

**ACORDO DE EMPRESA  
ENTRE A TAP - AIR PORTUGAL  
E O SIMA, O SINTAC, O SITAVA E O SQAC  
(Publicado em B.T.E., nº 19, de 22 de Maio de 2007)**

**Cláusula 1ª  
(Âmbito pessoal)**

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

**Cláusula 2ª  
(Âmbito territorial)**

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

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

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

**Cláusula 4ª  
(Deveres da TAP)**

São deveres da TAP:

- a) Cumprir integralmente as disposições deste A.E. e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis do trabalho vigentes;
- b) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que lhes tiver que fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Exigir das hierarquias a maior correcção no tratamento dos seus subordinados;
- d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita a higiene, segurança e prevenção de doenças;
- e) Manter e dinamizar os serviços de formação profissional, adequados à valorização profissional e pessoal dos trabalhadores, bem como facilitar-lhes frequência de estabelecimentos de ensino, nos termos deste A.E. e da lei;

- f) Não exigir dos trabalhadores trabalhos manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional;
- g) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores se processem num clima de mútua confiança;
- h) Acompanhar com todo o interesse a integração progressiva dos que iniciam o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos necessários;
- i) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência se expressamente solicitada pelo interessado;
- j) Facultar a consulta dos processos individuais e cópia de documentos que os integrem, sempre que o respectivo trabalhador o solicitar;
- k) Não pôr obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de actos de âmbito sindical e de controlo de gestão, nos termos da lei;
- l) Fornecer aos sindicatos e à Comissão de Trabalhadores todos os elementos a que têm direito, nos termos da lei.

**Cláusula 5ª**  
**(Deveres do trabalhador)**

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir integralmente as disposições deste A.E. e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis de trabalho vigentes;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a Empresa, os colegas de trabalho e as demais pessoas, público e autoridades, que estejam ou entrem em relações com a Empresa;
- c) Desempenhar com pontualidade e eficiência o serviço que lhe seja confiado;
- d) Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem ou solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;
- e) Cumprir as ordens e directrizes da TAP, emitidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção definidos neste A.E. e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- f) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- g) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Guardar lealdade à TAP e segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;
- j) Não participar, directa ou indirectamente, em quaisquer negócios com entidades com as quais a TAP mantenha relações comerciais ou tenha posição competitiva;
- k) Não utilizar a qualidade de trabalhador da TAP para, directa ou indirectamente, desenvolver quaisquer actividades consideradas ilícitas pela lei;
- l) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade na Empresa;
- m) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anómalas que se tenham verificado no serviço;
- n) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

Cláusula 6ª  
**(Garantias do trabalhador)**

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

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

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

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

1. A TAP respeitará o disposto na lei, visando a arrecadação da quotização sindical por dedução na retribuição mensal, sempre que o trabalhador o autorize.
2. A entrega da quotização sindical deduzida nos termos do número anterior ao sindicato respectivo terá lugar até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

Cláusula 9ª  
**(Habilitações mínimas)**

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

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

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

Cláusula 11ª  
**(Período experimental)**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 14<sup>a</sup>  
**(Categorias profissionais)**

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

Cláusula 15<sup>a</sup>  
**(Colocação nos escalões da tabela salarial)**

1. Todas as admissões ou ingresso numa categoria profissional por recrutamento externo serão feitas para o grau inicial.
2. O disposto no n.º 1 não prejudica a possibilidade de, em situações excepcionais, ser adoptado critério diferente.

Cláusula 16<sup>a</sup>  
**(Evolução nas carreiras/requisitos mínimos gerais)**

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

4. A verificação da inexistência de motivos impeditivos da evolução, previstos no n.º 1, será sempre referenciada a um número de anos, seguidos ou interpolados, igual aos do período mínimo de exercício de funções no grau possuído, que estiver estabelecido.
5. Para além dos momentos previstos e estabelecidos na progressão na linha técnica, a Empresa deve proceder à apreciação e avaliação da situação do trabalhador após 7 anos de permanência no mesmo grau, considerando, para o efeito para além dos requisitos consagrados no n.º 1, o currículo técnico do trabalhador, em todos os dados e informações que o integram.
6. A apreciação e avaliação deve ter lugar até ao termo do período de permanência quando este se achar estabelecido na progressão na linha técnica ou no prazo máximo de 60 dias a contar do termo do período de 7 anos de permanência previsto no número anterior.
7. Se o número total de trabalhadores a avaliar no mesmo prazo for igual ou superior a 20, o prazo será alargado em mais 30 dias.
8. Se o resultado da avaliação for positivo e, nos casos em que esta condição se achar consagrada, se houver necessidades da Empresa de mais trabalhadores com a qualificação do grau superior, deverá ter lugar a evolução prevista na carreira, de acordo com o estabelecido em cada anexo específico.
9. A apreciação e avaliação da situação do trabalhador será sempre especificada e fundamentada, devendo ser comunicada, por escrito, ao trabalhador.
10. O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de Recursos Humanos, bem como um representante do Sindicato de que o trabalhador seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.
11. Em caso de incumprimento pela Empresa dos prazos fixados nos n.ºs 6, 7 e 10., terá lugar a evolução prevista na carreira.
12. Nos casos em que haja lugar a evolução, esta produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.
13. Se o resultado da apreciação e avaliação for negativo, só terá que ter lugar nova apreciação e avaliação decorrido um ano.
14. O disposto no n.º 5 não abrange os trabalhadores das categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior.

