Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 - Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;

b) Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7 - Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8 - À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos n.ºs 1 e 2, é aplicável o disposto no n.º 6.

9 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

Artigo 53.º

Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1 - Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2 - Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3 - É aplicável à licença prevista no n.º 1 o regime constante dos n.ºs 3 a 8 do artigo anterior.

4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Lisboa, 13 de setembro de 2017

Pela RENA – Associação das Companhias Aéreas em Portugal

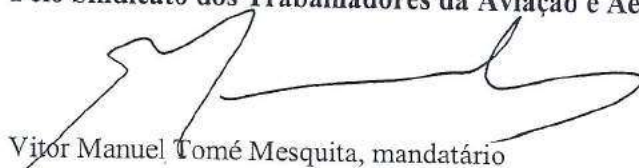


Paulo André Geisler Galina Barbosa, em representação da Deutsche Lufthansa AG, Presidente da Direção



Benjamim Ferreira Mendes, mandatário

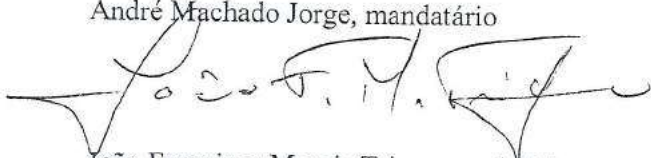
Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos (SITAVA)



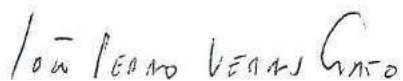
Vítor Manuel Tomé Mesquita, mandatário



André Machado Jorge, mandatário

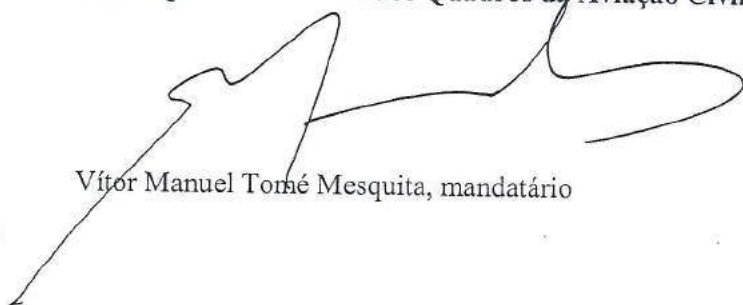


João Francisco Morais Trigo, mandatário



João Pedro Veras Gato, mandatário

Pelo SQAC – Sindicato dos Quadros da Aviação Civil



Vítor Manuel Tomé Mesquita, mandatário

**DELIBERAÇÃO DA DIREÇÃO DA RENA – ASSOCIAÇÃO REPRESENTATIVA DAS
COMPANHIAS AÉREAS EM PORTUGAL**

Os membros da Direção da RENA – ASSOCIAÇÃO REPRESENTATIVA DAS COMPANHIAS AÉREAS EM PORTUGAL, com sede em Lisboa, com o Número de Identificação Fiscal 506.367.800, deliberam, por unanimidade e por escrito, o seguinte:

- a) Em execução da deliberação da Assembleia Geral de 7 de setembro de 2017, aprovar a celebração do Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) para o setor do transporte aéreo em Portugal, entre a RENA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos (SITAVA), com o teor que consta como anexo à presente deliberação;
- b) Aprovar que seja apresentado à autoridade competente pedido de portaria de extensão do CCT;

- c) Delegar no Presidente da Direção, Deutsche Lufthansa AG, reapresentada por Paulo André Geisler Galina Barbosa, e em Benjamim Ferreira Mendes (que também usa Benjamim Mendes), advogado, poderes para outorgar os documentos e praticar os atos requeridos para a celebração e posterior depósito do CCT, bem como o pedido de portaria de extensão, incluindo nessa delegação os poderes que cada uma das companhias associadas da RENA conferiu à Direção da RENA, cujo teor se transcreve:

"Por este mandato delegamos na Direção da RENA – Associação Representativa das Companhias Aéreas poderes para, em nome desta companhia, no âmbito da celebração, pela RENA, de um Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) para o setor do transporte aéreo em Portugal, emitir declaração do seguinte teor, relativamente ao Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) publicado no B.T.E, 1ª série, n.º 35, de 22/09/1996: *"As companhias empregadoras representadas pela RENA, identificadas no Anexo III - que foram outorgantes do Acordo Coletivo de Trabalho publicado no B.T.E, 1ª série, n.º 35, de 22/09/1996 ou que estavam também vinculadas por esse Acordo Coletivo de Trabalho - , e o SITAVA – Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos,*

igualmente outorgante, acordam que esse Acordo Coletivo de Trabalho cessou os seus efeitos a 19 de novembro de 2016, sendo essa data o último dia de vigência em relação a todas aquelas companhias empregadoras e respetivos trabalhadores que eram por ele abrangidos."

- d) Delegar no Presidente da Direção, Deutsche Lufthansa AG, rerepresentada por Paulo André Geisler Galina Barbosa, os poderes necessários para promover todos os atos inerentes à alteração de estatutos deliberada pela Assembleia Geral.


7 de setembro de 2017

Os membros da Direção



Deutsche Lufthansa AG, rerepresentada por Paulo André Geisler Galina Barbosa

- TAP Air Portugal, representada por Ana Paula da Silva Gaspar de Carvalho PAULO CUNHA.



- Euroatlantic Airways – Transportes Aéreos, representada por Eduardo das Conceição Elias Alves do Nascimento.



