

Cláusula 115ª

**Resolução sem justa causa por iniciativa do trabalhador**

1. Querendo despedir-se, sem que tenha justa causa, o trabalhador avisará a Empresa, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou de 60 dias, consoante tenha até 2 ou mais de 2 anos de antiguidade ao serviço daquela.
2. No caso de se tratar de trabalhador contratado a termo deve este avisar a Empresa com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a 6 meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.
3. Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido nos números anteriores, pagará à Empresa, a título de indemnização, o valor da remuneração de base e anuidades correspondente ao período de aviso prévio em falta.

SECÇÃO V

**Despedimento com justa causa**

Cláusula 116ª

**Motivo de justa causa por iniciativa do trabalhador**

1. Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode pôr termo, imediatamente (sem aviso prévio), ao contrato de trabalho, quer este seja a termo ou não.
2. Constituem justa causa, nomeadamente:
  - a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
  - b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
  - c) Aplicação de sanção abusiva;
  - d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
  - e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
  - f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela Empresa ou seus representantes legítimos.
3. Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:
  - a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
  - b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;
  - c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.
4. Na apreciação da justa causa deve atender-se ao grau de lesão dos interesses do trabalhador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.
5. Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando a Empresa, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta até ao termo daquele prazo.

Cláusula 117ª

**Indemnização nos contratos a termo**

1. As regras gerais de cessação do contrato aplicam-se a contrato de trabalho a termo, com as alterações constantes do número seguinte.
2. Sendo o despedimento declarado ilícito, a Empresa é condenada:
  - a) No pagamento de indemnização dos danos patrimoniais e não patrimoniais, que não deve ser inferior às retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão judicial, se aquele termo ocorrer posteriormente;
  - b) Caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão judicial, na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

Cláusula 118ª

**Motivo de justa causa por iniciativa da Empresa**

1. Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
2. Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:
  - a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
  - b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
  - c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
  - d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;
  - e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
  - f) Falsas declarações relativas à justificação das faltas;
  - g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
  - h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
  - i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
  - j) Sequestro e em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
  - k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
  - l) Reduções anormais de produtividade.
3. Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.
4. Nas ações judiciais de impugnação de despedimento compete à Empresa a prova da existência da justa causa.

SECÇÃO VI

Cláusula 119ª

**Cessação do contrato por inadaptação do trabalhador**

As Empresas poderão fazer cessar o contrato de trabalho com fundamento em inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho, nos termos da lei e deste CCT.

Cláusula 120ª

**Compensação**

1. A cessação do contrato de trabalho por despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho ou por despedimento por inadaptação obriga ao pagamento de compensação.
2. A compensação prevista no número anterior é calculada do seguinte modo:
  - a) Em relação a trabalhadores admitidos até 20 de julho de 1992, o montante da compensação corresponde a 52 dias de retribuição média mensal por cada ano completo de antiguidade, sem limite máximo;
  - b) Em relação a trabalhadores admitidos a partir de 21 de julho de 1992, inclusive, e até 31 de dezembro de 2015, o montante da compensação corresponde a 30 dias de retribuição média mensal por cada ano completo de antiguidade, com o limite máximo correspondente a 24 meses de retribuição base e anuidades;
  - c) Em relação a trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2016, inclusive, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição média mensal por cada ano completo de antiguidade, com o limite máximo correspondente a 12 meses de retribuição base mensal.



3. Para cálculo da compensação prevista no número anterior a *retribuição média mensal* será obtida de acordo com a fórmula seguinte:
- (i) alíneas a) e b): retribuição base mensal e valores recebidos a título de anuidades x 14:12;
  - (ii) alínea c): retribuição base mensal x 14:12.

