

Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego

Convenção Coletiva de Trabalho n.º 1/2025 de 14 de janeiro de 2025

AE entre a SATA Air Açores - Sociedade Açoreana de Transportes Aéreos, SA e o SITEMA - Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves e o SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil (Técnicos de Manutenção de Aeronaves)

CAPÍTULO I

Âmbito, área territorial e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área territorial

1 - O presente Acordo de Empresa (AE) aplica-se no âmbito da atividade de transportes aéreos e obriga, por um lado a SATA Air Açores - Sociedade Açoreana de Transportes Aéreos, SA (doravante designada por SATA ou empresa) e por outro lado os Técnicos de Manutenção de Aeronaves (doravante designados por TMAs) ao seu serviço representados pelo seus respetivos Sindicatos, SITEMA e SINTAC.

2 - Este acordo de empresa aplica-se aos TMAs referidos no número anterior, quando se encontrem em serviço na Região Autónoma dos Açores (RAA).

3 - O estatuto profissional mencionado no número anterior mantém-se quando a operação ocorrer em qualquer outra área geográfica.

Cláusula 2.^a

Início da vigência e produção de efeitos

1 - O presente Acordo de Empresa entrará em vigor no primeiro dia do mês seguinte, após a sua publicação no *Jornal Oficial* da Região Autónoma dos Açores, sem prejuízo do disposto no n.º 2 infra e substituirá toda a regulamentação aplicada às partes que, com ele esteja em contradição considerando-se para todos os efeitos mais favorável.

2 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1, mantem-se em vigor, na redação constante do Anexo II, o Regulamento de Deslocações e Ajudas de Custo de TMAs.

Cláusula 3.^a

Vigência e revisão

1 - Este Acordo de Empresa vigorará por três anos mantendo-se em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2 - A tabela salarial, Anexo I, ano de 2024, vigora entre 1 de junho e 31 de dezembro de 2024.

3 - A tabela salarial, Anexo I, ano de 2025, vigora entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2025.

4 - A tabela salarial, Anexo I, ano de 2026, vigora entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2026, podendo ser revista nos termos previstos no presente AE.

5 - Não havendo denúncia do Acordo de Empresa, por qualquer das partes, a sua vigência renovar-se-á por períodos sucessivos de 12 meses.

6 - A denúncia do presente acordo, pode ser feita por qualquer das partes, com antecedência de pelo menos 3 meses em relação ao prazo de vigência prevista no n.º 1 e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

7 - A parte recetora da denúncia deve responder de forma escrita e fundamentada no prazo de 90 dias após a receção da proposta, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta aceitando, recusando ou contrapondo.

8 - No caso da proposta de revisão do AE, o prazo previsto para a resposta, no número anterior é de 45 dias.

9 - Após apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações, entrega dos títulos de representação com poderes suficientes de negociar e assinar documentação e agendamento da negociação.

CAPÍTULO II

Admissão, condições gerais e especiais

Cláusula 4.^a

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão para a profissão de TMA é de 18 anos.

Cláusula 5.^a

Condições de ingresso na profissão

1 - A admissão para a profissão de TMA é feita por concurso, ou via cursos internos de formação Ab-Initio de TMA, devendo a SATA publicar as datas de abertura e fecho do mesmo, os requisitos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir, as provas a efetuar e os critérios de seleção. A SATA disponibilizará aos Sindicatos subscritores deste AE e aos candidatos envolvidos cópia dos requisitos de cada concurso e informará os mesmos sobre o seu resultado final. Em circunstâncias excecionais, devidamente justificadas aos Sindicatos, a SATA pode efetuar admissões de TMA com dispensa de concurso, desde que não existam na empresa TMAs em condições de preencher os lugares em aberto.

2 - O recrutamento e seleção de TMA compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista de pré-seleção assegurada em Português e Inglês, avaliação das competências técnicas e dos conhecimentos requeridos, avaliação psicológica, entrevista final e avaliação médica.

3 - O ingresso na profissão de TMA far-se-á na respetiva posição salarial de TMA Iniciado A. Contudo, com base na experiência, formação e competência, devidamente comprovadas e avaliadas, a SATA poderá atribuir ao TMA um grau de ingresso mais elevado, disso informando os Sindicatos.

4 - Para os efeitos do número anterior, entende-se como TMA Iniciado A, aquele que concluiu com avaliação positiva o curso de formação básica (Ab-Initio) para TMA B1 e/ou B2, homologado pela entidade aeronáutica competente.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 - De acordo com o disposto na lei, o período experimental corresponde ao tempo inicial da execução do contrato.

2 - Para os TMAs admitidos diretamente para o quadro por tempo indeterminado, o período experimental corresponde ao período inicial de 180 dias de execução do contrato de trabalho.

3 - Para os TMAs contratados a termo o período experimental será de 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses e de 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses, bem como nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior aquele limite.

4 - Durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

5 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato, por parte da SATA ou do TMA, deve ser efetuada com um aviso prévio escrito de 7 dias.

6 - Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato, por parte da SATA ou do TMA, deve ser efetuada com um aviso prévio escrito de 15 dias.

Cláusula 7.^a

Contrato individual de trabalho. Forma e conteúdo

1 - O contrato individual de trabalho será reduzido a escrito e assinado pelas partes, devendo uma cópia ser entregue ao TMA.

2 - O contrato referido no n.º 1 supra conterá as indicações seguintes, sempre dentro dos limites estabelecidos neste Acordo de Empresa:

- a) Identidade das partes;
- b) Data do início dos efeitos do contrato;
- c) Período experimental;
- d) Data de celebração do contrato;
- e) Local de trabalho;
- f) Categoria do TMA;
- g) Remuneração de Base Mensal;
- h) Obrigatoriedade de prestação de serviço durante certo prazo, caso a esta haja lugar;
- i) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;
- j) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3 - As alterações ao contrato individual de trabalho que não resultem da direta aplicação da lei ou do AE, são reduzidas a escrito e assinadas pelas partes, devendo uma cópia ser entregue ao TMA, sem prejuízo, quando for legalmente exigido, do cumprimento pela Empresa do dever de informação sobre os aspetos relevantes do contrato de trabalho.

Cláusula 8.^a

Celebração de contratos individuais a termo

1 - O contrato individual de trabalho a termo será reduzido a escrito e assinado pelas partes, devendo uma cópia ser entregue ao TMA.

2 - Só podem ser celebrados contratos a termo nos casos legalmente previstos, nomeadamente, nos seguintes casos:

- a) Substituição direta ou indireta de TMA ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento ou, ainda, que esteja em situação de licença sem retribuição;
- b) Substituição de TMA a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- d) Acréscimo excecional da atividade da empresa;
- e) Execução de projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução direção ou fiscalização de trabalhos de manutenção de aeronaves, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar do controlo e acompanhamento.

3 - Para além das indicações referidas no n.º 2 supra da cláusula anterior, o contrato a termo conterà ainda a indicação do motivo justificativo e, sendo a termo certo, a data da respetiva cessação, sendo obrigatória a comunicação aos Sindicatos dos TMAs filiados, no prazo de cinco dias úteis.

4 - O presente Acordo de Empresa aplica-se integralmente aos TMA contratados a termo, sem prejuízo dos regimes imperativos previstos na Lei que disponham diferentemente.

Cláusula 9.^a

TMAs estrangeiros

1 - Os TMAs estrangeiros da Empresa com igual ou superior categoria e exercendo as mesmas funções, terão os mesmos direitos e deveres em relação aos TMAs portugueses.

2 - Todos os TMAs estrangeiros terão obrigatoriamente de falar e escrever fluentemente português e inglês.

3 - Quaisquer importâncias pagas a TMAs estrangeiros, em violação desta cláusula, serão pagas também aos TMAs portugueses, de igual categoria e desempenho das mesmas funções, no mesmo período.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.ª

Deveres da SATA Air Açores

Sem prejuízo do disposto na lei, são deveres da SATA Air Açores:

- a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis de trabalho vigentes;
- b) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que lhes tiver que fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Exigir das hierarquias a maior correção no tratamento dos seus subordinados;
- d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à saúde, segurança e prevenção de doenças;
- e) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do TMA, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ocorridos durante a sua jornada de trabalho ou entre o trajeto do seu local de trabalho e o seu domicílio;
- f) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorrem para a SATA Air Açores, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- g) Manter e dinamizar, de forma equitativa, os serviços de formação profissional adequados à valorização profissional e pessoal dos TMAs, bem como facilitar-lhes a frequência de estabelecimentos de ensino, nos termos deste AE e da lei;
- h) Não exigir dos TMAs trabalhos manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional;
- i) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores se processem num clima de mútua confiança;
- j) Acompanhar com todo o interesse a integração progressiva dos que iniciam o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos necessários;
- k) Passar aos TMAs, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência se expressamente solicitada pelo interessado;
- l) Facultar a consulta dos processos individuais, sempre que o respetivo trabalhador o solicitar;

- m) Não pôr obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de atos de âmbito sindical, nos termos da lei;
- n) Fornecer ao SITEMA e ao SINTAC todos os elementos a que têm direito, nos termos da lei;
- o) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- p) Pagar pontualmente a retribuição, bem como os demais encargos resultantes da aplicação deste AE.

Cláusula 11.^a

Obrigações da SATA Air Açores

- 1 - Sem prejuízo do disposto na lei, são obrigações da SATA Air Açores:
 - a) Assegurar o controlo da validade dos certificados ou quaisquer outros documentos necessários ao desempenho das funções dos TMAs, nomeadamente a licença AML, bem como a documentação necessária para a emissão do cartão FALSEC, desde que estes lhes forneçam os elementos, e dando-lhes os documentos necessários para que os mesmos possam ser atempadamente renovados;
 - b) Suportar os encargos com a emissão e renovação dos documentos referidos na alínea anterior;
 - c) Suportar os encargos com o material necessário ao desempenho das funções dos TMAs, nomeadamente ferramentas, carros de ferramentas com rodas, lanterna com luminosidade superior a 1000 lumens e o fardamento, o qual se manterá como propriedade da SATA Air Açores;
 - d) Em caso de deslocações fornecer uma bagagem de cabine quando a deslocação não exceder as 24 horas. Caso exceda, uma bagagem de cabine e uma bagagem de porão;
 - e) Nos casos em que os TMAs sejam convocados para prestar trabalho e/ou formação em qualquer país fora da União Europeia, a SATA Air Açores suportará o encargo com a emissão do passaporte e respetivos vistos que sejam imprescindíveis à deslocação do TMA;
 - f) Nos casos em que os TMAs sejam portadores de passaportes de nacionalidades distintas ou cumulativas com a nacionalidade portuguesa, a SATA Air Açores suportará apenas o encargo com um dos passaportes e respetivos vistos que sejam imprescindíveis à deslocação do TMA;

g) Facultar a consulta e a possibilidade de cópia, pelos TMAs que o solicitem, dos elementos pessoais constantes nos processos individuais e dos documentos que se refiram à sua situação profissional, salvo quanto aos que integrem processos disciplinares enquanto estiverem em curso e nos termos da Lei.

2 - A SATA remeterá aos Sindicatos, nos termos da lei, cópia do Anexo A (“Quadro de Pessoal”) e Anexo D (Serviços de Segurança e Saúde) do Relatório Único.

Cláusula 12.ª

Deveres dos TMAs

Sem prejuízo do disposto na lei, são deveres dos TMAs:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a SATA Air Açores, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas e instituições que estejam ou entrem em relação com a SATA Air Açores;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência, executando os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- d) Cumprir as ordens e instruções da SATA Air Açores e dos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à SATA Air Açores, nomeadamente abstendo-se de exercer atividade concorrencial por conta própria ou em benefício de outra Empresa, salvo acordo daquela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de trabalho ou negócios;
- f) Zelar pela salvaguarda do prestígio interno e internacional da SATA Air Açores, nomeadamente atuando e intervindo em quaisquer fóruns e circunstâncias tendo em conta o bom nome e reputação do Grupo SATA;
- g) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela SATA Air Açores, participando aos superiores hierárquicos os acidentes, incidentes e ocorrências anormais que se tenham verificado no serviço;
- h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da SATA Air Açores;
- i) Manter o nível de formação à altura das missões que lhes correspondem nos termos do AE e das normas operacionais, nomeadamente submetendo-se a verificações, cursos e refrescamentos;

- j) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para este fim;
- k) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE, bem como as instruções sobre a matéria estabelecidas pela SATA Air Açores;
- l) Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem ou solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívocos.

Cláusula 13.^a

Obrigações dos TMAs

Sem prejuízo do disposto na lei, são obrigações dos TMAs:

- a) Cumprir todas as normas estabelecidas pela SATA Air Açores, nomeadamente as constantes do Manual de Organização de Manutenção da SATA Air Açores (MOM), que em caso de conflito entre normativos, se sobrepõe;
- b) Munir-se, fazer-se acompanhar e manter em boas condições toda a documentação legalmente exigida ou necessária ao normal desempenho das suas funções, nomeadamente, licença emitida pela autoridade aeronáutica competente, autorização interna emitida pela SATA e cartão da SATA Air Açores;
- c) Manter um regime e ritmo de vida adequado às exigências da profissão, cumprindo as normas estabelecidas pela SATA dentro do seu poder diretivo e regulamentar e todas as demais disposições resultantes de normas internacionais ou de diretivas das entidades oficiais competentes;
- d) Manter uma postura, nomeadamente comportamento e apresentação, que não ponha em causa a imagem e o prestígio da SATA Air Açores;
- e) Informar por escrito, logo que possível a SATA Air Açores, de alterações à respetiva morada, incluindo o endereço pessoal, endereço eletrónico e número de telefone e outros elementos constantes dos processos individuais;
- f) Cumprir as medidas determinadas pela SATA no âmbito da minimização total do risco de intrusão, assegurando que por ação ou omissão não é afetada a robustez na Cibersegurança.