Cláusula 17ª  
**(Mudança de categoria profissional)**

1. Quando qualquer trabalhador adquirir habilitações profissionais ou escolares que lhe permitam a integração em outras categorias profissionais, terá direito preferencial no preenchimento de vagas na categoria profissional que pretenda ocupar.
2. No caso de mudança de categoria profissional, a integração profissional e salarial será feita no grau inicial da nova categoria, salvo se a mudança ocorrer entre categorias profissionais com afinidade funcional que permita a consideração de tempo de serviço prestado na categoria anterior para efeitos de integração profissional e salarial na nova categoria profissional; ocorrendo dúvidas sobre a existência, ou não, de afinidade funcional, a questão poderá ser apreciada em Comissão Paritária.
3. No caso de o trabalhador auferir já remuneração base superior à do grau inicial da nova categoria, manterá essa remuneração enquanto ela for superior à que corresponde à evolução na nova categoria.
4. As regras enunciadas nos números 2 e 3 anteriores poderão não ser aplicadas quando, sob proposta da hierarquia, fundamentada na avaliação técnico-profissional e no desempenho e potencial do trabalhador, for decidida a atribuição de remuneração de base mais elevada.
5. A produção de efeitos reportar-se-á sempre ao primeiro dia do mês seguinte ao da decisão.

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

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

Cláusula 19ª  
**(Nomeação na Linha Hierárquica)**

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

Cláusula 20ª  
**(Local de trabalho. Transferência)**

1. Por local de trabalho entende-se o conjunto das instalações da Empresa em cada cidade, incluindo os serviços do aeroporto que a servem, com excepção do Funchal.
2. A transferência do trabalhador para outro local de trabalho só poderá ter lugar nos casos e nas condições previstas na lei e será fundamentada, pela Empresa, sempre que tal seja solicitado.
3. Deverão ser facilitadas as transferências aos trabalhadores, sempre que:
  - a) Se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira, desde que aquela não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse da Empresa;
  - b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados.
4. De acordo com o disposto na lei, os dirigentes sindicais, os delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores só poderão ser transferidos de local de trabalho com o seu acordo.

Cláusula 21ª  
**(Efeitos da transferência)**

1. Da transferência de local de trabalho não pode resultar diminuição ou eliminação de direitos, nos termos do presente A.E.
2. Do mesmo modo, da transferência não pode resultar, salvo se houver acordo do trabalhador:
  - a) Atribuição definitiva de actividade não compreendida na categoria profissional do transferido;
  - b) Diminuição de retribuição.
3. Quando aos serviços desempenhados ao abrigo da transferência corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.
4. A TAP custeará as despesas do trabalhador decorrentes da transferência, quando esta transferência for da iniciativa da Empresa.

5. Quando a transferência seja do interesse da Empresa e implique mudança de residência, o trabalhador terá direito a:
  - a) Concessão de 5 dias úteis de dispensa imediatamente anteriores à partida e igual período à chegada;
  - b) Transporte do trabalhador, seu agregado familiar e haveres julgados indispensáveis para o novo local de trabalho.

**Cláusula 22<sup>a</sup>**  
**(Posto de trabalho)**

1. Entende-se por posto de trabalho o conjunto de tarefas que estão cometidas e são continuamente desempenhadas pelo trabalhador em local determinado no âmbito da Empresa.
2. A Empresa pode mudar o trabalhador do respectivo posto de trabalho por razões de serviço justificativas, dando delas conhecimento prévio e por escrito ao trabalhador.
3. São, nomeadamente, justificativas da mudança de posto de trabalho:
  - a) A substituição de trabalhadores ausentes;
  - b) O aumento temporário de serviço;
  - c) A diminuição ou cessação temporária ou definitiva de serviço;
  - d) O cumprimento de obrigações inadiáveis da Empresa.
4. Da mudança de posto de trabalho nas condições desta cláusula não poderá resultar prejuízo para a evolução profissional do trabalhador.
5. Quando a mudança do posto de trabalho for temporária, o trabalhador regressará ao posto de trabalho anterior quando cessarem os motivos justificativos da mudança.

**Cláusula 23<sup>a</sup>**  
**(Actividade dos trabalhadores)**

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

**Cláusula 24<sup>a</sup>**  
**(Regulamentos Internos)**

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

4. Os regulamentos internos serão publicados e divulgados a todos os trabalhadores.

**Cláusula 25ª**  
**(Uniformes e equipamento de trabalho)**

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

**Cláusula 26ª**  
**(Regime de prevenção e assistência)**

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

**Cláusula 27ª**  
**(Transportes em serviço)**

1. A TAP garantirá transporte ou atribuirá um subsídio para transporte aos trabalhadores que:
  - a) Iniciem ou concluem a prestação de trabalho em períodos em que não existam ou sejam insuficientes os meios de transporte público colectivo;
  - b) Sejam convocados para a prestação de trabalho suplementar sem ligação, em continuidade, com o período normal de trabalho do respectivo horário de trabalho;
  - c) Sejam convocados para a prestação de trabalho em dia de descanso semanal, em dia de descanso complementar ou em dia feriado em que, por horário, não haja lugar a essa prestação de trabalho;
  - d) Se desloquem para fora do seu local de trabalho em serviço ou para a participação em acções de formação profissional exigida pela Empresa.
2. Os períodos referidos na alínea a) do n.º 1 serão em cada momento definidos pela Empresa, após consulta aos Sindicatos, e constarão de regulamento interno.
3. Sempre que possível e de acordo com as disponibilidades da Empresa, o transporte em serviço será fornecido pela TAP em espécie, através de meios de transporte da Empresa ou outros.

4. O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior, aos quais é aplicável o disposto sobre esta matéria no Anexo A.