CAPÍTULO XI  
**Segurança Social. Segurança e Saúde no Trabalho**

Cláusula 121<sup>a</sup>

**Segurança e Saúde no Local de Trabalho**

1. A Empresa assegurará as condições adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.
2. A organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade da Empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respetivas atividades ter como objetivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

Cláusula 122<sup>a</sup>

**Proteção na doença e acidente de trabalho**

As Empresas pagarão aos trabalhadores, quando na situação de baixa por doença ou acidente de trabalho, um complemento mensal correspondente à diferença entre o vencimento líquido e o subsídio devido pela segurança social ou pela companhia de seguros, até ao limite de 30% do vencimento ilíquido.

Cláusula 123<sup>a</sup>

**Adiantamentos**

1. Em caso de baixa por doença, acidente ou por motivo de parto, as Empresas pagarão integralmente aos trabalhadores a retribuição mensal que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço efetivo, constituindo-se no direito de receberem, posteriormente, os subsídios pagos pela segurança social ou companhias de seguros.
2. Nas situações previstas no número anterior, as Empresas não poderão, em caso algum, pagar aos trabalhadores montante inferior ao que àqueles é entregue pela segurança social ou companhia de seguros.

Cláusula 124<sup>a</sup>

**Medicina no trabalho**

1. A Empresa assegurará, diretamente ou por entidade terceira, um serviço de medicina no trabalho, dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem, preferencialmente médicos de medicina aeronáutica.
2. O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.
3. Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como a todos os de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.
4. A Empresa deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:
  - a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;
  - b) Exames periódicos, anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores;
  - c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência.

Cláusula 125ª

**Subsídio por morte ou por invalidez**

1. Em caso de morte de trabalhadores do quadro permanente, as Empresas pagarão ao cônjuge, filhos ou dependentes, se a morte se verificar até à idade normal da reforma, uma prestação única no valor de dezoito meses de retribuição mensal.
2. No prazo máximo de 90 dias sobre o conhecimento do óbito, os montantes referidos no número anterior serão postos pelas Empresas à disposição das pessoas em cada caso designadas nos termos da Clª 100ª.
3. Em caso de passagem à situação de reforma por invalidez permanente de trabalhadores do quadro permanente, as Empresas pagarão igualmente ao trabalhador, ou ao seu representante legal, no prazo de 90 dias sobre a data em que foram notificados da reforma pela segurança social, a prestação única referida no nº 1.

Cláusula 126ª

**Seguro de Saúde**

A empresa manterá, em benefício dos seus trabalhadores e seus familiares diretos, incluindo os trabalhadores deslocados em serviço no estrangeiro, um seguro de saúde de grupo.

**CAPÍTULO XII**

**Disposições finais e transitórias**

Cláusula 127ª

**Anuidades**

Os trabalhadores que, ao abrigo do anterior ACT (Acordo Coletivo de Trabalho celebrado em 22 de abril de 1996, publicado no B.T.E, 1ª série, n.º 35, de 22/09/1996) hajam vencido, ou vencessem até à data de 31 de dezembro de 2016, o direito a anuidades, continuarão a auferir os montantes já vencidos e que vinham recebendo, bem como os que se vencessem até 31 de dezembro de 2016. Tais montantes manter-se-ão no recibo de vencimento autonomizados em relação à remuneração base, mas não serão objeto de qualquer atualização futura.

Cláusula 128ª

**Contagem de tempo de serviço**

O tempo de serviço prestado à mesma Empresa ininterruptamente, no âmbito do mesmo contrato de trabalho, ainda que em território não abrangido por este CCT, deverá ser contado, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 129ª