Cláusula 14.^a

Garantias dos TMAs

1 - Sem prejuízo do disposto na lei, é proibido à SATA Air Açores:

- a) Opor-se por qualquer forma, a que o TMA exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o TMA para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos demais trabalhadores;
- d) Diminuir a retribuição do TMA, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
- e) Baixar a categoria do TMA, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
- f) Transferir o TMA para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste AE ou quando haja acordo;
- g) Ceder TMAs do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre eles exerçam os poderes de autoridade e direção, salvo nos casos especialmente previstos na lei;
- h) Obrigar o TMA a adquirir bens ou a utilizar serviços a título oneroso, fornecidos pela SATA Air Açores ou por pessoa por esta indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o TMA, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- k) Discriminar um TMA em função da sua filiação sindical ou pelo exercício da atividade sindical ou qualquer outra de representação de trabalhadores.

2 - A prática pela Empresa de qualquer ato em contrário do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por parte do TMA, com as consequências previstas neste AE ou na Lei, consoante o que seja mais favorável ao TMA.

Cláusula 15.^a

Formação profissional

1 - A SATA deverá proporcionar aos seus TMAs ações de formação, aprendizagem e aperfeiçoamento profissional.

2 - É dever de todos os TMAs frequentar com assiduidade e empenhamento as acções referidas no número anterior para que tenham sido seleccionados pela empresa.

3 - Na frequência destas acções de formação serão observados os princípios seguintes:

- a) quando as acções tenham lugar fora da ilha do local de trabalho, considerar-se-ão como deslocações em serviço;
- b) as horas despendidas na frequência dos cursos de aprendizagem e aperfeiçoamento profissional não poderão exceder os totais normais diários e semanais de horas de trabalho. Contudo, se as acções de formação forem conjugadas com o horário de trabalho e ultrapassarem os limites diários até duas horas e, conseqüentemente, os semanais, os TMAs serão compensados desse tempo, terminada que seja a formação, nos dias de prestação de trabalho imediatos.

4 - Desde que o aproveitamento da instrução assim o aconselhe, poderá ser alterado o horário ou mudado o tipo de horário habitualmente praticado por cada TMA, enquanto durar o curso.

5 - Se da mudança de tipo de horário vier a resultar alteração do descanso semanal, o TMA beneficiará dos seguintes períodos de descanso:

- a) vinte e quatro horas, caso haja prestado de um até dois dias de trabalho;
- b) quarenta e oito horas, se houver prestado mais de dois dias de trabalho.

6 - Procedimento igual ao previsto no número anterior será adotado no final do curso para o regresso do TMA ao seu tipo habitual de horário.

7 - A SATA obriga-se a emitir documento comprovativo do grau de qualificação profissional a todos os TMAs que frequentaram, com aproveitamento, cursos de especialização por exigência da SATA.

8 - A aprovação em curso de formação profissional constituirá, quando possível, elemento preferencial no preenchimento de vagas na Empresa.

9 - Como compensação pelos encargos suportados pela empresa com a sua formação profissional, os TMAs por ela contratados obrigar-se-ão a prestar à mesma, uma vez admitidos, quando esta tiver nisso interesse efetivo, a sua atividade profissional por um período de três anos, a contar da data da contratação.

10 - O valor da formação profissional a que se refere o número anterior, deverá constar de acordo escrito, celebrado antes do início da acção de formação.

11 - Os TMAs podem, porém, desobrigar-se do disposto no número anterior, mediante a restituição das importâncias despendidas pela empresa com a sua formação profissional.

12 - Se a desobrigação se verificar após a prestação de um ano de serviço, a importância a restituir será reduzida proporcionalmente ao tempo de serviço prestado, em termos a definir no contrato de formação e/ou de trabalho.

Cláusula 16.^a

Transferência do TMA para outro local de trabalho

1 - A SATA só pode transferir o TMA para outro local de trabalho nos seguintes casos:

- a) Mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- b) Por acordo escrito com o TMA.

2 - Por local de trabalho, entende-se o aeroporto João Paulo II em Ponta Delgada, para os TMAs com base em São Miguel e o aeroporto das Lajes, para os TMAs com base na ilha Terceira.

3 - Para os efeitos do número anterior não se consideram deslocações na mesma ilha, indispensáveis à sua formação profissional.

4 - Deverão ser facilitadas as transferências aos TMAs sempre que:

- a) se verifique a existência de vaga e o TMA o requeira;
- b) seja solicitada permuta pelos TMAs interessados.

Cláusula 17.^a

Efeitos da transferência

1 - Das transferências referidas na cláusula anterior não podem resultar diminuição ou eliminação de quaisquer direitos adquiridos ao abrigo deste AE.

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

3 - A SATA custeará as despesas do TMA decorrentes da transferência, quando esta transferência for da iniciativa da empresa.

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

- a) concessão de dispensa de quatro dias úteis sem perda de retribuição, um no dia da transferência, outro no dia imediatamente anterior e dois a contar da chegada;
- b) transporte do TMA, seu agregado familiar e haveres julgados indispensáveis para o novo local de trabalho.

5 - Os dirigentes sindicais, delegados sindicais, membros da Comissão de Trabalhadores e Subcomissões de Trabalhadores não podem ser mudados de posto de trabalho sem o seu acordo expresso.

CAPÍTULO IV

Carreira Profissional, categorias e enquadramentos

Cláusula 18.ª

Enquadramento profissional

1 - Caracterização da Profissão: O Técnico de Manutenção de Aeronaves (TMA) é o técnico com conhecimentos teóricos e práticos de manutenção aeronáutica que efetua a manutenção preventiva e corretiva do avião, estruturas, sistemas, reatores e componentes, procedendo à deteção e correção de avarias ou anomalias, bem como à operação, reparação, regulação e ensaio do avião, seus sistemas mecânicos, hidráulicos, pneumáticos, elétricos e eletrónicos, seus reatores e partes constituintes, sua estrutura e elementos estruturais, seus componentes e partes constituintes.

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

- a) Categoria profissional: conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;
- b) Carreira Profissional: sistema que define as linhas orientadoras gerais de evolução na profissão;
- c) Função: conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;
- d) Tarefa: ação integrada numa função que requer um esforço físico ou mental, com vista a atingir um determinado fim;
- e) Grau: posição relativa na carreira profissional;
- f) Posição salarial: posição em que cada TMA se acha integrado na tabela salarial, determinada pelo seu grau de enquadramento.

Cláusula 19.ª

Carreira profissional

1 - Os TMAs enquadram-se na carreira profissional de Técnico de Manutenção de Aeronaves de acordo com a natureza das funções que desempenham e/ou nível de certificação adquirida.

2 - A carreira profissional integra os seguintes graus:

- TMA GRAU VIII
- TMA GRAU VII
- TMA GRAU VI
- TMA GRAU V

TMA GRAU IV
TMA GRAU III
TMA GRAU II
TMA GRAU I
TMA INICIADO B
TMA INICIADO A

Cláusula 20.^a

Desempenho de funções

1 - Cada grau integra um conteúdo funcional mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescente, individualmente atribuída.

2 - Para além das funções e responsabilidades características de cada grau, o TMA assumirá também as correspondentes aos graus de enquadramento inferiores na carreira de Técnico de Manutenção de Aeronaves, dentro da capacitação adquirida.

3 - Os TMAs de qualquer grau, poderão executar funções do grau imediatamente superior, desde com a devida formação e sempre sob a supervisão hierárquica e orientação de um TMA devidamente qualificado no grau superior.

4 - A capacitação técnica no exercício da função será adquirida através de aprovação em cursos de especialização e qualificação, e da boa prática do exercício da função.

5 - Os TMAs de qualquer grau, no exercício das suas funções:

- a) Utilizam a documentação técnica, aplicando os documentos de trabalho, os equipamentos, ferramentas e materiais adequados à tarefa a executar;
- b) Zelam pelo bom estado de conservação dos equipamentos e ferramentas a utilizar e contribuem para manutenção da operacionalidade dos mesmos, podendo proceder ao seu ensaio e reparação;
- c) Zelam pela boa organização do seu local de trabalho;
- d) Respeitam e cumprem as normas e procedimentos emitidos quer pelas autoridades aeronáuticas quer pela SATA, visando os mais elevados padrões de qualidade e segurança;
- e) Cumprem as normas de segurança e saúde no trabalho bem como a proteção do ambiente;
- f) Acompanham trabalhos executados por TMAs Iniciados, em contexto real de trabalho.

Cláusula 21.^a

Currículo técnico

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

2 - Constam obrigatoriamente do currículo técnico:

- a) Registo de toda a formação adquirida na SATA e respetiva classificação;
- b) Registo de formação considerada relevante para a profissão, adquirida pelo TMA;
- c) Registo de valências adicionais/alargamento funcional;
- d) Designação para o exercício de funções de certificação;
- e) Registo de qualificação em aeronaves, motores ou sistemas;
- f) Registo de qualificação em cursos especializados, designadamente, NDTs, inspeção boroscópio, oxigénio ou outros;
- g) Ações profissionais dignas de registo;
- h) Contributos relevantes nos domínios técnicos, tecnológicos ou económicos, aproveitáveis para a Empresa ou para a indústria aeronáutica;
- i) Desempenho de funções de chefia ou de substituição de chefia, com menção dos períodos e desempenho;
- j) Evolução na carreira, com referência ao grau, data e fundamento da evolução;
- k) Resultado da Análise para o Desenvolvimento (APD).

3 - O Currículo Técnico será facultado para consulta, sempre que solicitado pelo próprio TMA ou, com a sua autorização comprovada, pela estrutura sindical que o representa.

Cláusula 22.^a

Requisitos gerais de evolução na carreira profissional

1 - A evolução na carreira profissional e nas posições salariais decorrerá normalmente salvo as seguintes situações:

- a) Total de faltas justificadas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência na posição salarial, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano de permanência requerida;
- b) Faltas injustificadas no período de permanência na posição salarial;
- c) Existência de sanção disciplinar igual ou superior à repreensão registada no período de permanência na posição salarial ou, na falta de definição de tal período, nos últimos três anos;
- d) Pendência de processo disciplinar;

e) Ocorrência de motivo justificativo em contrário, relacionado com o exercício ou conduta profissional, desde que expresso e fundamentado por escrito.

2 - Para a falta de assiduidade referida na linha a) do número anterior, não constam as ausências por motivo de:

- a) Férias;
- b) Acidente de trabalho;
- c) Doença profissional;
- d) Licença de parentalidade em qualquer das suas modalidades;
- e) Adoção;
- f) Assistência à família dentro dos limites legais;
- g) Doença de duração superior a 12 dias seguidos no ano civil;
- h) Casamento ou nojo;
- i) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;
- j) Estatuto de trabalhador-estudante, até aos limites consagrados na lei;
- k) Exercício de funções sindicais ou na Comissão de trabalhadores, por membros dos corpos gerentes do Sindicato, Delegados Sindicais e membros das Comissões de trabalhadores e outras comissões definidas no código de trabalho, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou AE.

3 - No caso previsto na alínea d) do n.º 1, a evolução só se efetivará quando estiver concluído o processo disciplinar e se dele não resultar sanção disciplinar igual ou superior a repreensão registada, verificando-se, na ausência de sanção, a evolução a partir da data em que deveria ter tido lugar.

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

Cláusula 23.^a

Evolução na carreira de técnico de manutenção de aeronaves

1 - A evolução na Carreira Técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.

2 - Constituem requisitos gerais para a evolução na Carreira Técnica:

- a) Assiduidade dentro dos limites definidos na cláusula 22.^a;

b) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cláusula 22.ª;

c) Apreciação do Currículo Técnico, nos termos definidos na cláusula 21.ª.

3 - Verificados os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TMA evolui na carreira técnica nos seguintes termos:

a) Após 1 ano e 6 meses de permanência no Grau Iniciado A, o TMA evolui para o Grau Iniciado B, sendo enquadrado na respetiva posição salarial, desde que tenha Análise para o Desenvolvimento igual ou superior a Suficiente;

b) Após 1 e 6 meses de permanência no Grau Iniciado B, o TMA evolui para o Grau I, sendo enquadrado na respetiva posição salarial, desde que tenha Análise para o Desenvolvimento igual ou superior a Suficiente;

c) Após 2 anos de permanência no Grau I, o TMA evolui para o Grau II, sendo enquadrado na respetiva posição salarial, desde que tenha Análise para o Desenvolvimento igual ou superior a Suficiente;

d) Após 2 anos de permanência no Grau II, o TMA evolui para o Grau III, sendo enquadrado na respetiva posição salarial, desde que tenha Análise para o Desenvolvimento igual ou superior a Suficiente;

e) Após 3 anos de permanência no Grau III, o TMA evolui para o Grau IV, sendo enquadrado na respetiva posição salarial, desde que tenha Análise para o Desenvolvimento igual ou superior a Bom;

f) Após 3 anos de permanência no Grau IV, o TMA evolui para o Grau V, sendo enquadrado na respetiva posição salarial, desde que tenha Análise para o Desenvolvimento igual ou superior a Bom;

g) Após 3 anos de permanência no Grau V, o TMA evolui para o Grau VI, sendo enquadrado na respetiva posição salarial, desde que tenha Análise para o Desenvolvimento igual ou superior a Bom;

h) Após 3 anos de permanência no Grau VI, o TMA evolui para o Grau VII, sendo enquadrado na respetiva posição salarial, desde que tenha Análise para o Desenvolvimento igual ou superior a Bom;

i) Após 3 anos de permanência no Grau VII, o TMA evolui para o Grau VIII, sendo enquadrado na respetiva posição salarial, desde que tenha Análise para o Desenvolvimento igual ou superior a Bom.