Cláusula 28ª  
**(Agregado familiar)**

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

Cláusula 29ª  
**(Obtenção de documentos)**

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

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

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

Cláusula 31ª  
**(Trabalho fora da base)**

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

Cláusula 32  
**(Duração do trabalho normal)**

1. O período normal de trabalho diário será de 7 horas e 30 minutos.

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

**Cláusula 33  
(Definições)**

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

**Cláusula 34<sup>a</sup>  
(Intervalos de refeição e de descanso)**

1. O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a quarenta e cinco minutos, nem superior a duas horas, para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar; de trinta minutos, quando se destine a pequeno-almoço, e de trinta a sessenta minutos, quando se destine a ceia.
2. O intervalo para descanso e tomada de almoço e jantar só será inferior a sessenta minutos nos casos em que razões de funcionamento dos serviços e de adequada ocupação dos trabalhadores o imponham.
3. As interrupções para descanso e tomada de refeição serão estabelecidas de forma que não sejam efectivamente prestadas mais de 5 horas consecutivas de trabalho.

4. O descanso mínimo a observar entre a hora fixada em horário para a saída de serviço e a fixada para entrada no dia imediato será de doze horas.
5. Quando exista trabalho suplementar em prolongamento, o trabalhador só deverá retomar o serviço decorrido que seja um descanso mínimo de 12 horas, contado a partir do momento em que cessou o trabalho.
6. Quando o trabalho suplementar se situe para além das 00h00 o trabalhador só retomar o serviço após um descanso mínimo de 12 horas, contado a partir do momento em que cessou o trabalho; a retoma do serviço far-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo do repouso mínimo.
7. Quando a prestação de trabalho suplementar tiver duração igual ou superior a 7 horas e 30 minutos, o trabalhador fica dispensado da prestação de qualquer trabalho nesse dia.
8. Após prestação de 2 horas consecutivas de trabalho suplementar, em prolongamento, a TAP deverá proporcionar uma interrupção de 15 minutos, que será considerada tempo de trabalho.
9. O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior.

**Cláusula 35ª**  
**(Horários de turnos)**

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

**Cláusula 36ª**  
**(Trabalho suplementar)**

1. Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.
2. Cada trabalhador não poderá prestar trabalho suplementar para além dos limites fixados na lei.
3. Atingidas que sejam 20 horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando os períodos de refeição inferiores a 60 minutos a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho.
4. Não está sujeito a quaisquer limites o trabalho suplementar prestado em casos de força maior ou que seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

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

Cláusula 37<sup>a</sup>  
**(Trabalho nocturno)**

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

Cláusula 38<sup>a</sup>  
**(Trabalho em feriados)**

1. A prestação de trabalho em dias feriados só poderá ter lugar na medida do estritamente necessário à manutenção do funcionamento dos serviços conforme determinação da Empresa.
2. Os trabalhadores chamados a prestar trabalho em dias feriados serão, por norma, designados entre os que, por horário e com continuidade de prestação efectiva de trabalho, se achem incluídos nos períodos de trabalho coincidentes com esses dias feriados.
3. Até 30 dias antes da ocorrência de um feriado, a TAP publicará a lista dos trabalhadores, integrados em áreas de laboração contínua, que serão chamados a prestar trabalho nesse dia.
4. Por razões decorrentes de alteração das cargas de trabalho, a lista de trabalhadores referida no número anterior poderá ser alterada até 48 horas antes da ocorrência do feriado.
5. Sempre que adequado serão estabelecidas escalas de rotação dos trabalhadores que devem prestar trabalho nos feriados.

Cláusula 39<sup>a</sup>  
**(Dia de descanso complementar)**

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

Cláusula 40<sup>a</sup>  
**(Trabalho em dia de descanso semanal)**

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

#### Cláusula 41<sup>a</sup>

#### **(Descansos compensatórios por prestação de trabalho suplementar)**

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

#### Cláusula 42<sup>a</sup>

#### **(Horários de trabalho)**

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

#### Cláusula 43<sup>a</sup>

#### **(Mapas de horário de trabalho)**

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

**Cláusula 44<sup>a</sup>**  
**(Horas de refeição)**

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

**Cláusula 45<sup>a</sup>**  
**(Flexibilidade e tolerância)**

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

**Cláusula 46<sup>a</sup>**  
**(Isenção de horário de trabalho)**

1. Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização, bem como aqueles cujas funções não permitam, temporária ou permanentemente, a sujeição a horário normal de trabalho.
2. A isenção de horário de trabalho depende do cumprimento dos formalismos e diligências estabelecidos na lei geral.
3. A isenção de horário de trabalho não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os dias de descanso complementar e os feriados.
4. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho devem constar de lista anexa ao horário afixado.
5. Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será devida uma retribuição adicional mensal correspondente a 22 horas de trabalho suplementar, calculado nos termos da cl<sup>a</sup> 71<sup>a</sup>.
6. Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na Empresa.
7. O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior, aos quais é aplicável o disposto sobre esta matéria no Anexo A.