**Comissão Paritária**

1. Para interpretar as disposições deste CCT é instituída uma comissão paritária (CP).
2. A CP é constituída por três representantes de cada uma das partes, a designar dentro de 15 dias a contar da data da assinatura deste CCT, podendo ainda cada parte ser acompanhada por dois assessores.
3. A CP reúne-se a pedido de qualquer uma das partes, dirigido à outra parte por escrito.
4. A parte que apresentar o pedido de reunião da CP, deverá propor a ordem de trabalhos pretendida, bem como o local, data e hora da mesma reunião, devendo ter uma antecedência mínima de 15 dias.
5. As deliberações serão tomadas por unanimidade dos representantes que integram a CP, podendo os representantes de uma das partes ser representados por outro representante dessa parte.
6. As atas serão rubricadas e assinadas no termo de cada reunião.
7. As deliberações tomadas por unanimidade serão publicitadas no Boletim do Trabalho e Emprego e terão a mesma força vinculativa que o próprio CCT.
8. Podem ser criadas novas profissões/categorias profissionais, definir as respetivas funções e fazer o seu enquadramento, desde que aprovadas por unanimidade.
9. Se a CP o entender conveniente, poderá participar nas reuniões sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e Segurança Social.



- f) Os trabalhadores com a categoria de oficial serão integrados nas profissões em que desempenham a sua atividade, ou seja, em TOA, em TC ou em TTAE.
- g) Os trabalhadores com a categoria de Operador de Placa passam a integrar a profissão de Operador de Assistência em Escala (OAE).
- h) Os trabalhadores com as categorias de Júnior, Auxiliar de Serviços, Praticante, e de Trabalhador Indiferenciado, passam a integrar a categoria de Assistente de Serviços Gerais (ASG).
- i) Os trabalhadores com as categorias de Assistente de Despacho de Voo e de Despachante de Voo passam a integrar o nível de Oficial de Operações de Voo (OOV).
- j) Os trabalhadores com as categorias de Auxiliar de Manutenção passam a integrar a profissão de Mecânico de Aeronaves (MA).
- k) Os trabalhadores com as categorias de Chefe de Agência, Chefe de Comissariado, Chefe de Tráfego, Chefe de turno, Chefe de Despacho de Voo, Chefe de Operadores de Placa, Técnico de Manutenção de Aeronaves (TMA-Supervisor), Chefe de Comissariado e de Supervisor, passam a integrar a categoria de Supervisor (SUP).
- l) Os trabalhadores com a categoria de Mecânico de Equipamento de Terra passam a integrar a categoria de Técnico de Equipamentos de Assistência a Aeronaves (TEAA)
- m) Existindo dúvidas sobre o reenquadramento de algum trabalhador, ou havendo na empresa trabalhadores com outras categorias profissionais não referenciadas nas alíneas anteriores, e em que o reenquadramento ou a integração gere conflito, este deve ser resolvido em sede de Comissão Paritária para ser definido o reenquadramento adequado ou a categoria e seu enquadramento.
- n) O reenquadramento não afetará o âmbito das funções que os trabalhadores já venham desempenhando antes da data de entrada em vigor deste CCT.

10. A CP deliberará, num prazo de 30 dias a contar da data da apresentação, por escrito, do assunto suscitado.
11. A CP estabelecerá o respetivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 130ª

**Regulamentos internos**

1. As Empresas poderão elaborar ou alterar os regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho de acordo com os princípios definidos neste CCT e na Lei;
2. Na elaboração ou alteração dos regulamentos internos da Empresa é ouvida a comissão sindical ou, na sua falta, os delegados sindicais ou o sindicato, que se pronunciarão no prazo de 15 dias;
3. As Empresas darão publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, promovendo a sua distribuição por todos os locais habituais de trabalho para que os trabalhadores a todo o tempo os possam consultar.

Cláusula 131ª

**Sucessão de convenções**

1. 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.
2. O disposto no número anterior não prejudica o previsto na cláusula 127 nem pode determinar a redução dos valores das remunerações mínimas e das prestações pecuniárias que estavam em vigor na data de 19 de novembro de 2016, ao abrigo daquele Acordo Coletivo de Trabalho.
3. O presente CCT substitui integralmente e em todos os seus efeitos o Acordo Coletivo de Trabalho identificado no número 1 da presente cláusula, no âmbito previsto nesse número, e prevalece sobre quaisquer outras convenções coletivas de trabalho que não sejam acordo de empresa ou acordo coletivo de trabalho celebradas e que pudessem ser aplicáveis a empresas e a trabalhadores abrangidos por este CCT, sendo este considerado globalmente mais favorável do que aquele Acordo Coletivo de Trabalho.