4 - A apreciação dos requisitos referidos no n.º 1 deve ter lugar até ao termo do período de permanência quando este se achar estabelecido na progressão na carreira técnica.

5 - A apreciação da situação do TMA será sempre especificada e fundamentada, devendo o resultado da mesma ser-lhe comunicado por escrito.

6 - O TMA poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis após a comunicação do resultado, à Comissão Paritária, que se pronunciará no prazo de 30 dias.

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

8 - Se o resultado final da apreciação for negativo, só terá lugar nova apreciação decorrido um ano.

Cláusula 24.^a

Nomeação e exoneração nas funções hierárquicas (coordenador de equipa)

1 - Cabe à SATA preencher os lugares de coordenador de equipa por TMAs pertencentes ao seu quadro de pessoal.

2 - Para o referido no número anterior, serão tidos em conta os Técnicos de Manutenção de Aeronaves com vínculo efetivo e em desempenho de funções, sem interrupções, que estejam integrados na carreira por um prazo nunca inferior a 9 anos.

3 - Se o número de TMAs que cumpram os requisitos do n.º 2, for igual ou inferior a quatro, serão considerados os TMAs, que as Direções Responsáveis da Manutenção e Recursos Humanos, em reunião com os representantes sindicais, definirem como elegíveis.

4 - A substituição temporária no desempenho efetivo de funções de coordenador de equipa, por um TMA hierarquicamente inferior, poderá ser feita mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao TMA da retribuição de base da categoria do TMA substituído e o valor percentual do respetivo subsídio de chefia, enquanto tal situação se verificar, desde que por período de duração igual ou superior a um dia útil de trabalho.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 25.^a

Fardamento e equipamento de trabalho

1 - O fardamento dos TMAs é identificativo e de uso exclusivo dos mesmos na execução do trabalho, sendo definido pelo RFTMA (Regulamento de Fardamento dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves). A sua elaboração e alteração é feita com auscultação dos Sindicatos representativos deste AE.

2 - O fardamento fornecido a qualquer TMA, quando imposto pela SATA, será sempre a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas e equipamento de uso pessoal utilizados pelos TMAs durante o serviço.

Cláusula 26.^a

Duração do trabalho - Definições

1 - Dia de trabalho - é constituído pelos períodos decorrentes entre as horas de entrada e de saída constantes do horário de trabalho respetivo.

2 - Dia útil - é o dia civil que não coincide com os dias de descanso semanal nem com o dia feriado.

3 - Descanso semanal - é constituído por:

- a) sábado e domingo nos horários regulares;
- b) dois dias consecutivos de calendário, fixado em cada caso para os horários irregulares.

Cláusula 27.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho, em qualquer dos tipos de horário referido na cláusula 30.^a, será de 07h30 minutos por dia e 37h30 minutos por semana, sem prejuízo dos casos especiais de menor duração previstos neste AE ou por recomendação dos serviços médicos nesse sentido.

Cláusula 28.^a

Agregado familiar

Aos trabalhadores da Empresa, pertencentes ao mesmo agregado familiar ou equivalente situação de união de facto, será concedida prestação de trabalho e período de folga semanal a horas e dias afins, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos manifestos para o serviço.

Cláusula 29.^a

Tolerâncias

1 - Consideram-se irrelevantes, isto é, sem quaisquer efeitos para apuramento do tempo de ausência mensal, e não traduzem qualquer quebra dos deveres de pontualidade e assiduidade as ausências parciais que não excedam uma hora no mês.

2 - A marcação das horas de entrada e de saída do serviço poderá ser feita até quinze minutos antes ou depois, em relação às horas de início e termo estabelecidas no horário praticado.

Cláusula 30.^a

Tipos de horários

Praticar-se-ão, conforme as características dos serviços, os seguintes horários:

- a) horários regulares;
- b) horários irregulares.

Cláusula 31.^a

Horários regulares

1 - São horários regulares os horários constituídos por cinco dias consecutivos de trabalho, com descanso semanal ao Sábado e Domingo e com horas de início e termo uniformes no período da sua vigência.

2 - Só será admissível o estabelecimento deste tipo de horário no período compreendido entre as 8h00 e as 20h00.

3 - Para horários regulares, o descanso semanal nunca poderá ser inferior a sessenta horas ininterruptas. Em caso de trabalho suplementar, só se considera interrompido o descanso se tal trabalho for prestado no Sábado ou no Domingo.

Cláusula 32.^a

Horários irregulares

1 - São horários irregulares os seguintes:

- a) Os constituídos por quatro dias consecutivos de trabalho, seguidos de um descanso mínimo semanal de 53 horas;
- b) Os constituídos por cinco dias consecutivos de trabalho, seguidos de um descanso mínimo semanal de 53 horas;
- c) Considera-se igualmente cumprido o descanso mínimo quando, havendo trabalho suplementar nesse período, ele não for prestado num dos dois dias de descanso semanal.

2 - As horas de entrada e saída poderão ser variáveis diariamente, com início e termo entre as 00h00 e as 24h00, podendo existir, entre a primeira e as restantes, uma variação de 4 horas, sem qualquer compensação ou até 5 horas mediante atribuição do respetivo subsídio de turno.

3 - A prestação de trabalho obrigatório não deverá abranger mais de sete domingos consecutivos, salvo casos aceites pelo TMA.

4 - Em cada uma das variantes participarão equitativamente todos os TMAs enquanto nela integrados.

5 - A duração do trabalho normal para os TMAs abrangidos por este tipo de horário será de sete horas e trinta minutos diários e de trinta e sete horas e trinta minutos semanais.

6 - Só serão permitidas reduções à duração normal de trabalho, existindo recomendação dos Serviços Médicos, nesse sentido.

7 - O dia civil corresponde a um somatório de vinte e quatro horas consecutivas compreendidas entre as 00h00 e as 24h00. No entanto, os horários de trabalho poderão ultrapassar o dia civil, podendo ir até às 03h00 do dia seguinte, desde que não abranjam o início do dia de descanso semanal.

8 - O período diário de trabalho poderá ter apenas a duração de seis horas consecutivas.

Cláusula 33.^a

Subsídios de horários irregulares

1 - Os TMAs integrados nas variantes dos horários irregulares previstos nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 da cláusula 32.^a, auferirão o subsídio mensal de € 95,00, independentemente da amplitude do respetivo horário e até doze horas, inclusive.

2 - Os TMAs integrados nos horários irregulares, cuja amplitude seja superior a doze horas auferirão um subsídio mensal de € 195,00.

3 - Os TMAs integrados em horários irregulares, cuja amplitude seja superior a dezoito horas, com início entre as 00h00 e as 03h00, auferirão um subsídio mensal de € 300,00.

4 - Os TMAs integrados em horários irregulares e que tenham horas de entrada e saída variáveis diariamente numa semana e cuja amplitude seja superior a quatro horas, auferirão um subsídio de € 47,50.

5 - Os subsídios de horários irregulares dos TMAs que prestem serviço durante, pelo menos, quinze anos consecutivos em horário irregular de amplitude superior a doze horas, e que por interesse da SATA ou por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos (conforme parecer dos Serviços Médicos da Empresa), deixem de prestar serviço naquelas condições, não serão atualizados e serão progressivamente diminuídos em 20% sempre que se verifique revisão da tabela salarial.

6 - O disposto no número anterior é igualmente aplicável aos TMAs que prestem serviço durante pelo menos 25 anos em horários irregulares de amplitude superior a doze horas, e por qualquer motivo deixem de trabalhar naquelas condições.

7 - Nos horários irregulares que abranjam períodos entre as 20h00 e as 8h00, para os TMAs que residam a uma distância não superior a 10 Km do local de trabalho, a SATA assegurará transporte gratuito entre aquele local e a sua residência permanente, desde que não tenham à sua disposição transporte público ou, existindo este, não se verifique com a periodicidade aceitável e compatível.

8 - Não lhe sendo possível fornecer tal transporte, a SATA pagará um subsídio equivalente ao produto de € 0,43 pelo número de Kms de distância entre o local de trabalho e a residência do trabalhador, medidos pela via transitável mais direta, com o limite máximo de € 4,30.

Cláusula 34.^a

Mudança de tipo de horário

1 - Salvo casos especiais previstos neste AE, a mudança de tipo de horário só será possível mediante mútuo acordo entre a SATA e os TMAs envolvidos, expresso por escrito.

2 - Excluídos os casos especiais previstos neste AE, a mudança de tipo de horário só poderá processar-se após o descanso semanal, ou por antecipação deste com o acordo do TMA.

3 - Desde que um TMA se mantenha durante um ano consecutivo num horário de tipo regular, deixará de auferir o subsídio correspondente à prática de horário do tipo irregular.

4 - Aplicar-se-á o disposto no número anterior sempre que o departamento, serviço ou sector de atividade mude para horário regular.

Cláusula 35.^a

Trocas de serviço

As trocas de serviço serão autorizadas pela chefia, nos termos da lei, quando não originem encargos adicionais para a empresa, designadamente a prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 36.^a

Horas de refeição

1 - Os períodos das refeições serão fixados nos horários de trabalho e estas serão tomadas dentro das horas seguintes:

a) pequeno-almoço - entre as 07h00 e as 09h30;

b) almoço - entre as 11h30 e as 15h00;

c) jantar - entre as 18h00 e as 21h30;

d) ceia - entre as 02h00 e as 05h00.

2 - O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas para almoço e jantar, de trinta minutos para pequeno-almoço e ceia. Por mútuo acordo entre o TMA e a SATA, o intervalo de descanso previsto para almoço e jantar pode ser de trinta minutos.

3 - Os períodos marcados nos horários de trabalho poderão ser alterados, desde que tal alteração não varie mais de meia hora, no caso de pequeno-almoço, ou mais de uma hora, nas refeições principais. No caso das refeições principais, o TMA deverá ser avisado da alteração com antecedência mínima de uma hora. Sempre que existam duas refeições, a amplitude diária de trabalho normal não pode exceder 9 horas.

4 - No caso do pequeno-almoço não figurar no horário de trabalho, a amplitude diária de trabalho normal não poderá exceder as 8h30, contemplando um intervalo máximo de uma hora para almoço.

5 - O intervalo mínimo entre o pequeno-almoço e o almoço é de duas horas e trinta minutos.

6 - Não haverá lugar à fixação do período destinado à refeição quando o horário diário de trabalho constituir um período único, conforme referido no n.º 8 da cláusula 32.^a.

7 - Os períodos máximos de trabalho consecutivos são de cinco horas e trinta minutos, conforme se trate de trabalho normal, ou de seis horas e trinta minutos, conforme se trate de trabalho normal mais suplementar, no termo dos quais haverá obrigatoriamente um intervalo para descanso e refeição.

8 - Quando os intervalos referidos no número anterior, por questões de serviço, não forem coincidentes com os previstos no horário de trabalho, serão considerados para todos os efeitos, nomeadamente retribuição, como período de trabalho suplementar.

Cláusula 37.^a

Mapas de horário de trabalho

1 - Qualquer tipo de horário de trabalho e os mapas correspondentes devem ser divulgados em plataforma ELO (ou outra que a substitua).

2 - A comissão sindical ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição, organização e a alteração dos horários de trabalho.

3 - Nos mapas constará obrigatoriamente:

- horas de início e termo do trabalho;
- intervalo de descanso e refeição;

- intervalo de descanso semanal.

4 - Os mapas a que se referem os números anteriores desta cláusula serão elaborados e divulgados com a antecedência mínima de 15 dias em relação ao fim do mês.

5 - A alteração do mapa de horário de trabalho referido no n.º 4, deve ser divulgada na empresa com a antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação.

6 - Não poderá haver entre dois períodos de trabalho normal um intervalo inferior a doze horas.

Cláusula 38.^a

Isenção de horário de trabalho

1 - Poderão ser isentos de horário de trabalho os TMAs que exerçam cargos de direção, de confiança ou de fiscalização, bem como aqueles cujas funções não permitam, temporária ou permanentemente, a sujeição ao horário normal previsto neste AE.

2 - As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

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

3 - A isenção de horário de trabalho resulta de mútuo acordo reduzido a escrito.

4 - A isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal e os feriados.

5 - As isenções poderão ser denunciadas no decurso do prazo para que foram acordadas, por qualquer das partes, observando o respetivo prazo de denúncia.

6 - Aos TMAs isentos será devida uma retribuição adicional mensal correspondente a vinte e duas horas de trabalho suplementar, calculada pelo coef.1.5, na modalidade da alínea a) e b), n.º 2 da presente cláusula.

7 - Na alínea c), n.º 2, será devida uma retribuição adicional mensal correspondente a onze horas de trabalho suplementar calculada pelo coef.1.5.

8 - Para efeitos do disposto na presente cláusula, a fórmula a utilizar no cálculo do valor hora é a seguinte:

$$\frac{RM \times 12 \times C}{52 \times HS}$$

C - Coeficiente aplicável;

RM - Retribuição ilíquida mensal (excluindo a alínea e), f) e g), n.º 1, cláusula 66.^a);

HS - Horas de trabalho semanal.

Cláusula 39.^a

Convocação para trabalho fora do horário normal

Os TMAs convocados para prestarem trabalho fora do horário normal têm direito a transporte nas seguintes condições:

- a) Sempre que um TMA seja convocado para antecipar ou prolongar o seu horário de trabalho, este terá direito ao transporte de entrada ou regresso à residência habitual, ou o seu equivalente pecuniário, no valor de € 0,43/Km;
- b) Sempre que um TMA seja convocado para prestação de serviço em dia de descanso semanal ou feriado, este terá direito ao transporte de entrada e regresso até à sua residência habitual, ou o seu equivalente pecuniário, no valor de € 0,43/Km.