Cláusula 47<sup>a</sup>  
**(Cursos de formação profissional)**

1. A Empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional, com vista à melhoria e à actualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente no âmbito das carreiras específicas da actualização e reconversão profissionais e da higiene e segurança no local de trabalho.
2. A selecção para a frequência dos cursos deverá ter lugar por critérios objectivos que assegurem as necessidades da Empresa e respeitem o princípio da igualdade de oportunidades.
3. O tempo despendido nos cursos de formação profissional cuja frequência seja imposta pela Empresa será considerado como de trabalho.
4. O tempo despendido na frequência de cursos de formação previstos no número anterior não deverá exceder 6 horas diárias e 30 horas semanais, devendo a Empresa, no estabelecimento dos horários dos cursos, atender à sua natureza, complexidade e duração.
5. O tempo considerado como de trabalho nos termos do n.º 3 será sempre equiparado a tempo de trabalho normal.
6. Desde que o interesse da Empresa e o aproveitamento da formação o aconselhe, poderá ser mudado o horário habitualmente praticado por cada trabalhador enquanto durar o curso.
7. Se da mudança de horário resultar alteração dos dias de descanso, o trabalhador tem direito a gozar dias de descanso compensatórios.
8. É permitida a prestação de trabalho, correspondente ao posto de trabalho normal, em concomitância com acções de formação; a prestação de trabalho que, somada ao tempo de formação, ultrapassar os limites de duração normal do trabalho, será remunerada como trabalho suplementar.
9. Quando, devido à frequência de acções de formação, nos termos do n.º 8, ocorrerem alterações do horário de turnos, deve ser contabilizado o trabalho nocturno que o trabalhador deixe de prestar por causa dessa alteração.
10. Após conclusão da formação a integração no horário de turnos a que o trabalhador se acha sujeito só deve ter lugar após o gozo de um dia de descanso.

11. O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior, aos quais é aplicável o disposto sobre esta matéria no Anexo A.

Cláusula 48ª  
**(Trabalhadores - estudantes)**

De acordo com a lei:

1. Em cada ano lectivo a TAP deverá elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes que frequentem qualquer grau de ensino oficial ou equivalente, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino.
2. Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até 6 horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.
3. A opção entre os regimes previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula será objecto de acordo entre a TAP, os trabalhadores interessados e os respectivos sindicatos, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes nem perturbado o normal funcionamento dos serviços.
4. A dispensa de serviço para frequência das aulas, prevista no n.º 2 desta cláusula, poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende do período de trabalho semanal, nos seguintes termos:
  - a) Igual ou superior a 24 horas e inferior a 30 horas – dispensa até 3 horas semanais;
  - b) Igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas - dispensa até 4 horas semanais;
  - c) Igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas - dispensa até 5 horas semanais;
  - d) Igual ou superior a 38 horas - dispensa até 6 horas semanais.
5. O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores-estudantes em regime de turnos sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.
6. Nos casos em que não seja possível a aplicação do n.º 5 desta cláusula, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.
7. O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:
  - a) Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o imediatamente anterior, incluindo os dias de descanso e os feriados;
  - b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo os dias de descanso e os feriados;
  - c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.
8. Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

9. O trabalhador-estudante tem direito a marcar as suas férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias organizado nos termos deste A.E.
10. O trabalhador-estudante tem direito ao gozo interpolado de 15 dias das suas férias à sua livre escolha e será dispensado da prestação de trabalho suplementar, a seu pedido, salvo impossibilidade por exigências ou interesses impreteríveis de funcionamento dos serviços.
11. Ademais, tem ainda o trabalhador-estudante o direito de utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença em cada ano civil, desde que o requeira com antecedência de um mês. Tais dias de licença implicam apenas desconto no vencimento.
12. Para beneficiar das regalias previstas nesta cláusula, incumbe ao trabalhador-estudante fazer junto da TAP a prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento escolar em cada ano.
13. Os direitos dos trabalhadores-estudantes consignados nos n.ºs 2 e 4 desta cláusula podem ser suspensos até final do ano lectivo quando tenham sido comprovadamente utilizados para fins diversos dos aí previstos.
14. Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula, o trabalhador-estudante deve concluir com aproveitamento o ano escolar, ao abrigo de cuja frequência tenha beneficiado dessas mesmas regalias.
15. Para efeitos do disposto nos n.ºs 12 e 14 desta cláusula, considera-se aproveitamento escolar a passagem de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária em qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.
16. Implica perda dos direitos previstos nos n.ºs 2 e 4 desta cláusula o não aproveitamento pelo trabalhador-estudante em 2 anos consecutivos ou 3 interpolados, nos termos do n.º 15, sendo os mesmos readquiridos logo que o trabalhador prove ter obtido o aproveitamento que lhe era exigido quando tais direitos cessaram.
17. O disposto nesta cláusula poderá ser extensivo aos trabalhadores-estudantes que frequentam o ensino não oficial para aquisição de conhecimentos que a TAP considere relevantes para a melhoria do exercício das suas funções.
18. Sempre que o trabalhador interromper, no decurso do ano lectivo, os seus estudos ou desistir de qualquer disciplina, deverá do facto dar imediato conhecimento, por escrito, à Empresa, sob pena de procedimento disciplinar.
19. Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da Empresa, fixar-se-ão, por acordo entre os trabalhadores interessados, os Sindicatos que os representam e os responsáveis dos serviços a que eles pertencem, as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas, limitando-se, em caso de necessidade, o seu número.

**Cláusula 49<sup>a</sup>**  
**(Refeitório)**

1. A TAP manterá na sua sede, em Lisboa, e onde lhe for possível e conveniente, sem carácter lucrativo, um serviço de refeitório, em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores em serviço, directamente ou por intermédio de uma concessionária.

2. A comparticipação dos trabalhadores para o preço da refeição é de 0,5 €, podendo a mesma ser agravada, por determinação da Empresa, desde que em concomitância, na mesma taxa e com a mesma eficácia de uma actualização salarial.
3. Nos locais onde não exista refeitório, e enquanto não existir, a comparticipação da Empresa será de 0,445% do valor definido na cl<sup>a</sup> 79<sup>a</sup>.
4. O disposto nos n.º 2 e 3 desta cláusula não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior, aos quais é aplicável o disposto sobre esta matéria no Anexo A.