Cláusula 132ª

**Transições**

**Reenquadramentos (decorrentes da transição do ACT para o presente CCT)**

- a) Os trabalhadores com as categorias de Diretor de Zona com Escala (I e II) e de Diretor Comercial, passam a integrar a categoria de Chefe de Divisão (CD)
- b) Os Trabalhadores com as categorias de Chefe de Serviços de Contabilidade, Chefe de Serviços de Manutenção de Aeronaves e de Equipamento de Terra, Chefe de Serviços e de Chefe de Agência (I e II) passam a integrar a categoria de Chefe de Serviços (CS).
- c) Os trabalhadores com as categorias de Agente/Despachante de carga, Despachante de Tráfego, Despachante de Comissariado e de Agente de Serviços Operacionais, passam a integrar a categoria de Técnico de Tráfego de Assistência em Escala (TTAE).
- d) Os trabalhadores com a categoria de Agente de Passagens e Reservas, Agente de Serviços Comerciais e de Promotor de Vendas passam a integrar a categoria de Técnico Comercial (TC).
- e) Os trabalhadores com a categoria de Empregado Administrativo e de Operador de telecomunicações passam a integrar a categoria de Técnico de Organização Administrativa (TOA).



InGno  
1  
77  
(4.7)

**Anexo I**  
**Categorias Profissionais**

<b>Categorias</b>	<b>Principais atividades e responsabilidades</b>
<b>Linha Hierárquica</b>	
<b>Chefe de Divisão (CD)</b>	Planear atividade e propor medidas de gestão em ligação com o representante e/ou sede da Empresa em Portugal, dirigir, coordenar e controlar outros trabalhadores, entre os quais poderá haver um ou mais chefes de serviço, chefes de escala ou chefes de secção. Pode executar as tarefas de maior responsabilidade na esfera da sua competência e no âmbito da(s) área(s) que chefia.
<b>Chefe de Serviços (C.Serv)</b>	Coordenar, controlar e chefiar, em princípio em ligação direta com o chefe de divisão (ou na ausência deste com o representante da Empresa em Portugal), os trabalhadores de áreas funcionais próximas ou afins, correspondentes a uma ou mais secções, entre as quais poderá haver um ou mais chefes de secção. Pode executar tarefas de maior responsabilidade no âmbito da(s) área(s) que chefia.
<b>Chefe de Escala (CE)</b>	Coordenar, controlar e chefiar, em princípio em ligação com o representante e/ou sede da Empresa em Portugal e/ou Chefe de Divisão, os serviços de escala do aeroporto.
<b>Chefe de Secção (C.Sec)</b>	Coordenar, distribuir, controlar e dirigir hierárquica, administrativa e tecnicamente a atividade de uma área funcional executando tarefas da sua especialidade.
<b>Supervisor (SUP)</b>	Desempenhar as funções correspondentes à sua profissão e, segundo a organização interna de cada Empresa, coordenar e supervisionar um grupo de profissionais dentro da mesma secção.
<b>Linha Funcional Técnica</b>	
<b>Técnico Manutenção de Aeronaves (TMA)</b>	Efetuar e verificar a manutenção preventiva e corretiva de aeronaves, identificando avarias ou anomalias e procedendo à reparação, substituição e regulação dos equipamentos ou componentes dos sistemas elétricos, mecânicos e estruturas.
<b>Técnico de Tráfego de Assistência em Escala (TTAE)</b>	Prestar assistência, em terra, a passageiros e bagagem assegurando a sua aceitação e encaminhamento. Preparar o voo desde a aceitação até ao plano de carregamento e coordenar, em articulação com os serviços aeroportuários, as atividades de aceitação e de remessa de carga e correio e as de carregamento e descarregamento das aeronaves e de movimento de pessoas e de equipamentos na área da placa, incluindo a respetiva documentação.
<b>Oficial de Operações de Voo (OOV)</b>	Preparar e/ou elaborar planos de voo. Assegurar as tarefas relativas ao despacho operacional de cada voo de modo a que toda a informação pertinente seja prestada aos pilotos para a condução dos voos em segurança. Exercer vigilância e estabelecer comunicação com qualquer aeronave na área da sua operação, fornecendo informações relevantes para a segurança do voo, controlar as faixas horárias ( <i>slots</i> ) e desencadear procedimentos em caso de emergência.
<b>Técnico Comercial (TC)</b>	Executar ações conducentes à promoção e venda de serviços (passageiros, carga e correio) junto de agentes de viagens e clientes, prestando-lhes toda a assistência requerida. Pode elaborar estatísticas comerciais e colaborar em estudos de mercado; executar ações de gestão de tarifas ( <i>pricing</i> ), marketing, análise estatística e de assistência comercial. Efetuar a venda e/ou reserva de espaço referente a passageiros, carga ou correio dando todas as informações que lhe forem solicitadas sobre tarifas, horários, documentação e procedimentos relacionados com o transporte aéreo, elaborando itinerários com a respetiva seleção de voos e transportadores, tendo em conta as instruções internas; emitir e/ou reemitir todos os documentos de transporte aéreo; proceder à construção de tarifas e efetuar reservas, cancelamentos e