Cláusula 40.^a

Trabalho em feriados

1 - Os TMAs só podem trabalhar nos dias feriados quando para tal forem expressamente convocados ou conste do respetivo horário de trabalho.

2 - O trabalho prestado em dias feriados será remunerado com um acréscimo de 100% (coef.2.0) sendo que, sempre que o TMA for convocado, originará o pagamento de um mínimo de quatro horas de trabalho, acrescido dos subsídios de alimentação e de transporte.

3 - Nos dias 25 de dezembro e 1 de janeiro, salvo circunstâncias excecionais, a empresa deverá organizar os turnos, por forma a dispensar o maior número possível de TMAs, dando prioridade nessa dispensa aos que com ela estejam de acordo.

4 - Nos casos em que conste do respetivo horário de trabalho, a SATA dispensará os TMAs que eventualmente considere como não necessários à garantia da operação e/ou de cumprimento de obrigações assumidas perante terceiros, quer por alterações ao mapa de horário de trabalho ou através de comunicação aos visados, com sete dias de antecedência.

5 - Para efeitos do disposto nesta cláusula, a fórmula a utilizar no cálculo está prevista no n.º 8 da cláusula 38.^a.

Cláusula 41.^a

Trabalho em dia de descanso

1 - O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 300% (coef.4.0), com direito a folga de compensação, nos termos do n.º 2 da presente cláusula.

2 - O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito às seguintes compensações, a gozar num dos três dias seguintes, salvo no caso de deslocações em serviço em que as referidas compensações serão gozadas após o regresso:

- a) se tiver trabalhado mais de uma hora e até três horas - meio dia de descanso;
- b) se tiver trabalhado mais de três horas - um dia completo de descanso.

3 - As compensações referidas no número anterior, podem deixar de ser gozadas nos três dias seguintes, por acordo entre a empresa e o TMA, em sistema a fixar, sem prejuízo de, quando se praticar a acumulação, as compensações só deverão ter lugar em período de menor intensidade de trabalho.

4 - As compensações enunciadas no n.º 3, devem ser registadas de forma autónoma em sistema ELO (ou outro que o substitua).

5 - As compensações referidas nos n.ºs 2 e 3, quando se referirem ao segundo dia de descanso semanal, em caso algum serão substituídas por retribuição especial.

6 - Por acordo entre a empresa e o TMA, os descansos referidos nos n.ºs 2 e 3, quando se referirem ao primeiro dia de descanso semanal, são remunerados com um acréscimo de 200% (coef.3.0) e perda dos dias de descanso de compensação.

7 - Para efeitos do disposto nesta cláusula, a fórmula a utilizar no cálculo está prevista no n.º 8 da cláusula 38.^a.

Cláusula 42.^a

Trabalho suplementar

1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, por expressa determinação da SATA, ou posterior validação, e será pago conforme o estipulado na cláusula 69.^a.

2 - Cada TMA não poderá prestar mais do que 40 horas de trabalho suplementar por mês, até ao máximo de 200 horas por ano. A prestação de trabalho suplementar que exceda 150 horas anuais, está condicionada a acordo escrito do TMA.

3 - O trabalho suplementar só poderá ser prestado para além daqueles limites, em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

4 - A saída do serviço para além do 15.º minuto da hora final fixada em horário motivará o pagamento de:

- a) meia hora de trabalho suplementar, se o trabalho se prolongar até trinta minutos;
- b) uma hora de trabalho suplementar, se o trabalho efetuado se situar entre o 31.º minuto e o 60.º minuto posterior à hora de saída fixada em horário.

5 - O trabalho suplementar prestado após a primeira hora, é contabilizado pelos minutos efetivamente prestados, sendo o valor total mensal do trabalho diurno ou noturno, contabilizado separadamente em frações de quinze minutos arredondados por excesso, que se exemplifica:

- a) NH totais+1M=NH totais + 15 minutos;
- b) NH totais+16M=NH totais + 30 minutos;
- c) NH totais+31M=NH totais + 45 minutos;
- d) NH totais+46M=NH totais + 1H00.

6 - Sempre que um TMA presta trabalho suplementar em prolongamento, terá direito a um descanso mínimo de 11 horas (DMO) de descanso.

7 - Sempre que um TMA esteja em prolongamento por mais de 2 horas e termine esse trabalho suplementar para além das 24h00, terá direito a um descanso mínimo de 12 horas (DMO), o mesmo se verificando quando houver antecipação para antes das 04h00 com o mínimo de 2 horas de trabalho suplementar.

Cláusula 43.^a

Uso pagamento de DMO

1 - Os TMAs só podem trabalhar em período de DMO, na estrita medida de necessidade impreterível, quando para tal forem expressamente convocados ou, à posteriori, ratificado por escrito.

2 - A prestação de trabalho que comporte inobservância do DMO, carece de acordo do TMA.

3 - Na situação, excecional, referida nos números anteriores, o período de DMO é substituído por uma remuneração equivalente a 100% (coef.2.0) do período DMO não assegurado.

Cláusula 44.^a

Descanso compensatório

1 - A prestação de trabalho suplementar confere aos TMAs o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondendo a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 - O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal diário e deve ser gozado, por acordo, nos 180 dias seguintes.

3 - Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório pode ser fixado pela empresa, para além do prazo previsto no n.º 2 da presente cláusula.

4 - Por acordo entre a empresa e o TMA, o descanso compensatório pode ser substituído por uma remuneração, com um acréscimo de 100% (coef.2.0).

5 - O TMA tem direito a dia descanso compensatório resultante da cláusula 41.^a ou da presente cláusula, para gozar no dia do seu aniversário, desde que comunicado com a antecedência mínima de 45 dias.

6 - Para efeitos do disposto nesta cláusula, a fórmula a utilizar no cálculo está prevista no n.º 8 da cláusula 38.^a.

Cláusula 45.^a

Dispensa de trabalho suplementar

1 - O TMA será dispensado da prestação de trabalho suplementar, quando exista solicitação escrita do mesmo para que tal prestação não seja efetuada, invocando razões válidas e indicando o período previsível da duração da dispensa.

2 - Considera-se razão válida para dispensa, designadamente, a permanência no local de trabalho por um período superior a doze horas.

3 - Para além do previsto no número anterior, mesmo nos casos especiais de atrasos de voos, retornos de voos ou voos extraordinários, bem como de garantia do funcionamento de serviços essenciais ou de cumprimento de obrigações inadiáveis de contrato de assistência, o TMA será dispensado de trabalho suplementar, se existirem e indicar, por escrito, motivos imperiosos.

Cláusula 46.^a

TMAs estudantes

1 - Os TMAs em regime de estudo em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado, terão, durante o ano letivo, um horário ajustado às suas necessidades escolares, na medida em que o serviço o permita, bem como às demais facilidades previstas na lei. Os TMAs a quem seja

concedida esta facilidade manterão as regalias previstas neste AE excetuadas, porém aquelas que sejam incompatíveis com a situação excecional decorrente do ajustamento de horários.

2 - Todos os casos de eventual indeferimento deverão ser fundamentados pela SATA.

3 - Aos TMAs em regime de estudo é permitida a acumulação dos períodos de dispensa, previstos no n.º 1 da cláusula 60.^a, não podendo, porém, essa acumulação originar um período de ausência superior a cinco dias consecutivos de trabalho em cada ano civil.

4 - O TMA em regime de estudo será dispensado da prestação de trabalho suplementar, a seu pedido.

5 - A atribuição das facilidades previstas nesta cláusula e na lei geral ficam sempre condicionadas pela apresentação de prova bastante.

6 - A empresa considerará para efeitos de preenchimento de vagas, as novas qualificações académicas adquiridas pelo TMA, desde que as registre junto do serviço de pessoal da empresa.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 47.^a

Direito a férias

1 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reportando-se ao trabalho prestado no ano anterior, vencendo no dia 1 de janeiro de cada ano civil e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto na lei.

2 - O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e mental e assegurar as condições mínimas de disponibilidade pessoal e na preservação da vida familiar e social.

3 - No ano da admissão os TMAs têm 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 de trabalho.

4 - Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o TMA terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação do contrato bem como ao subsídio correspondente.

5 - Os períodos de férias referidos nos números anteriores, contarão sempre para efeitos de antiguidade.

6 - O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não poderá ser substituído, fora casos expressamente previstos neste AE, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do TMA.

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 TMA tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 48.^a

Duração e marcação de férias

1 - Os TMAs têm direito a um total de 26 dias de férias que podem ser gozados até um máximo de 4 períodos distintos, sendo obrigatoriamente um período de 10 dias úteis consecutivos.

2 - A marcação de férias deve ser feita por comum acordo, tendo de ser gozadas entre 1 de janeiro e 31 de dezembro do ano em que se vencem.

3 - A marcação de todos os períodos de férias terá forçosamente estar concluída até dia 31 de janeiro, sendo publicada a lista completa provisória das pontuações de todos os TMAs em funções até 15 dias de calendário após o dia 31 de janeiro. A pontuação de férias será sempre a mais penalizante, exceto se a alteração resultar do pedido da empresa.

4 - O TMA dispõe de, sem prejuízo do prazo de marcação previsto no n.º 3, até, seis dias de calendário, após conhecimento da sua pontuação final, ou da marcação imediatamente anterior, para a marcação das férias, passando a marcação para o TMA com pontuação imediatamente superior, na falta de marcação no tempo previsto neste número.

5 - Anualmente e até 30 de novembro, os TMAs têm direito ao conhecimento da lista de pontuação final e sua posição relativa a todos os TMAs da respetiva equipa ou grupo, em relação ao ano seguinte.

6 - A marcação de férias será feita em comum acordo entre a SATA e o TMA. Na falta de acordo, caberá à SATA elaborar o respetivo mapa de férias, nos termos legais. Neste caso, pelo menos metade do período de férias terá de ser marcado entre 1 de maio e 31 de outubro, podendo a parte restante ser fixada fora deste período.

7 - A SATA fica obrigada a conceder ao TMA, que o solicite, o gozo de um período de, pelo menos, 10 dias úteis consecutivos de férias no período que decorre entre 1 de maio e 31 de outubro.

8 - Por cada cinco anos de antiguidade na empresa, o TMA tem direito a um dia extra de férias, com o limite de quatro dias, caso o TMA, no ano a que as férias se reportam, não tenha faltado ou não tenha faltas injustificadas, ou, na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, nos seguintes termos:

- a) quatro dias de férias, até ao máximo de quatro faltas justificadas;
- b) três dias de férias, até ao máximo de seis faltas justificadas;
- c) dois dias de férias, até ao máximo de oito faltas justificadas;
- d) um dia de férias até ao máximo de dez faltas justificadas;
- e) zero dias adicionais em caso de uma ou mais faltas injustificadas ou faltas justificadas superiores a dez.

9 - Para efeitos do n.º 8, sem prejuízo do disposto no n.º 10, são consideradas faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao TMA.

10 - Para efeitos do n.º 8, não são consideradas faltas os dias de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção da gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades (inicial; inicial exclusiva da mãe; inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe; exclusiva do pai);
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Utilização, no limite legalmente previsto, de crédito de horas por representantes dos trabalhadores;
- g) Falta por acidente de trabalho.

11 - Os quatro dias de férias referidos acima tornar-se-ão progressivamente adquiridos, sem condicionamento às faltas justificadas, a partir do ano em que a idade do TMA seja:

- a) igual ou superior a 40 anos - um dia de férias adquirido, mantendo-se três dias conforme regime das alíneas b), c), d) e e), n.º 8;
- b) igual ou superior a 45 anos - dois dias de férias adquiridos, mantendo-se dois dias conforme regime das alíneas c), d) e e), n.º 8;
- c) igual ou superior a 50 anos - quatro dias de férias adquiridos.

12 - Para uma marcação justa dos períodos de férias por todos os TMAs, os meses do ano serão pontuados conforme tabela indicada abaixo, contabilizando os dias úteis de férias.

MÊS	1.ª QUINZENA	2.ª QUINZENA
JANEIRO	1	1
FEVEREIRO	1	1
MARÇO	1	1
ABRIL	4	4
MAIO	4	4
JUNHO	4	8
JULHO	12	12
AGOSTO	12	12
SETEMBRO	10	6
OUTUBRO	4	4
NOVEMBRO	1	1
DEZEMBRO	2	8

13 - As folgas ou feriados imediatamente antes, durante e depois dos períodos de férias marcados, não serão contabilizadas como dias de férias, mas terão obrigatoriamente de ser gozadas.

14 - Para efeitos de prioridade na marcação de férias do ano seguinte, os TMAs serão ordenados por ordem crescente consoante a pontuação respetiva aos dias de férias do ano transato, obtida na tabela do ponto 12. Em caso de igualdade, tem prioridade o TMA de maior antiguidade na categoria.

15 - Sem prejuízo dos números anteriores, os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na empresa têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

16 - No caso assinalado no ponto anterior, será atribuído ao TMA a pontuação mais alta de um dos dois.

17 - Os TMAs que transitarem entre equipas, secções ou cargos de chefia, mantêm a sua pontuação sendo enquadrados na nova escala com os restantes TMAs, não prejudicando a marcação de férias já definida de todos intervenientes.

18 - Para os novos TMAs que chegam à empresa, será atribuída uma pontuação superior à mais alta na equipa onde será integrado.

19 - A SATA enviará aos Sindicatos respetivos até ao dia 31 de abril de cada ano, o mapa de férias onde constem os períodos de férias de todos os TMAs.

Cláusula 49.^a

Subsídio de férias

1 - A retribuição referente ao período de férias nunca poderá ser inferior à que o TMA receberia se estivesse em serviço efetivo, tal como se encontra definido no n.º 2 da cláusula 66.^a.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, o TMA terá o direito a um subsídio de férias de montante idêntico à retribuição mensal, tal como se encontra definido no n.º 2 da cláusula 66.^a.