**Cláusula 50<sup>a</sup>**  
**(Refeições em serviço)**

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

**Cláusula 51<sup>a</sup>**  
**(Dias de descanso)**

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

**Cláusula 52<sup>a</sup>**  
**(Feriados)**

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

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

**Cláusula 53<sup>a</sup>**  
**(Direito a férias)**

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

**Cláusula 54<sup>a</sup>**  
**(Períodos de férias)**

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

**Cláusula 55<sup>a</sup>**  
**(Processamento de marcação de férias)**

1. A época de férias e a interpolação serão fixadas por acordo entre a TAP e o trabalhador com observância do disposto nos números seguintes.
2. A fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorizados como segue:

	1 <sup>a</sup> quinzena (por dia)	2 <sup>a</sup> quinzena (por dia)
Julho e Agosto	12	12
Setembro	10	6
Junho	4	8
Dezembro	2	8
Abril, Maio e Outubro	4	4
Janeiro Fevereiro Março e Novembro	1	1

3. Na marcação das férias dos trabalhadores ter-se-ão em conta as seguintes normas:
  - a) A cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;
  - b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará, por grupos, equipas, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;

- c) Os trabalhadores que ingressarem na TAP adquirirão uma pontuação inicial igual à do trabalhador da sua especialidade que tiver pontuação mais alta;
  - d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado, na nova escala de pessoal, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente inferior;
  - e) Uma vez que o trabalhador escolha determinado mês por força do disposto nesta cláusula, acumulará a pontuação de pior benefício sempre que, por razões não imputáveis à TAP, tenha de alterar ou peça alteração ou troca de época de férias;
  - f) Todos os pedidos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos com um mínimo de uma semana de antecedência, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;
  - g) Anualmente, e antes de 01 de Dezembro, a TAP publicará a lista de pontuação e ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano;
  - h) As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão da competência da Comissão Paritária.
4. Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será, sempre que possível, facultado o gozo simultâneo de férias, sem prejuízo do estipulado no número anterior.
  5. Na falta de acordo, a TAP fixará o período de férias, nos termos da lei, entre 1 de Maio e 31 de Outubro e ouvindo as organizações representativas dos trabalhadores.
  6. Para efeitos de planeamento das férias, nos casos em que o dia de descanso semanal e o dia de descanso complementar não sejam fixos, serão contados como dias úteis os dias de 2.ª a 6.ª feira, com exclusão dos feriados; não são considerados dias úteis o sábado, o domingo e os feriados.
  7. Se entre o momento da marcação das férias e o do respectivo gozo se verificar mudança de horário do trabalhador, o início do gozo das férias será ajustado ao início de um turno.
  8. Uma vez fixado o período de férias, com data de início e data de fim, durante o qual o trabalhador estará de férias será feita a contagem definitiva dos dias úteis, sendo apenas considerados úteis os dias em que pelo horário aplicável o trabalhador estaria ao serviço.
  9. Quando houver lugar a acerto de dias de férias, estes serão gozados até 31 de Março do ano seguinte.

Cláusula 56ª  
**(Alteração ou interrupção de férias)**

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

Cláusula 57ª

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

### **Cláusula 58ª**

#### **(Efeitos nas férias da cessação do contrato de trabalho)**

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

### **Cláusula 59ª**

#### **(Noção de falta)**

1. Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.
2. Nos casos de ausência por períodos inferiores ao período normal de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

### **Cláusula 60ª**

#### **(Tipos de faltas)**

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas, de acordo com o disposto na lei geral:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento de:

cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras, e bem assim a pessoa que viva com o trabalhador em situação análoga à de cônjuge - até 5 dias consecutivos;

avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou seu cônjuge - até 2 dias consecutivos;

irmãos e cunhados do trabalhador - até 2 dias consecutivos;

pessoas que vivam em economia comum com o trabalhador - até 2 dias consecutivos;

- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da Comissão de Trabalhadores;
  - d) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, nos termos da lei e do presente A.E.;
  - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
  - f) As determinadas por detenção ou prisão preventiva desde que o facto que deu causa à detenção ou prisão não conduza à sua condenação penal;
  - g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Empresa.
3. Não são consideradas faltas as ausências motivadas pela realização de exames médicos fora das instalações da Empresa, no âmbito da medicina do trabalho, por determinação dos serviços médicos.
4. São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no nº 2 antecedente ou na lei.

#### Cláusula 61ª

##### **(Comunicação e prova das faltas justificadas)**

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

#### Cláusula 62ª

##### **(Efeitos das faltas justificadas)**

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

$$\underline{RM} = \text{valor/hora}$$

30 x 7,5h

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

**Cláusula 63ª**  
**(Efeitos das faltas injustificadas)**

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

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

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

**Cláusula 64ª**  
**(Impedimento prolongado)**

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

**Cláusula 65ª**  
**(Licença sem retribuição)**

1. A TAP poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
2. Quando o pedido de licença sem retribuição abranja um período igual ou superior a 15 dias consecutivos, o mesmo deverá ser formulado com 30 dias de antecedência.
3. A decisão da concessão de licença sem retribuição será sempre expressa por escrito e, no caso de não concessão, a TAP expressará as razões de recusa.

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

**Cláusula 66<sup>a</sup>**  
**(Conceito de retribuição)**

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

**Cláusula 67<sup>a</sup>**  
**(Componentes da retribuição ilíquida mensal)**

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

**Cláusula 68<sup>a</sup>**  
**(Abonos diversos)**

- Não se consideram retribuição os subsídios atribuídos pela TAP aos trabalhadores para refeição nem as participações no preço ou o seu pagamento integral, quando for caso disso.
- Também não se consideram retribuição as importâncias pagas a título de:
  - Ajudas de custo;
  - Abono para falhas;
  - Despesas de transporte;
  - Subsídio para educação especial;
  - Subsídio de refeição;
  - Participação nas despesas de infantário;

- g) Complemento de abono de família;
- h) Subsídio para material escolar;
- i) Quaisquer outras atribuídas aos trabalhadores deslocados por período superior a 90 dias, designadamente eventuais abonos de viagem, subsídios de deslocação, abonos de instalação e subsídios de habitação.