10-10-11  
A. A. J. - u

	alterações requeridas pelos clientes; aceitar reservas e assegurar as condições necessárias ao transporte de passageiros doentes, de mobilidade reduzida, grávidas, VIP's, menores não acompanhados e animais domésticos; assegurar reservas e prestação de serviços e informações complementares tais como hotéis, aluguer de automóveis, tours, ligações por outros meios de transporte; desenvolver ações preventivas de não embarque ( <i>no-shows</i> ); avisar passageiros sobre irregularidades operacionais e novos encaminhamentos; executar as funções de caixa e outras tarefas administrativas relacionadas com o seu serviço.
Técnico de Organização Administrativa (TOA)	Executar trabalhos de natureza organizativa e administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, nomeadamente de registo, planeamento, tratamento e comunicação da informação relativos à Empresa, aos serviços de atendimento e de secretariado; executar operações de caixa; ordenar e tratar dados contabilísticos, estatísticos e financeiros; assegurar serviços de arquivo e biblioteca; assegurar o desenvolvimento e atuação no âmbito da gestão técnica de recursos humanos. No exercício da sua atividade utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado à execução e desenvolvimento dos processos em que intervém.
Mecânico de Equipamentos de Assistência às Aeronaves (MEAA)	Proceder à manutenção preventiva e curativa dos equipamentos de assistência às aeronaves. Executa trabalhos de ensaio funcional e operacional dos equipamentos, com vista à deteção de anomalias e procede à sua reparação.
Mecânico de Aeronaves (MA)	Colaborar na manutenção preventiva e corretiva em aeronaves, reparando, substituindo e regulando os equipamentos ou componentes dos sistemas mecânicos. Pode também proceder, sob a orientação de um TMA, ao abastecimento de combustível e de óleos.
Motorista (MOT)	Assegurar o transporte de pessoas, carga, correio, bagagem e materiais em serviços externos. Conduzir vários tipos de veículos motorizados ligeiros e pesados para os quais está habilitado. Zelar pela conservação dos veículos que conduz.
Operadores de Assistência em Escala (OAE)	Prestar assistência nos terminais de bagagem e de carga e na placa no que respeita, nomeadamente ao armazenamento e acondicionamento de cargas, encaminhamento de bagagens e passageiros e ao carregamento, descarregamento e reboque das aeronaves.
<b>Auxiliares de Serviços</b>	
Assistente de Serviços Gerais (ASG)	Efetuar os serviços gerais de expediente e outros, tais como: distribuição e entrega de toda e qualquer correspondência, auxiliar o serviço de arquivo, expediente e malas internas e externas, fazer o serviço externo e/ou análogos, prestar serviço com máquinas fotocopadoras e outras similares; anunciar os visitantes, encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas; pode eventualmente vigiar entradas e saídas a fim de controlar a permanência de pessoas estranhas aos serviços.
Telefonista/Rececionista (TEL/R)	Opera geralmente com uma central telefónica; recebe, orienta e presta assistência ao público nas suas relações com a companhia, preenchendo a documentação necessária ao desempenho dessa função; receciona correio e encomendas.
Empregado de Limpeza (EL)	Tem a seu cargo a limpeza e arrumação de gabinetes e outras dependências dos escritórios ou lojas.
<b>Iniciado</b>	
Iniciado (INI)	É o trabalhador da linha funcional técnica que, não tendo experiência profissional adequada e comprovada nas funções em que é enquadrado, se encontra, até um período de 12 meses, em situação de aprendizagem, para aceder à categoria profissional respetiva. Será designado com a indicação "Iniciado", seguido do nome da categoria respetiva (exemplo: Iniciado OAE).