3 - Aquando da marcação dos períodos de férias, o TMA deverá solicitar o mês em que pretende receber o subsídio de férias.

4 - O TMA poderá solicitar receber o subsídio de férias no primeiro trimestre, se nele gozar um período de, pelo menos, 10 dias úteis consecutivos.

5 - O TMA que marque e goze férias de 12 ou mais dias úteis no período entre 1 de setembro e 30 de abril, terá direito a um adicional ao subsídio de férias, no valor correspondente a 12% do vencimento base do TMA GRAU V, a ser pago em simultâneo com o subsídio de férias.

6 - O TMA que, por impedimento pessoal, transite férias para o ano seguinte, mantém a pontuação referente à marcação inicial das férias, independentemente da sobreposição com outro TMA.

Cláusula 50.^a

Alteração/Interrupção de férias

1 - Em caso de alteração do(s) período(s) de férias no mesmo ano, a pontuação a contabilizar será sempre a mais elevada exceto se a alteração for por motivos do serviço, mantendo-se neste caso a pontuação mais favorável ao TMA.

2 - No caso da alteração do período de férias ser devido a motivos de serviço, o TMA sujeito à mesma, poderá sobrepor o seu período de férias com outros TMAs, não obrigando os restantes a alterações dos períodos de férias.

3 - No caso do(s) período(s) de férias não poderem serem gozados devido a baixa médica, a pontuação a contabilizar para o ano seguinte será sempre a marcação inicial.

4 - Após marcação do(s) período(s) de férias, se por necessidade imperiosa do funcionamento do serviço, for determinado o adiamento ou interrupção das férias, o TMA manterá o direito aos restantes dias de férias, sendo indemnizado dos prejuízos que comprovadamente tenha sofrido.

5 - Quando nos termos do número anterior, o período de férias for alterado ou interrompido, a SATA fica na obrigação, de conceder ao TMA, o período de férias por gozar no próprio ano ou,

por acordo com o TMA, até 30 de abril do ano seguinte, independentemente da sobreposição ou não com outros TMAs.

6 - A interrupção de férias não poderá impedir o gozo do período de 10 dias úteis consecutivos.

7 - O TMA poderá solicitar a alteração do(s) período(s) de férias sem prejuízo do funcionamento do serviço.

8 - No caso da cessação de contrato de trabalho, a SATA poderá determinar que o período de férias ou período proporcional seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 51.^a

Acumulação de férias

Os TMAs poderão acumular férias, no máximo de dois anos, por mútuo acordo entre a SATA e o TMA.

Cláusula 52.^a

Impedimento do gozo de férias

No caso do TMA ser impedido do gozo de férias nos termos previsto neste AE, por atuação culposa da SATA, o TMA receberá, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao período em falta, sendo este, obrigatoriamente, gozado até 30 de abril do ano seguinte.

Cláusula 53.^a

Doença no período de férias

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

2 - A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, centro de saúde, ou ainda por atestado médico. A situação de doença pode ser verificada por médico, nos termos legalmente previstos.

3 - Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, deverá o TMA comunicar com a maior brevidade possível à SATA, o dia do início da doença, bem como o do seu termo e, no prazo dos 15 dias seguintes, entregar o comprovativo de doença.

Cláusula 54.^a

Efeitos de suspensão de contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 - No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao TMA, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o TMA tem o direito de optar entre a retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou o gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

2 - O TMA deverá comunicar à Empresa, por escrito, no prazo de trinta dias após o regresso ao trabalho, a opção referida no número anterior.

3 - No ano da cessação do impedimento prolongado, por acidente de trabalho, doença prolongada, gravidez ou assistência à família, o TMA tem direito, após a prestação de seis meses de serviço efetivo, a um período de férias e respetivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

4 - No ano da cessação de outras situações de impedimento prolongado, o TMA tem direito, após a prestação de seis meses de serviço efetivo, a um período de férias e respetivo subsídio correspondente a 2 dias úteis de férias por cada mês de execução do contrato até ao limite de 20 dias úteis.

5 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorridos os prazos referidos nos números anteriores ou de gozado o direito a férias, pode o TMA usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

6 - Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao TMA, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 55.^a

Feriados e enumeração de feriados

1 - Todos os TMAs abrangidos por este AE terão direito aos feriados obrigatórios, designadamente:

- 1 de janeiro;
- Sexta-feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;

- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2 - São ainda considerados feriados os seguintes dias:

- a) Terça-feira de Carnaval;
- b) Feriado municipal do local habitual de trabalho;
- c) Feriado regional.

Cláusula 56.^a

Faltas

1 - Falta é a ausência durante um dia inteiro de trabalho, segundo o horário de cada TMA.

2 - As ausências por períodos inferiores a um dia de trabalho serão consideradas, somando-se os tempos respetivos e reduzindo os totais a horas.

3 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

4 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias consecutivos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou equiparado (pessoas que vivam em união de facto, ou economia comum com o TMA), filhos ou enteados - até 20 dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de pais, padrastos, sogros, genros e noras - cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do TMA ou do seu cônjuge e de irmãos ou cunhados do TMA - até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- e) As motivadas por luto gestacional - até três dias consecutivos;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do Código do Trabalho e da respetiva regulamentação em cada momento em vigor;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao TMA, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

- h) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, abrangendo o TMA cuidador informal não principal, nos termos legais;
- i) As ausências não superiores a quatro horas, justificadas pelo responsável pela educação de um menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola a fim de inteirar-se da sua situação educativa;
- j) As dadas pelos TMAs eleitos para as estruturas de representação coletiva, nomeadamente em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro da Comissão de Trabalhadores;
- k) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral e das eleições, nos termos da lei;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas;
- m) As autorizadas ou aprovadas pela Empresa.

5 - São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 4.

6 - O dia em que o TMA tomar conhecimento dos eventos previstos na alínea b), c) e d) do n.º 4, não conta para o cômputo das faltas, desde que tal conhecimento ocorra depois de terminada a prestação de trabalho.

7 - Encontrando-se o TMA ausente da base ao serviço da Empresa, a contagem dos prazos nas situações referidas nas alíneas b), c) e d), do n.º 4, inicia-se após o TMA regressar à base.

Cláusula 57.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 - Todas as faltas, salvo o caso de força maior, deverão ser comunicadas no próprio dia, com exceção das dadas por altura do casamento, que deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de dez dias.

2 - Quando o TMA se vir impossibilitado de comparecer ao serviço, deverá avisar o departamento de que depende no mais curto espaço de tempo, por registo escrito, nomeadamente email ou outro.

3 - A SATA exige ao TMA prova dos factos invocados.

Cláusula 58.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do TMA, podendo, entretanto, a SATA determinar a perda de retribuição para as faltas

justificadas, nos termos da alínea *j*), n.º 4, cláusula 56.^a, salvo na medida em que a lei disponha o contrário.

2 - Sempre que a falta justificada determinar a perda de retribuição, esta pode ser substituída por dia de férias (desde que salvaguardado o mínimo de 20 dias de férias) ou por dia de folga de compensação, a pedido do TMA.

3 - No caso das faltas previstas na alínea *h*), n.º 4, cláusula 56.^a, os três primeiros dias de ausência justificada por assistência inadiável a membros do agregado familiar (exceto menores de 12 anos), apenas obrigam a Empresa ao pagamento de 50% da remuneração líquida do TMA.

4 - Sem prejuízo no estabelecido no n.º anterior, as faltas dadas pelos TMAs admitidos a partir de 1 de janeiro de 2004, justificadas nos termos da alínea *h*) do n.º 4 da cláusula 56.^a, apenas obrigam a empresa ao pagamento de 80% da sua retribuição líquida mensal, correspondente ao período de ausência.

Cláusula 59.^a

Efeitos das faltas injustificadas

As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do TMA.

Cláusula 60.^a

Dispensas

1 - Todos os TMAs terão direito a ser dispensados do serviço para tratar de assuntos da sua vida particular que não possam tratar-se fora do tempo de trabalho, sem perda de retribuição, de antiguidade, de dias de férias ou qualquer outro direito, desde que não excedam o limite mensal de oito horas.

2 - Os TMAs serão ainda dispensados, nos termos do número anterior, um dia, por falecimento de tios ou sobrinhos para acompanhamento das cerimónias fúnebres.

3 - Consideram-se dispensados da assiduidade, com perda de retribuição, os TMAs que sofram detenção ou prisão preventiva até ao despacho de não pronúncia, de despronúncia, ou sentença absolutória. A colocação do TMA em efetiva liberdade provisória faz cessar a dispensa de trabalho.

4 - Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de duas horas, salvo caso de impossibilidade, hipótese em que a dispensa deverá ser concedida com menor antecedência, ou mesmo posteriormente.

5 - A SATA pode exigir do TMA prova da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 61.^a

Crédito de horas para a atividade sindical

1 - Para o exercício da atividade sindical, são atribuídos os seguintes créditos:

- a) por cada delegado sindical, 15 horas por mês;
- b) por cada membro da comissão sindical, 1 semana por mês;
- c) para dirigentes que não beneficiem do disposto nos n.ºs 3 e 4, 48 dias úteis por ano, desde que não sejam excedidos seis dias nos meses de julho, agosto ou setembro, ou doze em cada um dos restantes meses do ano.

2 - Os dirigentes sindicais poderão optar por um crédito global em substituição dos créditos individuais, apurado de acordo com a fórmula seguinte: $C = n \times 48$ C - crédito global de dias n - número de dirigentes que beneficiem do crédito referido na alínea c), do n.º 1.

3 - Os membros das comissões negociadoras sindicais serão dispensados a tempo inteiro, dentro dos seguintes limites:

- a) 50 sindicalizados: 1;
- b) de 51 a 100 sindicalizados: 2;
- c) de 101 a 300 sindicalizados: 3;
- d) mais de 300 sindicalizados: 4.

4 - Os Sindicatos representativos dos TMAs ao serviço da SATA, poderão ainda designar representantes, em número idêntico ao previsto no número anterior para acompanharem as negociações do AE, os quais beneficiarão da dispensa a tempo inteiro nos dias de negociação.

Cláusula 62.^a

Suspensão de prestação de trabalho

1 - Quando o TMA esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da lei sobre Segurança Social e deste AE.

2 - O TMA conserva o direito ao lugar e o tempo de impedimento conta-se para todos os efeitos derivados de antiguidade.

3 - O contrato de trabalho caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis da Segurança Social.

4 - Terminado o impedimento, o TMA deve apresentar-se à SATA para retomar o trabalho, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo se prazo diferente for acordado entre a empresa e o TMA, não podendo, em caso algum, a SATA opor-se a que ele retome o serviço.

5 - O regime previsto nesta cláusula não prejudica a verificação da caducidade por decurso do prazo nos contratos de trabalho a termo certo ou incerto.

Cláusula 63.^a

Licença sem retribuição

1 - A SATA poderá conceder ao TMA, a pedido deste, licença sem retribuição por períodos não inferiores a 30 dias, nem superiores a 12 meses. Tais períodos serão contados para efeitos de antiguidade, cessando, no entanto, os direitos, deveres e garantias das partes na medida em pressuponham a efetiva prestação de serviço.

2 - Salvo casos excepcionais devidamente comprovados, o pedido de licença sem retribuição deverá ser formulado por escrito, pelo TMA, com uma antecedência mínima de sessenta dias.

3 - A SATA terá de dar resposta por escrito, ao pedido de licença sem retribuição, até trinta dias depois de o receber.

4 - Por princípio, não deverão ser concedidas licenças sem retribuição quando o TMA faça falta ao serviço, em termos de exigir a sua substituição por TMA externo aos quadros da empresa, ou trabalho suplementar.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 64.^a

Conceito de retribuição

1 - Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste AE, o TMA tem direito regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2 - A retribuição compreende a remuneração base mensal (RBM) e todas as prestações mensais, regulares e periódicas, referidas no n.º 1, cláusula, 62.^a.

3 - Até prova em contrário, constitui retribuição, toda e qualquer prestação da SATA ao TMA, exceto as constantes do n.º 2, cláusula 62.^a.

4 - A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

5 - As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro até ao último dia útil de cada mês.

6 - O pagamento será feito por depósito à ordem em entidade bancária, a indicar pelo TMA, com estabelecimento em território nacional.

Cláusula 65.^a

Remuneração base mensal

1 - A remuneração base mensal é a que consta da tabela salarial respetiva.

2 - A empresa obriga-se a entregar aos TMAs, no ato do pagamento, documento comprovativo da retribuição e dos diversos abonos e dos descontos legais e outras deduções efetuadas, desde que autorizadas pelos TMAs.

Cláusula 66.^a

Componentes da retribuição ilíquida mensal

1 - Para os efeitos previstos neste AE, a retribuição ilíquida mensal compreende:

- a) A remuneração base mensal constante da tabela salarial;
- b) As diuturnidades;
- c) A remuneração por isenção de horário de trabalho;
- d) Subsídio Horário Irregular;
- e) Subsídio de Instrutor de formação;
- f) Subsídio de Certificação de Aeronaves;
- g) Complemento de Disponibilidade;
- h) Subsídio de Chefia;
- i) Subsídio de Intempérie.

2 - Para efeitos de determinação do subsídio de férias e do subsídio de Natal, a retribuição compreende as alíneas a), b), c), d), f), h) e i), n.º 1, da presente cláusula.

3 - Não se consideram retribuição, para além de outras que nos termos da lei e deste AE não devam ser consideradas como tal, as importâncias recebidas a título de:

- a) Ajudas de custo, salvo nos casos previstos na lei;
- b) Despesas de transporte, salvo nos casos previstos na lei;
- c) O subsídio de alimentação, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Comparticipação de despesas de infantário;
- e) Abono de instalações;
- f) Subsídio de habitação ou residência;
- g) Subsídio de reeducação pedagógica;

h) Quaisquer outras importâncias devidas aos TMAs por deslocação ao serviço da SATA.