**Cláusula 69<sup>a</sup>**  
**(Anuidades)**

1. É atribuída a todos os trabalhadores uma anuidade por cada ano completo de antiguidade na Empresa.
2. Para os efeitos do número anterior, a antiguidade dos trabalhadores contratados a termo é contada pelos períodos de prestação consecutiva ou interpolada de trabalho, salvo se a interpolação tiver duração superior a 12 meses ou for devida a recusa do trabalhador, caso em que não é considerado todo o tempo de prestação de trabalho anterior à interpolação.
3. Cada anuidade vence-se no dia 01 do mês em que é completado cada ano de antiguidade na Empresa.
4. Para efeitos do regime de anuidades não contam os períodos de licença sem retribuição.
5. O valor de cada anuidade é de 1,104% do valor definido nas cl<sup>a</sup> 79<sup>a</sup>.
6. O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior, aos quais é aplicável o disposto sobre esta matéria no Anexo A.

**Cláusula 70<sup>a</sup>**  
**(Retribuição do trabalho nocturno)**

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

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

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

**Cláusula 71<sup>a</sup>**  
**(Remuneração do trabalho suplementar)**

1. O trabalho suplementar prestado em dias úteis de trabalho confere direito a remuneração especial, nos termos da lei geral:
  - a) 50% (coeficiente 1,5) da retribuição normal na primeira hora;
  - b) 75% (coeficiente 1,75) da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

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

**Cláusula 72<sup>a</sup>**  
**(Subsídio de turnos)**

1. Os montantes dos subsídios de turnos serão os correspondentes às percentagens a seguir indicadas, consoante a amplitude e a frequência de prestação de trabalho em período nocturno:
  - a) Horários com amplitude de 24 horas e compreendendo a prestação de trabalho entre as 00h00 e as 08h00, de quatro em quatro semanas ou com maior frequência – 12,488% do valor definido na cl<sup>a</sup> 79<sup>a</sup>;
  - b) Outros horários com amplitude de 24 horas e horários com amplitude de 16 horas compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 06h00, de três em três semanas ou com maior frequência – 9,209% do valor definido na cl<sup>a</sup> 79<sup>a</sup>;
  - c) Horários com amplitude superior a 16 horas e inferior a 24 horas e compreendendo a prestação de trabalho nocturno nos termos e com a frequência mínima previstas na alínea anterior – 9,209%, acrescidos de 0,391% em ambos os casos do valor definido na cl<sup>a</sup> 79<sup>a</sup> por cada hora de amplitude acima das 16;
  - d) Horários não previstos nas alíneas anteriores com prestação de trabalho, de forma rotativa, aos sábados e domingos – 5,109% do valor definido na cl<sup>a</sup> 79<sup>a</sup>.
2. Para efeitos da aplicação do disposto na alínea a) do n.º 1, considera-se toda e qualquer prestação de trabalho normal entre as 00h00 e as 08h00.
3. Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante, pelo menos, 10 ou 15 anos consecutivos em horário por turnos de amplitude de 24 ou 16 e mais horas, respectivamente, e que por iniciativa da Empresa contra o interesse do trabalhador ou por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos (conforme parecer dos Serviços de Saúde da Empresa), deixem de prestar serviço naquelas condições, manterão o seu montante não actualizado e serão progressivamente diminuídos em 10% sempre que se verifique revisão da tabela salarial.
4. Nos casos previstos no número anterior, se a idade dos trabalhadores somada aos anos de trabalho em turnos for igual ou superior a 65 anos e, independentemente da verificação deste requisito, se o impedimento for devido a acidente de trabalho ou doença profissional, o subsídio de turnos auferido será mantido integralmente, mas o seu montante não será actualizado.
5. Os subsídios de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante pelo menos 15 ou 20 anos, em horários por turnos de amplitude de 24 horas ou 16 e mais horas, respectivamente, e por qualquer motivo deixem de trabalhar naquelas condições, manterão o seu montante não actualizado e serão progressivamente diminuídos em 20% sempre que se verifique revisão da tabela salarial.
6. O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior.

**Cláusula 73<sup>a</sup>**  
**(Retribuição e subsídio de férias)**

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

**Cláusula 74ª**  
**(Subsídio de Natal)**

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

**Cláusula 75ª**  
**(Abono para falhas)**

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

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

1. Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como instrutores em cursos ministrados pela TAP terão direito a uma remuneração especial por hora de instrução correspondente a 1/160 dos valores referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cl.ª 67ª.
2. Sempre que os trabalhadores forem solicitados a ministrar cursos sobre matérias a que corresponda uma remuneração especial de montante superior, será esta a devida, mediante determinação expressa e casuística pela Empresa.
3. Não terão direito à remuneração definida nos números anteriores os trabalhadores que desempenhem funções que envolvam entre as suas obrigações a de dar instrução.

Cláusula 77<sup>a</sup>  
**(Subsídio por condições especiais de trabalho)**

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

Cláusula 78<sup>a</sup>  
**(Subsídio de refeição)**

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

Cláusula 79<sup>a</sup>  
**(Cálculo das prestações indexadas)**

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

Cláusula 80<sup>a</sup>  
**(Medicina do trabalho)**

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

Cláusula 81<sup>a</sup>

### **(Competência dos médicos de trabalho)**

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

### **Cláusula 82ª**

#### **(Exclusão de competência dos médicos do trabalho)**

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

- a) Na fiscalização das ausências dos trabalhadores, independentemente do motivo que as determinou;

- b) Como peritos ou testemunhas da Empresa em processos judiciais dos casos susceptíveis de determinar indemnização aos trabalhadores, bem como naqueles que ponham em confronto os interesses da Empresa e dos trabalhadores.