**Anexo II - Tabela Salarial 2017 (em Euros)**

	Categoria	Valor de ingresso	Valor de referência
Linha Hierárquica	CD	2400,00	3689,73
	C.Serv		3305,76
	CE		3152,49
	C.Sec		2999,54
	SUP		2847,10
Linha Funcional Técnica	TMA OOV	1384,00	2694,89
			2543,20
			2427,17
			2311,45
			2189,53
			1891,73
			1678,91
			1486,63
	TTAE	1158,09	2427,17
			2311,45
			2189,53
			1891,73
			1678,91
			1486,63
	MOT OEA	940,45	1254,57
			1678,91
	INICIADO	717,85	1486,63
Auxiliares de Serviços	ASG T/R EL	€717,85	1254,57
			1165,04
			1014,19
			927,30

**ANEXO II A – Prestações pecuniárias 2017 (em Euros)**

Subsídio de Refeição		11,56
Subsídio de Alimentação (aeroporto)	Pequeno-almoço	3,98
	Almoço/Jantar	17,02
	Ceia	9,66
Abono para falhas	Cada dia 1/22 de	43,75

Regras de aplicação:

- (i) Aquando da integração na categoria, ao trabalhador será atribuída uma remuneração mínima correspondente ao valor de ingresso.
- (ii) A empresa procurará que os trabalhadores evoluam a sua remuneração até atingir o valor de referência, de acordo com a avaliação de desempenho efetuada, os resultados operacionais das rotas e da empresa e a situação económica e financeira da empresa.
- (iii) As regras anteriores não excluem a faculdade de a empresa vir a atribuir remunerações de montantes superiores aos indicados, caso o nível de conhecimentos e competências assim o justifique.

### ANEXO III – Companhias representadas pela RENA

Aigle Azur  
Air France  
British Airways  
Brussels Airlines  
Deutsche Lufthansa, A.G.  
Emirates Airline  
KLM- Companhia Real Holandesa de Aviação  
LAM-Linhas Aéreas de Moçambique  
Lufthansa Cargo AG  
Royal Air Maroc  
Swiss-International Air Lines  
TAAG-Angola Airlines  
TACV-Transportes Aéreos de Cabo Verde  
Tunisair  
Turkish Airlines  
United Airlines

*[Handwritten signature and initials]*  
10.11.14  
10.11.14

### ANEXO IV (Cláusula 102)

#### Parentalidade

##### Artigo 33.º

##### Parentalidade

- 1 - A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
- 2 - Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

##### Artigo 34.º

##### Articulação com regime de proteção social

- 1 - A proteção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.
- 2 - Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da segurança social ou outro regime de proteção social de enquadramento obrigatório.

##### Artigo 35.º

##### Proteção na parentalidade

- 1 - A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:
  - 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;
  - f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
  - g) Dispensa para consulta pré-natal;
  - h) Dispensa para avaliação para adoção;
  - i) Dispensa para amamentação ou aleitação;