Cláusula 67.^a

Complemento de disponibilidade

1 - Os TMAs receberão um montante de € 275,00 por cada mês de efetiva prestação de trabalho, a título de complemento de disponibilidade.

2 - O complemento é pago 11 meses no ano, não sendo considerado para efeitos do cálculo das prestações indexadas, nomeadamente, isenção de horário de trabalho, subsídio de chefia, diuturnidades, trabalho suplementar, indemnizações ou compensações por cessação do contrato.

3 - As faltas são descontadas na proporção dos dias úteis de trabalho não efetuados no mês em que ocorram.

4 - As ausências devidas por crédito de faltas para exercício de atividade sindical, não prejudicam o direito ao complemento referido no n.º 1.

Cláusula 68.^a

Subsídio de certificação por avião

1 - Aos TMAs titulares de uma Licença de Certificação de Avião, é atribuído um subsídio adicional mensal nos seguintes termos:

a) Uma certificação de avião:

a1) TMA GRAU I a IV - 17% GRAU V

a2) TMA GRAU V a VIII - 17% GRAU VII

b) Duas certificações de avião:

b1) TMA GRAU I a IV - 5% GRAU V

b2) TMA GRAU V a VIII - 5% GRAU VII

c) Três certificações de avião:

c1) TMA GRAU I a IV - 2% GRAU V

c2) TMA GRAU V a VIII - 2% GRAU VII

d) Quatro ou mais certificações de avião:

d1) TMA GRAU I a IV - 2% GRAU V

d2) TMA GRAU V a VIII - 2% GRAU VII

2 - O subsídio de certificação é pago catorze meses no ano, não sendo considerado para efeitos do cálculo do complemento de reforma, isenção de horário de trabalho, subsídio de chefia e trabalho suplementar.

3 - O subsídio de certificação, verificando-se a alteração para frota única, mantêm-se no valor vigente à data, sem subseqüentes atualizações.

4 - A perda de certificação por ato imputável ao TMA, importa na cessação do pagamento do valor referente à mesma certificação.

Cláusula 69.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 - O trabalho suplementar será remunerado com acréscimo de 100%, na primeira hora e horas seguintes (coef. 2.0).

2 - O trabalho suplementar noturno, entre as 00h00 e as 07h00, será remunerado com um acréscimo de 150%, na primeira e horas seguintes (coef.2.5).

3 - Para efeitos do disposto nesta cláusula, a fórmula a utilizar no cálculo está prevista no n.º 8 da cláusula 38.^a.

Cláusula 70.^a

Diuturnidades

1 - Os TMAs têm direito às seguintes diuturnidades consoante a sua antiguidade na empresa:

Anos	%	Diuturnidade
+5	3,25%	€ 100,00
+10	5,54%	€ 171,00
+15	7,40%	€ 228,00
+20	11,13%	€ 343,00
+25	13,88%	€ 428,00
+30	16,65%	€ 514,00
+35	19,92%	€ 614,00

2 - As percentagens previstas no número anterior incidem sobre o GRAU V da tabela salarial constante do Anexo I, com arredondamento para a unidade mais próxima.

3 - As diuturnidades nos termos do disposto no número anterior adquirir-se no mês em que se perfizer a respetiva antiguidade.

4 - As diuturnidades referidas não são acumuláveis entre si.

Cláusula 71.^a

Diuturnidade de função

1 - Ao TMA com quatro anos consecutivos de permanência no topo de carreira, com efetividade de prestação de trabalho, será atribuído um adicional de 3% do respetivo vencimento base.

2 - Por cada período de um ano a mais, até ao total de quatro períodos, sem evolução nos termos do número anterior, será atribuído mais 1%.

3 - Qualquer evolução para um nível ou escalão salarial superior quer seja por mérito, mudança de categoria profissional, enquadramento ou outro motivo, determina o regresso ao início da contagem do tempo de permanência e a perda das diuturnidades de função atribuídas. Caso o valor da diuturnidade de função acumulada seja superior ao valor resultante da alteração, o diferencial da diuturnidade mantém-se até ser absorvido por valorização da tabela salarial.

4 - A diuturnidade de função apenas é atribuída aos TMAs com informação de desempenho positivo.

5 - No caso de o TMA ter informação de desempenho negativa é diferida para o ano seguinte a verificação das condições da sua atribuição.

6 - A diuturnidade de função apenas será atribuída após o processo de avaliação referido nos n.ºs 4 e 5 e produz efeitos a partir do mês em que o TMA completou o tempo de permanência, sem prejuízo da situação prevista no número anterior.

Cláusula 72.^a

Subsídio de instrutor de formação

1 - Os TMAs chamados a prestar serviço temporário como instrutor em cursos ministrados pela SATA terão direito a uma remuneração especial por hora de instrução correspondente a 0,75% do GRAU V, com arredondamento para a unidade mais próxima.

2 - Não terão direito a qualquer remuneração definida no número anterior os TMAs que desempenham funções que envolvam entre as suas obrigações a de dar instrução

Cláusula 73.^a

Subsídio de intempérie

1 - Os TMAs cujas funções são desempenhadas de forma regular e inadiável ao ar livre, terão direito a um subsídio por cada dia de efetiva prestação de trabalho, no valor de € 4,00.

2 - O subsídio referido nesta cláusula apenas é devido enquanto existir prestação efetiva de serviço nas condições referidas.

3 - Aos TMAs que prestam serviço nas condições referidas no n.º 1 durante, pelo menos, 10 anos e, por interesse da empresa ou por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho naquelas condições especiais, deixem de trabalhar nas referidas condições, não poderá ser retirado o respetivo subsídio, com o valor equivalente a 20 dias úteis de trabalho, salvo o disposto no n.º 5.

4 - Aos TMAs que prestem serviço em qualquer das condições a que se refere o n.º 1 durante, pelo menos 20 anos e, por qualquer motivo, deixem de trabalhar nas referidas condições, não poderá ser retirado o respetivo subsídio, com o valor equivalente a 20 dias úteis de trabalho, salvo o disposto no n.º 5.

5 - O subsídio referido nos n.ºs 3 e 4 será progressivamente diminuído em 20% do valor inicial, sempre que se verifique aumento salarial por revisão do AE.

Cláusula 74.^a

Subsídio de alimentação

1 - Todos os TMAs, terão direito a um subsídio de alimentação em cada dia útil, no valor de € 16,10.

2 - O subsídio referido no n.º 1 só será atribuído desde que seja prestado um mínimo de quatro horas e trinta minutos de trabalho.

3 - O valor isento do subsídio previsto na presente cláusula, salvo declaração em contrário por escrito do TMA, é pago em “Cartão Refeição”.

Cláusula 75.^a

Subsídio de chefia

1 - O exercício de funções de chefia é remunerado com um adicional mínimo correspondente a 10% do valor da remuneração base da respetiva categoria profissional ou cargo.

2 - O subsídio previsto no número anterior apenas é devido enquanto se verificar o efetivo desempenho das funções referidas no mesmo número.

Cláusula 76.^a

Subsídio de Natal

1 - Todos os TMAs ao serviço têm direito anualmente a mais um mês de retribuição, a pagar conjuntamente com o vencimento do mês de novembro.

2 - O valor do subsídio de Natal será equivalente a um mês de retribuição, tal como se encontra definido no n.º 2 da cláusula 66.^a.

Cláusula 77.^a

Quotização sindical

A empresa procede ao desconto da quota sindical na retribuição mensal de cada TMA, mediante declaração escrita de autorização deste, procedendo à sua liquidação ao Sindicato respetivo até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

CAPÍTULO VIII

Regime disciplinar

Cláusula 78.^a

Poder disciplinar

1 - A SATA detém poder disciplinar sobre os TMAs ao seu serviço e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.

2 - O poder disciplinar é exercido pela Administração da SATA ou por superior hierárquico do TMA, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 79.^a

Sanções disciplinares

1 - As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão não escrita;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 - A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

3 - Para efeitos de graduação de sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa do TMA e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração, à prática disciplinar da SATA e demais circunstâncias relevantes.

Cláusula 80.^a

Suspensão da sanção

1 - Ponderados o grau de culpabilidade, o comportamento do TMA, bem como as circunstâncias em que ocorreu a infração, poderá a aplicação da sanção ser suspensa quando se trate de infração pouco grave não recorrente.

2 - A suspensão da aplicação da sanção constitui prerrogativa do Conselho de Administração.

3 - A suspensão caducará se, ao TMA sancionado, vier a ser, no seu decurso aplicada nova sanção disciplinar.

Cláusula 81.^a

Infração disciplinar, procedimento e prescrição

1 - Constitui infração disciplinar a violação culposa do TMA dos deveres estabelecidos neste AE ou na lei.

2 - Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do TMA, tendo o mesmo o prazo de 12 dias úteis para responder à nota de culpa.

3 - A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

4 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a SATA, ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração.

5 - A aplicação da sanção só poder ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

6 - A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

7 - Em caso de suspensão preventiva no âmbito da ação disciplinar, o TMA mantém o direito à retribuição mensal.

Cláusula 82.^a

Registo de sanção

O registo das sanções disciplinares, que por lei a SATA é obrigada a manter, deverá ser facultado ao TMA sempre que este o solicite ou pelo Sindicato representativo, desde que autorizado pelo TMA.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 83.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 84.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1 - Para além de outras modalidades previstas na lei, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo;
- c) Resolução;
- d) Denúncia;
- e) Extinção do posto de trabalho;
- f) Despedimento coletivo.

2 - Nos casos previstos nas alíneas e) e f) do número anterior, a antiguidade de serviço dos TMAs terá uma ponderação positiva igual ou superior a 50% para efeitos de escolha dos critérios relevantes dos TMAs abrangidos pelo despedimento.

3 - Sem prejuízo das compensações ou indemnizações previstas na lei, o TMA, independentemente da modalidade de cessação do contrato de trabalho, tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos tempos de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o subsídio correspondente a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

4 - 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 TMA tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

5 - Cessando o contrato após impedimento prolongado do TMA, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 85.^a

Valor da indemnização em caso de cessação do contrato de trabalho

1 - O TMA terá direito à indemnização correspondente a 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fração, por antiguidade de Empresa, não podendo ser inferior a 3 meses; salvo se na Empresa for previsto valor mais elevado, sendo neste caso o aplicável, designadamente:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da Empresa;
- b) Resolução com justa causa, por iniciativa do TMA;
- c) Extinção do posto de trabalho;
- d) Despedimento coletivo.

2 - Nos casos de despedimento promovido pela SATA, em que o tribunal declare a sua ilicitude e o TMA queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será calculado conforme o previsto no número anterior.

3 - A caducidade de contrato a termo por iniciativa da SATA confere ao TMA o direito a uma compensação correspondente a 2 dias da remuneração base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo. O valor diário da remuneração base mensal e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da remuneração base mensal e diuturnidades.

Cláusula 86.^a

Certificado de trabalho

1 - Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo, a SATA deve passar certificado ao TMA, em que conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou, bem como o grau de qualificação profissional obtido em cursos de especialização.

2 - O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo TMA.

Cláusula 87.^a

Caducidade por morte

A cessação do contrato de trabalho por caducidade em virtude de morte do TMA, não dispensa a SATA do pagamento integral da retribuição do mês em curso.

CAPÍTULO X

Regimes especiais de trabalho

Cláusula 88.^a

Proteção da parentalidade

1 - Os/As TMAs beneficiam dos direitos previstos na lei, em especial no Código do Trabalho, relativos à proteção na parentalidade, nomeadamente dos seguintes:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades, ou seja:
 - Licença parental inicial;
 - Licença parental inicial exclusiva da mãe;
 - Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
 - Licença parental exclusiva do pai.
- 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;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica.

2 - A SATA Air Açores disponibilizará, de forma permanente nas instalações da Empresa ou no portal interno (*MySata*), toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade.

CAPÍTULO XI

Segurança social e benefícios complementares

Cláusula 89.^a

Proteção na doença

1 - Em qualquer situação de baixa médica por parte do TMA, a empresa adiantará a remuneração equivalente ao subsídio que lhe for devida pela Segurança Social.

2 - Nos três primeiros dias de ausência justificada por doença, o TMA receberá 50% do valor líquido diário da respetiva retribuição.

3 - Reverte a favor da SATA Air Açores o direito ao subsídio de doença que seja atribuído ao TMA, até ao limite do adiantamento recebido pelo TMA.

4 - Para efeitos do n.º 1 e n.º 2 da presente cláusula, considera-se retribuição ilíquida relativa ao período de doença, o valor da retribuição mensal a que se refere o n.º 2, cláusula 66.^a, proporcional aos dias de faltas justificadas por doença.

5 - Sem prejuízo do direito previsto no n.º 2 da presente cláusula, o regime previsto n.º 1, fica dependente de comunicação escrita do TMA, a apresentar até à data em que for entregue o documento de justificação das faltas por doença, a informar que pretende exercer o direito ao adiantamento.

6 - A SATA tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar necessária em caso de doença ou acidente ocorrido quando em deslocação em serviço fora do local onde o TMA exerce habitualmente a sua função, na medida em que não exista cobertura da Segurança Social ou Cartão de Saúde Europeu.

Cláusula 90.^a

Proteção na incapacidade parcial permanente

1 - Se o TMA ficar afetado de incapacidade permanente parcial que o impeça de continuar a exercer as funções inerentes à sua categoria, deverá, no prazo de trinta dias a partir da alta, solicitar ocupação em atividade compatível com as suas habilitações, validada pela Medicina do Trabalho.

2 - Se a incapacidade resultar de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da SATA, esta diligenciará por garantir ocupação em atividade compatível com as suas habilitações, sendo enquadrado no ponto da tabela salarial correspondente ao vencimento base, acrescido das diuturnidades vencidas que vinha auferindo na anterior categoria, ou na imediatamente superior, na falta de correspondência.