**Cláusula 83<sup>a</sup>**  
**(Higiene e Segurança no Trabalho)**

1. Serão definidas as normas e outras medidas sobre prevenção dos riscos profissionais e sobre a higiene e segurança nos estabelecimentos da Empresa, no quadro da legislação nacional e comunitária sobre a matéria.
2. Para assegurar a cooperação entre a Empresa e os trabalhadores no estabelecimento das normas e medidas previstas no número anterior e para acompanhar a respectiva execução e cumprimento é criada uma Comissão de Higiene, Segurança e Condições de Trabalho, integrada por representantes da Empresa e das associações representativas dos trabalhadores.
3. Até que seja alterado, por acordo, mantém-se em vigor o actual regimento de funcionamento da Comissão prevista no número anterior em vigor.

**Cláusula 84<sup>a</sup>**  
**(Faltas no período de maternidade)**

1. É concedido a todas as trabalhadoras ao serviço da TAP o direito de faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados, para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou reforma.
2. Dos 120 dias referidos no número anterior, 90 deverão ser gozados, obrigatoriamente, imediatamente após o parto.
3. Os restantes dias poderão ser gozados total ou parcialmente antes ou depois do parto, mas em qualquer caso, ininterruptamente com o parto.
4. No caso de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados no n.º 1 será de 14 dias no mínimo e de 30 dias no máximo, a graduar pelo médico em função das condições de saúde da trabalhadora. Em caso de parto de nado-morto, esse período será sempre de 30 dias a contar da data do parto.
5. O direito a faltar no período de maternidade referido no n.º 1 cessa nos casos de morte do nado vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.
6. Em caso de hospitalização do recém-nascido no período referido no n.º 1, a licença poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até final do período.

**Cláusula 85<sup>a</sup>**  
**(Tarefas desaconselhadas)**

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

Cláusula 86<sup>a</sup>  
**(Dispensas por efeitos de maternidade)**

1. As trabalhadoras têm direito a ser dispensadas do trabalho diário em 2 períodos de 1 hora, durante 12 meses após o parto, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade.
2. As trabalhadoras, quando grávidas de 3 meses, serão dispensadas da prestação de trabalho nocturno, desde que o solicitem por escrito, passando a cumprir, nessas circunstâncias, horário adequado.
3. As trabalhadoras com filhos até 12 meses, desde que o solicitem, serão dispensadas da prestação de trabalho nocturno.
4. A utilização do disposto nos n.ºs 2 e 3 não implica a perda do subsídio de turnos que a trabalhadora viesse auferindo.
5. Deve ser concedido às trabalhadoras, sem que tal facto implique tratamento menos favorável, emprego a meio tempo, quando as suas obrigações familiares o justifiquem e não haja inconveniente para o serviço, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição.

Cláusula 87<sup>a</sup>  
**(Direito do pai a dispensa do trabalho)**

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

Cláusula 88<sup>a</sup>  
**(Adopção)**

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

Cláusula 89<sup>a</sup>  
**(Segurança Social)**

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

Cláusula 90<sup>a</sup>  
**( Protecção na doença e acidentes)**

1. Nas situações de doença que impossibilitem a prestação de trabalho, comprovadas pelos serviços médicos contratados pela Empresa, esta assegurará, nos três primeiros dias e até ao termo do período máximo de pagamento de subsídio pela Segurança Social, o pagamento do montante líquido da retribuição inerente às prestações referidas no número seguinte, suportando esse montante, nos três primeiros dias, e a diferença entre o mesmo e o montante do subsídio de doença atribuído pela Segurança Social, nos restantes dias.
2. A retribuição prevista no número anterior abrange exclusivamente:
  - a remuneração constante das tabelas salariais consagradas no A.E., com as actualizações em cada momento em vigor;
  - as anuidades;
  - o diferencial por desempenho de funções hierárquicas;
  - o diferencial de remuneração devido por mudança de categoria profissional;
  - o subsídio de turnos;
  - o subsídio de intempérie e o subsídio por condições especiais de trabalho.
3. A TAP tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente quando em deslocação em serviço até 90 dias, desde que, ou na medida em que não exista cobertura da Segurança Social.
4. No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, ocorrido ou contraída ao serviço da Empresa, a TAP pagará, durante o período previsto no n.º 1, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição líquida do trabalhador.
5. Quando devido, o complemento do subsídio de doença previsto no n.º 1 será pago, por estimativa, no mês em que se verificarem as situações de ausência, havendo lugar à necessária regularização após pagamento pela Segurança Social do subsídio de doença complementado.
6. Para efeitos do disposto no n.º 1, o trabalhador deverá, mal tenha percepção da doença que o impossibilite de trabalhar, deslocar-se aos serviços médicos contratados pela empresa ou, em caso de manifesta impossibilidade de o fazer, por razões de saúde, contactar os referidos serviços para que estes possam comprovar a situação, devendo ainda apresentar o comprovativo da doença passado pelos serviços competentes da Segurança Social.
7. Na medida em que a TAP atribui um complemento do subsídio de doença, assiste-lhe o direito de, mediante a intervenção de profissionais de saúde ou de apoio social, designadamente através de visitas domiciliárias, acompanhar e controlar as situações de doença.
8. As diferenças entre a retribuição ilíquida e a líquida, resultantes da aplicação dos n.ºs 1 e 4 desta cláusula, reverterão para um fundo social destinado a contribuir para complementar as pensões de reforma e invalidez.
9. O disposto no n.º 1 não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior, aos quais é aplicável o disposto sobre esta matéria no Anexo A.