- TACV – Transportes Aéreos de Cabo Verde, representada por Eunice dos Anjos Ferreira

Semedo Barbosa



Swiss International Air Line, representada por Maria João farinha de Noronha e Andrade Torres



- j) Faltas para assistência a filho;
- l) Faltas para assistência a neto;
- m) Licença para assistência a filho;
- n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- s) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2 - Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Artigo 36.º

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1 - No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puerpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2 - O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Artigo 37.º

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1 - Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de atividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2 - Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 38.º

Licença por interrupção da gravidez

1 - Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2 - Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 39.º

Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;

- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

Artigo 40.º

Licença parental inicial

- 1 - A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.
- 2 - O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.
- 3 - A licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte.
- 4 - No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.
- 5 - Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.
- 6 - O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.
- 7 - Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.
- 8 - Na falta da declaração referida nos n.ºs 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.
- 9 - Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.ºs 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.
- 10 - A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.
- 11 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 7 ou 8.

Artigo 41.º

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

- 1 - A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.
- 2 - É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.
- 3 - A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.
- 4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

Artigo 42.º

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

- 1 - O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.ºs 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:
 - a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2 - Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3 - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4 - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5 - Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4.

Artigo 43.º

Licença parental exclusiva do pai

1 - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2 - Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3 - No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

Artigo 44.º

Licença por adoção

1 - Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 40.º

2 - No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira.

3 - Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º

4 - O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5 - Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adotante e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6 - A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.

7 - Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adotante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8 - Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9 - Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adotantes informam os respetivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10 - Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respetivo período.

11 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 3, 5, 7 ou 8.

Artigo 45.º

Dispensa para avaliação para a adoção

Para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou receção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Artigo 46.º

Dispensa para consulta pré-natal

1 - A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2 - A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3 - Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4 - Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5 - O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 47.º

Dispensa para amamentação ou aleitação

1 - A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2 - No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3 - A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4 - No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

5 - Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

6 - Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 48.º

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

Handwritten notes and signatures in the top right corner, including a large checkmark and the word "longo".

1 - Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2 - Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

- a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
- b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
- c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
- d) Prova que o outro progenitor exerce atividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respetivo empregador da decisão conjunta.

Artigo 49.º

Falta para assistência a filho

1 - O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2 - O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3 - Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4 - A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5 - Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;
- c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6 - No caso referido no n.º 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respetivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos n.ºs 1 ou 2 reduzido em conformidade.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

Artigo 50.º

Falta para assistência a neto

1 - O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2 - Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3 - O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4 - Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

- a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
- b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;

c) O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5 - O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

6 - No caso referido no n.º 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 253.º, declarando:

a) O caráter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

Artigo 51.º

Licença parental complementar

1 - O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

a) Licença parental alargada, por três meses;

b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2 - O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 - Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

4 - Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5 - O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

Artigo 52.º

Licença para assistência a filho

1 - Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2 - No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3 - O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer atividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4 - Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5 - Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 - Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;

b) Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7 - Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8 - À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos n.ºs 1 e 2, é aplicável o disposto no n.º 6.

9 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

Artigo 53.º

Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1 - Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2 - Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3 - É aplicável à licença prevista no n.º 1 o regime constante dos n.ºs 3 a 8 do artigo anterior.

4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Lisboa, 13 de setembro de 2017

Pela RENA – Associação das Companhias Aéreas em Portugal

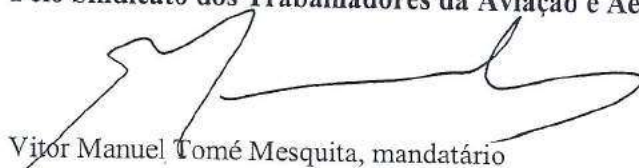


Paulo André Geisler Galina Barbosa, em representação da Deutsche Lufthansa AG, Presidente da Direção



Benjamim Ferreira Mendes, mandatário

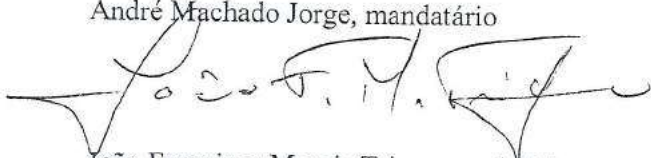
Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos (SITAVA)



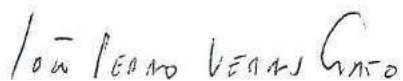
Vítor Manuel Tomé Mesquita, mandatário



André Machado Jorge, mandatário

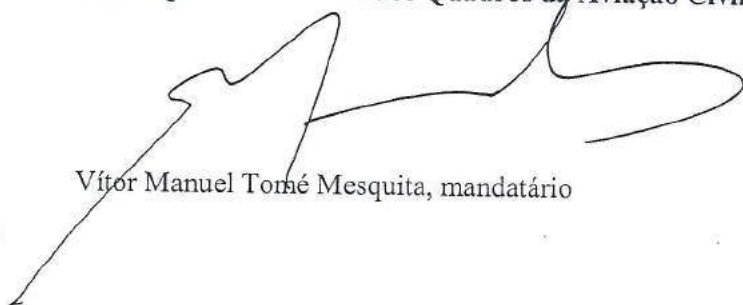


João Francisco Morais Trigo, mandatário



João Pedro Veras Gato, mandatário

Pelo SQAC – Sindicato dos Quadros da Aviação Civil



Vítor Manuel Tomé Mesquita, mandatário