3 - Se a incapacidade não resultar de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da SATA, o TMA será incluído no primeiro ponto da tabela salarial correspondente à sua nova categoria profissional.

Cláusula 91.^a

Complemento das pensões de reforma e invalidez

1 - A presente cláusula não se aplica aos TMAs admitidos a partir de 1 de janeiro de 2004.

2 - A SATA complementarará as pensões de reforma atribuídas pela Segurança Social (reforma por invalidez ou velhice) e pelas companhias seguradoras (incapacidade permanente absoluta por acidente de trabalho ou doença profissional) nos termos fixados em regulamentação interna.

3 - As pensões de reforma e seus complementos serão atualizados na mesma percentagem acordada neste AE para o aumento da tabela salarial aplicável.

4 - O total da pensão (previdência ou seguro mais o complemento de reforma SATA) não poderá exceder, de harmonia com a regulamentação interna vigente, um valor correspondente às seguintes percentagens:

a) 4% por cada ano de serviço com um máximo de 80% do vencimento base acrescido dos subsídios auferidos à data da reforma pela previdência;

b) 100% do vencimento base acrescido dos subsídios auferidos à data da reforma pela companhia seguradora.

5 - Pretendendo a SATA que um TMA se reforme ao atingir o limite mínimo de idade, mesmo que não tenha ainda 20 anos de serviço, garantir-lhe-á o recebimento de 80% do seu vencimento base acrescido dos subsídios auferidos à data da reforma pela previdência.

Cláusula 92.^a

Infantário

1 - A SATA participará até ao limite de € 85,00 nas despesas de infantário tidas com os filhos de todos os TMAs, dos dois meses à escolaridade obrigatória, participando aqueles nos termos seguintes:

a) - 4% sobre a retribuição ilíquida mensal por um filho;

b) - 6% sobre a retribuição ilíquida mensal por dois filhos;

c) - 8% sobre a retribuição ilíquida mensal por três filhos ou mais.

2 - A SATA somente efetuará a participação, mediante a apresentação de recibo devidamente passado por um infantário reconhecido oficialmente.

Cláusula 93.^a

Subsídio para reeducação pedagógica

1 - A SATA concederá aos filhos de todos os TMAs que comprovadamente careçam de reeducação pedagógica um complemento de subsídio atribuído pela Segurança Social ou por outro organismo oficial, o qual nunca excederá € 211,00 mensais.

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

Cláusula 94.^a

Seguros

1 - A Empresa manterá, em benefício dos seus TMAs, o seguro de saúde de grupo atualmente existente ou outro que o substitua.

2 - A Empresa garantirá aos TMAs um seguro de vida com valor do Capital Base Seguro (1 CAPITAL) igual a 14 vezes o salário líquido mensal, incluindo diuturnidades do TMA. O seguro cessa no final do ano civil em que o TMA passe à situação de reforma.

3 - A informação referente às Apólices mencionadas consta do *MySata*.

Cláusula 95.^a

Proteção em caso de pirataria, guerra, violência ou sabotagem

1 - Qualquer TMA que em serviço seja vítima de ato de guerra, pirataria, violência ou de sabotagem terá direito à manutenção da sua retribuição e ajudas de custo durante o seu eventual sequestro ou detenção, devendo a empresa empreender todas as diligências para a sua libertação e repatriamento, bem como suportar as respetivas despesas.

2 - No âmbito do exposto no n.º 1, se o eventual sequestro se verificar, a empresa deverá disponibilizar à pessoa previamente indicada pelo TMA ou, na falta de indicação, ao agregado familiar, o montante a que este teria direito como retribuição, durante a duração do mesmo.

3 - O descrito no número anterior manter-se-á até que o TMA regresse ao local de trabalho após a sua libertação e repatriamento.

4 - Logo que se dê o alerta da existência de qualquer engenho explosivo ou ação armada, nenhum TMA poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança enquanto se mantiver a situação de emergência declarada pela entidade competente.

5 - A Empresa compromete-se a prestar apoio e acompanhamento social ao agregado familiar do TMA, designadamente assegurando-lhe as consultas de apoio psicológico que se revelem necessárias durante o período em que o TMA se encontre em situação prevista no n.º 1.

Cláusula 96.^a

Medicina no trabalho

1 - A SATA assegurará, diretamente ou por entidade terceira, um serviço de medicina no trabalho, que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja 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 promoção e a vigilância da saúde no trabalho.

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

4 - Os TMAs ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados em período de horário de trabalho diário, aos exames médicos periódicos, bem como a todos os de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos ou autoridade aeronáutica.

5 - Em cumprimento do disposto no n.º 4, são realizados anualmente exames médicos aos TMAs com idade superior a 45 anos e de 2 em 2 anos aos demais TMAs ou sempre que o TMA trabalhe em regime de Turno Noturno, podendo também o médico de trabalho encurtar a periodicidade do exame por motivos de vigilância da saúde do TMA.

6 - É da responsabilidade da SATA a marcação da data dos exames médicos periódicos ou ocasionais de cada TMA.

7 - Os exames médicos, e qualquer outro ato médico, devem respeitar o sigilo médico e a privacidade do TMA, não podendo a SATA utilizar os resultados médicos para qualquer outra finalidade que não seja o avaliar do estado de saúde do TMA, nos termos da legislação aplicável relativa à saúde e segurança no trabalho.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 97.^a

Transmissão de exploração

1 - Em caso de transmissão de exploração, fusão ou incorporação, salvo regime mais favorável, não se alterará a aplicabilidade do disposto neste AE.

2 - O não cumprimento do número anterior dá aos TMAs o direito de denunciarem o contrato, sem prejuízo das indemnizações previstas para o despedimento com justa causa por parte do TMA e encerramento de estabelecimento.

Cláusula 98.^a

Interpretação do AE e manutenção dos regulamentos em vigor

1 - Na interpretação e implementação do conteúdo deste AE, a SATA respeitará a prática atualmente seguida na empresa, salvo interpretação diferente pela comissão paritária.

2 - Enquanto não entrarem em vigor os regulamentos ainda não negociados e ou a negociar, as matérias previstas para neles serem regulamentadas continuarão a reger-se pelos regulamentos em vigor, ou de harmonia com a prática atualmente seguida pela empresa.

Cláusula 99.^a

Matéria regulamentar

1 - São consideradas matéria regulamentar, dentro dos limites deste AE e da lei, as seguintes matérias:

- a) Facilidades de Transporte;
- b) Saúde e Segurança no Trabalho;
- c) Fardamento dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves.

Cláusula 100.^a

Comissão paritária

1 - É criada uma comissão paritária com as seguintes atribuições:

- a) Interpretar e integrar as cláusulas do presente AE;
- b) Apreciar e decidir sobre as reclamações dos TMAs quanto à categoria profissional em que estão integrados e quanto a eventuais reclassificações e/ou reconversões;
- c) Apreciar e decidir as reclamações dos TMAs quanto à avaliação do seu desempenho.

2 - Compete igualmente à comissão elaborar e aprovar o regime do seu funcionamento.

3 - A comissão paritária terá a seguinte composição:

a) Representantes da SATA;

b) Um representante de cada um dos Sindicatos outorgantes que representa até 10 TMA's na empresa; 2 por cada Sindicato que represente mais de 10 até 20 TMA's; 3 representantes por cada Sindicato que represente mais de 20 TMA's da Empresa.

4 - A representação da SATA terá tantos votos quanto os da representação sindical.

5 - As partes podem designar representantes suplentes e fazer-se acompanhar por assessores.

6 - A designação dos membros efetivos e suplentes deverá ser feita no prazo máximo de 30 dias contados a partir da data da entrada em vigor do presente AE, através de comunicação escrita à outra parte.

7 - As deliberações deverão ser tomadas por acordo entre as partes; caso tal acordo não seja possível, recorrer-se-á à intervenção de um mediador a escolher pelas partes.

8 - As deliberações tomadas deverão constar obrigatoriamente de ata.

9 - A SATA assegurará o secretariado das reuniões.

10 - As deliberações da comissão nas matérias referidas na alínea b) do n.º 1 farão para todos os efeitos parte deste AE.

11 - Os efeitos das deliberações da comissão produzir-se-ão a partir da data para tal estabelecida pela mesma, salvo os casos especiais previstos neste AE.

12 - A comissão reunirá no prazo máximo de 15 dias depois da convocação por qualquer das partes.

Cláusula 101.^a

Adesão ao presente AE

1 - Havendo diferentes acordos de empresa aplicáveis na SATA Air Açores, o TMA que não seja filiado no SITEMA ou no SINTAC pode escolher, nos termos legais, por escrito, que este Acordo de Empresa lhe passa a ser aplicável.

2 - O exercício da opção prevista no n.º 1, comporta a aceitação integral dos direitos e deveres previsto neste Acordo de Empresa, incluindo a obrigação de pagamento, em partes iguais ao SITEMA e ao SINTAC, da comparticipação nos encargos da negociação, em valor equivalente à quota sindical mais elevada da categoria profissional do TMA aderente, que será descontada mensalmente, enquanto o TMA quiser manter a sua opção de adesão ao presente Acordo de Empresa.

Cláusula 102.^a

Disposições transitórias

1 - O disposto nas alíneas c) e d), cláusula 11.^a, será assegurado no ano civil de 2025.

2 - As alíneas a) e b), n.º 3, cláusula 23.^a, são aplicáveis em novas contratações de TMAs AB-Início.

3 - O disposto no n.º 1 e n.º 2 da cláusula 33.^a, entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2025.

4 - Os valores previstos no n.º 1 e n.º 2, da cláusula 33.^a, no período compreendido entre 1 de junho e 31 de dezembro de 2024, correspondem, respetivamente a € 88,00 e € 185,00.

5 - O n.º 5, da cláusula 49.^a, entra em vigor no dia 1 janeiro de 2025.

6 - O disposto no n.º 1 da cláusula 67.^a entra em vigor no dia 1 julho de 2026.

7 - O valor previsto no n.º 1 da cláusula 67.^a, no período compreendido entre 1 junho de 2024 e 31 junho de 2025 é de € 100,00.

8 - O valor previsto no n.º 1 da cláusula 67.^a, é alterado para € 175,00, com efeitos a 1 julho de 2025.

9 - O disposto no n.º 1 da cláusula 70.^a, entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2025.

10 - No período compreendido entre 1 de junho e 31 de dezembro de 2024, a tabela prevista no n.º 1 da cláusula 70.^a, corresponde aos seguintes valores:

Anos	%	Diuturnidade
+5	3,25%	€ 98,00
+10	5,54%	€ 168,00
+15	7,40%	€ 224,00
+20	11,13%	€ 337,00
+25	13,88%	€ 420,00
+30	16,65%	€ 503,00
+35	19,92%	€ 602,00

11 - O n.º 3 da cláusula 74.^a, é aplicável aos TMAs admitidos após a data de entrada em vigor do presente AE, sem prejuízo de todos os TMAs poderem alterar de regime, respeitando um período de carência de 12 meses.

Cláusula 103.^a

Resolução de conflitos e paz social

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

Cláusula 104.^a**Regime omissivo**

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

Cláusula 105.^a**Carácter globalmente mais favorável**

1 - Acordam expressamente as partes que as condições de trabalho estabelecidas neste acordo são globalmente mais favoráveis que as anteriormente estabelecidas.

2 - Com a celebração do presente acordo cessa o acordo de empresa publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 22, de 5 de dezembro de 1996, e respetivas alterações ou protocolos, não expressamente ressalvados neste acordo.

ANEXO I**Tabela Salarial, Tempos de Permanência e APD**

GRAU	VB 2024 (Jun-Dez)	VB 2025	VB 2026	TEMPO (ANOS)	APD
TMA VIII	€ 3921	€ 4000	€ 4000	-	
TMA VII	€ 3472	€ 3542	€ 3542	3	BOM
TMA VI	€ 3248	€ 3313	€ 3313	3	BOM
TMA V	€ 3024	€ 3084	€ 3084	3	BOM
TMA IV	€ 2800	€ 2856	€ 2856	3	BOM
TMA III	€ 2575	€ 2627	€ 2627	3	SUFICIENTE
TMA II	€ 2351	€ 2398	€ 2398	2	SUFICIENTE
TMA I	€ 2127	€ 2169	€ 2169	2	SUFICIENTE
TMA INICIADO - B	€ 1656	€ 1689	€ 1689	1,5	SUFICIENTE
TMA INICIADO - A	€ 1446	€ 1475	€ 1475	1,5	SUFICIENTE

- a) A tabela salarial de 2024, produz efeitos entre 1 de junho e 31 de dezembro de 2024, sendo o pagamento de valores retroativos assegurado no processamento salarial de dezembro de 2024;
- b) Na transição da tabela salarial vigente a 1 de janeiro de 2024, os TMA são enquadrados na nova tabela salarial com a antiguidade determinada pela respetiva data de admissão como permanentes, contabilizando 2 anos como TMA Iniciado;

- c) A transição de regimes é assegurada com todos os direitos resultantes da antiguidade na empresa, designadamente em matéria de diuturnidades de função. A presente disposição produz efeitos a 1 de janeiro de 2025;
- d) Para o ano de 2026, se a taxa anual de inflação prevista (Fonte: Banco de Portugal) se situar acima de 2,5%, as partes outorgantes reunirão para rever os valores da tabela salarial desse ano.

ANEXO II

Regulamento de deslocações e ajudas de custo de TMAs

CAPÍTULO I

Deslocações

Artigo 1.º

Definição

Consideram-se deslocações, os movimentos determinados pela SATA para fora do local habitual de trabalho, sendo o mesmo, o Aeroporto João Paulo II para os TMAs em funções na ilha de São Miguel e o Aeroporto das Lajes para os TMAs em funções na ilha Terceira, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 16.ª do AE.

Artigo 2.º

Tipos de deslocações

1 - Para efeitos do presente regulamento, as deslocações serão classificadas do seguinte modo:

- a) Deslocações diárias, deslocações por dias sucessivos ou por destacamentos;
- b) Deslocações em território nacional ou deslocações para o estrangeiro.

2 - Consideram-se deslocações diárias as que se realizem dentro de um período de 24 horas consecutivas que começa às 00h00 locais da base. A estas deslocações são equiparadas as paragens em trânsito por igual período de tempo.

3 - Consideram-se deslocações por dias sucessivos as que se efetivem num período de tempo superior a 24 horas e inferiores a 7 dias consecutivos, incluindo o dia da viagem de ida e regresso.

4 - Consideram-se destacamentos, deslocações iguais ou superiores a 7 dias consecutivos incluindo o dia de viagem de ida e o dia de viagem de regresso, nunca podendo ultrapassar os 20 dias consecutivos.

Artigo 3.º

Dispensa do TMA

O TMA deve ser dispensado da deslocação nos termos em que o deve ser da prestação de trabalho suplementar (n.º 1 e n.º 2, cláusula 45.ª), ou sempre que indique motivos imperiosos para o mesmo.

Artigo 4.º

Horário de trabalho

1 - O TMA deslocado observará, no local de trabalho temporário, o descanso semanal e o horário de trabalho que ali for praticado e lhe for aplicável, incluindo o que diz respeito a todos os feriados no local de trabalho temporário, exceto nas deslocações diárias, em que cumprirá o seu horário habitual.

2 - Em caso de imperiosa necessidade de serviço, com o acordo do TMA, o descanso semanal interrompido poderá ser gozado em acumulação após regresso à base ou acrescido ao seu período de férias, com direito de opção por parte do TMA, devendo o TMA informar o coordenador de equipa da sua opção.

3 - O TMA deslocado terá de estar obrigatoriamente assinalado no seu mapa de trabalho como TMA deslocado com exceção das deslocações diárias.

Artigo 5.º

Trabalho suplementar

1 - O computo do tempo de trabalho suplementar efetuar-se-á sempre nos termos estabelecidos neste AE.

2 - A remuneração do trabalho suplementar será paga com o salário do mês seguinte àquele em que foi prestado.

3 - Por acordo escrito, o TMA deslocado pode ser isento de horário de trabalho, nos termos previstos na cláusula 38.ª.

Artigo 6.º

Direitos dos TMAs deslocados

1 - Para além de outros direitos especialmente consagrados na lei ou neste AE, os TMAs deslocados terão direito a transportes e ajudas de custo nos termos dos capítulos seguintes.

2 - A SATA suportará também integralmente, a despesa com o alojamento e pequeno-almoço (tipo continental), cabendo à SATA a reserva e pagamento do alojamento.

3 - Quando o hotel não forneça pequeno-almoço, ou o horário do pequeno-almoço do hotel não permita ao TMA a refeição atempadamente, este será pago em separado contra a apresentação do correspondente documento de despesa.

4 - A Empresa garantirá o período de descanso dos seus TMAs fora do local de trabalho habitual, incluindo em situação de formação, em hotéis no mínimo de 4 (quatro) estrelas ou equivalente ou, ainda, no mesmo hotel onde fiquem alojadas as tripulações, compatível com a imagem e representatividade que a empresa pretende refletir.

5 - Em estadias iguais e superiores a 4 (quatro) dias, a Empresa é responsável pelo pagamento do serviço de lavandaria.

6 - Aquando de um destacamento ou em casos excecionais, designadamente o prolongamento inesperado da deslocação, por motivos alheios ao TMA, a SATA pagará a lavagem de roupa que vier a ser incluída na conta do hotel.

7 - Todas as deslocações deverão ter início e fim em dia de trabalho, incluindo o dia da viagem salvo situações excecionais e com o acordo do TMA, em que, por necessidade da SATA o TMA tenha de viajar em dia de descanso semanal, o mesmo terá direito à devida compensação de acordo com o artigo 10.º, deste regulamento.

8 - Quando a deslocação se efetue em dias de serviço, o tempo de horário de trabalho efetivo será sempre, total ou parcial cumprido no local de trabalho temporário, referente à deslocação, terminando o seu efeito na chegada à base, excetuando as deslocações diárias.

9 - Sempre que a deslocação tenha início no 2.º dia de descanso semanal, entrando no primeiro dia de serviço, o TMA terá direito a um descanso mínimo obrigatório nunca inferior a onze horas seguidas.

10 - Se o TMA for chamado para uma deslocação diária num dia de descanso semanal, o pagamento das horas de deslocação será processado conforme previsto neste AE, contabilizando todas as horas desde a hora de apresentação no aeroporto até à hora de chegada à base.

11 - Sempre que exista uma deslocação, excetuando situações de assistência urgente a uma aeronave, o TMA terá de ser informado da mesma, com a maior antecedência possível e nunca inferior a:

- a) por dias sucessivos, com 4 dias consecutivos de antecedência;
- b) em destacamento, com 7 dias consecutivos de antecedência.

12 - O vencimento base referente ao período de destacamento é majorado em 25% ao dia, a contar desde o primeiro dia de viagem e de regresso inclusive, tendo o TMA direito ao pagamento dessa majoração no mês de processamento seguinte.

Artigo 7.º

Retribuição por deslocação em serviço para situações de AOG, voos de ensaio ou acompanhamento de voos para assistência técnica

1 - A deslocação em serviço de TMA, para situações de AOG, voos de ensaio ou acompanhamento de voos para assistência técnica, confere direito ao pagamento de € 30,00 por hora de tempo de deslocação em voo (calços a calços), ou valor proporcional em fração horária inferior.

2 - O tempo de deslocação remunerado nos termos do n.º 1 do presente artigo, não é considerado para efeitos de aplicação do n.º 12, do artigo 6.º.

Artigo 8.º

Acompanhamento voos ACMI

1 - Será contabilizado a cada TMA e pago € 30,00 BH (*block-hour*), por cada voo ACMI, incluindo uma hora pós calços, sendo este valor atualizado sempre que seja alterado para valor superior na SATA Air Açores.

2 - A prestação de trabalho fora do horário de trabalho e que se prolongue para além da hora pós calços é paga como trabalho suplementar.

Artigo 9.º

Transportes nas deslocações

1 - Todo o TMA deslocado terá o transporte assegurado pela SATA de e para o local de trabalho temporários e entre os aeroportos e os locais de alojamento, no destino e domicílio, aquando do regresso.

2 - Aquando das deslocações, as viagens quer de ida quer de regresso, são realizadas:

- a) com a reserva, na modalidade de técnico ao serviço da SATA;
- b) nas deslocações em que integrem a tripulação técnica, com a reserva confirmada.

3 - A SATA compromete-se que a viagem de ida e de regresso seja no voo mais próximo da hora de início ou fim de expediente respetivamente, salvaguardando o intervalo para *checkin* e *checkout* no hotel, caso seja aplicado.

4 - Sempre que não seja possível à SATA o cumprimento do n.º 3 deste artigo, sendo o intervalo superior a quatro horas, cabe à SATA garantir o *checkin* imediato no hotel após a chegada do TMA ao destino de trabalho temporário e o *late checkout* aquando do regresso.

5 - Para os devidos efeitos, o transporte inicia-se na hora de comparência no aeroporto, sendo esta de trinta minutos no inter-ilhas, uma hora antes da partida para voos domésticos e duas horas antes da partida para voos internacionais.

6 - Nas deslocações em que o TMA tenha de utilizar os seus próprios meios de transporte, a SATA pagará perante a apresentação de documento, as despesas com o transporte, parque de estacionamento, *km*, etc.

7 - O acompanhamento de aeronaves de outros operadores aéreos será objeto de Protocolo.

Artigo 10.º

Folgas de compensação

1 - Sempre que exista uma deslocação por dias sucessivos, ou destacamento, em dias de descanso semanal, haverá lugar a folga de compensação nas situações seguintes:

- a) 1 dia de folga de compensação por cada dia de descanso semanal em viagem, quer na ida quer no regresso;
- b) 1 dia de folga de compensação a ser gozado na base, por cada dia de descanso semanal interrompido por prestação de trabalho no local onde se encontra deslocado.

2 - Sempre que o TMA goze o 8.ª domingo deslocado ou em deslocação de e para o local de trabalho temporário, este será gozado sempre que possível no primeiro domingo que ocorrer após o regresso à base.

3 - Para efeitos do número anterior, considera-se que o transporte se inicia na hora de comparência no aeroporto, quando se trate de deslocação em avião.

CAPÍTULO II

Ajudas de Custo

Artigo 11.º

Finalidade

A ajuda de custo destina-se a compensar o TMA das despesas ocasionadas por deslocações em serviço ou formação, e é constituída por um valor fixo diário que deverá ser atualizado sempre que se verifica alterações sensíveis nos preços ao consumidor.

Artigo 12.º

Valores das Ajudas de custo

1 - Haverá um valor de ajuda de custo para as deslocações em território nacional e outro valor para as deslocações ao estrangeiro.

2 - O abono da ajuda de custo corresponderá ao pagamento da totalidade de uma percentagem da importância a que se refere o número anterior, a determinar nos termos do artigo 14.º deste regulamento.

Artigo 13.º

Condições de atribuição

1 - Apenas conferem direito a ajuda de custo as deslocações que impliquem uma permanência no local de destino superior (ou igual) a 4h e que tenham lugar para além do limite de 20 km.

2 - Sempre que o período da deslocação diária não tenha a durabilidade das 4h, mas abranja o período de almoço ou jantar previsto em AE, não permitindo o período de uma hora para tomada de refeição no local habitual de trabalho, o TMA terá direito à respetiva ajuda de custo por refeição principal.

3 - Quando a deslocação não se enquadre no disposto do número anterior e der lugar a quaisquer despesas extraordinárias, o TMA apresentará nota destas despesas.

Artigo 14.º

Montantes da ajuda de custo

1 - Nas deslocações diárias e nas paragens em trânsito são pagas as seguintes percentagens da ajuda de custo diária:

- a) Se abranger o período relativo a uma refeição principal - 50%;
- b) Se abranger o período relativo a uma refeição principal e implicar pernoita - 75%;
- c) Se a deslocação implicar apenas pernoita e desde que a chegada ao destino se verifique até às 21:30 - 25%;
- d) Se a deslocação implicar pernoita e/ou 2 refeições principais - 100%.

2 - Nas deslocações por dias sucessivos, a ajuda de custo será abonada pela fórmula seguinte:

a) Dia de Partida

Horas de Partida:

- Até às 13:30 - 100%;

- Depois das 13:30 e até às 20:30 - 75%;
- Depois das 20:30 - 0%;
- Se a chegada ao destino se verificar até às 21:30 e não houver lugar a nenhum dos abonos anteriores - 25%.

b) Dia de Regresso

Horas de Chegada:

- Até às 13:30 - 0%;
- Depois das 13:30 e até às 20:30 - 75%;
- Depois das 20:30 - 100%.

c) Restantes dias - 100%.

Artigo 15.º

Valor das ajudas de custo

Os valores das ajudas de custo correspondem aos seguintes:

- a) Território Nacional - € 54,50;
- b) Europa - € 78,00;
- c) Canadá - € 94,31;
- d) EUA - € 117,94;
- e) América Sul, Central, Caraíbas - € 73,00;
- f) Resto do Mundo - € 78,00.

Artigo 16.º

Provas das despesas

Sempre que o TMA pretenda que a SATA lhe pague quaisquer despesas, a que tenha direito nos termos deste regulamento, deverá apresentar documento idóneo comprovativo das mesmas.

Artigo 17.º

Alojamento por conta do TMA

Nos casos em que o TMA prescindir do hotel, ser-lhe-á atribuído um complemento equivalente a 70% da ajuda de custo diária.

Artigo 18.º

Outros subsídios

Em qualquer tipo de deslocação mantém-se o direito a todos os subsídios previstos neste AE.

Artigo 19.º

Regime mais favorável

As condições de trabalho estabelecidas no presente regulamento são globalmente mais favoráveis do que as que vigoravam anteriormente.

ANEXO III

Facilidades transporte

1 - Os TMA têm direito às facilidades de transporte previstas em regulamento de facilidades de passagem em vigor na Empresa.

2 - O benefício das facilidades de passagem é adquirido no mês em que o TMA perfaz seis meses, seguidos ou interpolados, de antiguidade na Empresa.

3 - Não existe período de carência para a constituição do benefício de passagens para a pessoa que seja casada ou viva com o TMA em união de facto.

Declaração

Nos termos e para os efeitos do disposto na alínea g), n.º 1, artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente acordo abrange, por um lado, a SATA Air Açores - Sociedade Açoriana de Transportes Aéreos, SA, e, por outro, 55 Técnicos de Manutenção de Aeronaves ao serviço da Empresa, que podem ser associados do Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves ou do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil.

Ponta Delgada, 8 de novembro de 2024.

Pela SATA Air Açores - Sociedade Açoriana de Transportes Aéreos, SA, *Rui Miguel Furtado Coutinho*, na qualidade de Presidente do Conselho de Administração e *Tiago Alexandre Carvalho dos Santos*, na qualidade de Administrador. Pelo SITEMA - Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves, *Jorge Alves*, na qualidade de Presidente da Direção e *Luís Amaral*, na qualidade de Delegado Sindical. Pelo SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil, *Marco Soares* e *Filipe Rocha*, na qualidade de Dirigentes Sindicais.

Entrado em 27 de dezembro de 2024.

Depositado na Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego - Direção de Serviços do Trabalho, em 6 de janeiro de 2025, com o n.º 1, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.