Cláusula 91<sup>a</sup>  
**(Protecção na invalidez)**

1. Se o trabalhador ficar afectado de incapacidade permanente parcial que o impeça de continuar a exercer as funções inerentes à sua categoria, poderá optar, no prazo de 60 dias a contar da data da alta, por ocupação em actividade que a Empresa considere compatível com as suas habilitações e com a lesão de que esteja afectado.
2. O contrato de trabalho caduca quando for concedida a reforma por invalidez, sendo retroagidos os seus efeitos à data do respectivo requerimento.
3. Na hipótese de a incapacidade a que se refere o n.º 1 resultar de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da TAP, esta colocá-lo-á no ponto da tabela salarial correspondente ao seu

vencimento base ou no imediatamente superior, na falta de correspondência, mantendo-se o valor das anuidades vencidas.

4. Na hipótese de a incapacidade não resultar de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da TAP, o trabalhador, para efeitos de evolução futura, considerar-se-á como incluído na posição inicial da nova categoria profissional.

**Cláusula 92<sup>a</sup>**  
**(Infantário)**

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

7% sobre a retribuição íliquida mensal por um filho;  
11% sobre a retribuição íliquida mensal por dois filhos;  
13% sobre a retribuição íliquida mensal por três ou mais filhos.

4. Na utilização do infantário terão prioridade as crianças que já o frequentaram, as crianças cujas mães trabalhem em regime de turnos e as crianças de menor idade.
5. Não tendo o infantário capacidade para absorção de todos os filhos dos trabalhadores nas condições atrás referidas, as que completarem 5 anos até 7 de Outubro do ano lectivo que incluir este mês não serão nele recebidas, podendo as mães colocá-las em infantário do exterior, cuja escolha será da sua exclusiva responsabilidade. Nesta situação, terão prioridade as mães que não trabalhem na área do aeroporto.
6. Quando se verifique a hipótese prevista no número anterior, ou não exista infantário da TAP, a Empresa compartilhará nas despesas, mediante apresentação de recibo, e essa comparticipação será igual à diferença entre o montante da comparticipação da mãe e a mensalidade do infantário frequentado, estabelecendo-se como limite máximo para o total das duas mencionadas comparticipações 11,116% do valor definido na cl<sup>a</sup> 79<sup>a</sup>.
7. Relativamente às trabalhadoras que exerçam a sua actividade fora da área do concelho de Lisboa, a TAP compartilhará, mediante a apresentação do recibo da mensalidade paga, nas despesas que elas fizerem com a colocação em infantário dos filhos dos 2 meses à escolaridade obrigatória, fazendo-se o cômputo da comparticipação da TAP como se indica no número anterior.
8. Das disposições contidas nesta cláusula não beneficiam as crianças que frequentem o ensino primário, mesmo a título facultativo.

**Cláusula 93<sup>a</sup>**  
**(Subsídio para educação especial)**

1. A TAP concederá aos filhos de todos os seus trabalhadores que comprovadamente careçam de educação especial um complemento do subsídio mensal atribuído pela Segurança Social ou outro Organismo Oficial, o qual, porém, nunca excederá 8,337% do valor definido na cl<sup>a</sup> 79<sup>a</sup>.
2. A concessão de tal subsídio fica dependente da apresentação pelos interessados de documentos comprovativos da despesa feita na educação especial em cada mês, bem como do abono concedido pela Segurança Social ou outro organismo oficial.

**Cláusula 94<sup>a</sup>**

### **(Subsídio para material escolar)**

1. Será atribuído a todos os trabalhadores, por cada filho em idade escolar que confira direito a abono de família, um subsídio de valor igual a 5,558% do valor definido na cl<sup>a</sup> 79<sup>a</sup>, pagável de uma só vez, conjuntamente com a retribuição do mês de Setembro, e destinado a participar despesas com material escolar.
2. Este subsídio substitui o complemento de abono de família que vinha sendo concedido pela Empresa.
3. Não obstante o disposto no número anterior, a TAP continuará a pagar aos trabalhadores admitidos antes de 5 de Dezembro de 1987, por cada filho, e até que seja atingida a idade de escolaridade obrigatória, o complemento de abono de família, no valor de 2,5 €.
4. O disposto nesta cláusula não abrange os trabalhadores com as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior.

### **Cláusula 95<sup>a</sup> (Pré-reforma)**

1. Por acordo entre a Empresa e o trabalhador pode este passar, a partir dos 55 anos, à situação de pré-reforma nas condições que em cada momento estiverem definidas pela Empresa e pela lei.
2. A prestação de pré-reforma será actualizada anualmente nos mesmos valores percentuais em que o for a retribuição dos trabalhadores no activo ou, quando não haja actualização salarial destes, nos termos legais, pela taxa de inflação.
3. A prestação de pré-reforma será paga 14 meses em cada ano, incluindo os equivalentes ao subsídio de férias e ao subsídio de Natal, cujo pagamento terá lugar em Junho e Dezembro respectivamente.
4. Os trabalhadores na situação de pré-reforma mantêm-se abrangidos pelos seguros previstos na cl<sup>a</sup> 97<sup>a</sup> até perfazerem a idade legal de reforma por velhice (65 anos).

### **Cláusula 96<sup>a</sup> (Complemento de Reforma)**

1. A todos os trabalhadores admitidos até 31 de Maio de 1993 no quadro permanente, que requeiram a passagem à situação de reforma por velhice ou por invalidez até 60 dias após terem atingido a idade mínima legal em que, como trabalhador TAP, o possam fazer, ou após ocorrência de qualquer situação que comprovadamente justifique a reforma por invalidez, a TAP atribuirá um complemento da pensão de reforma concedida pela Segurança Social.
2. O complemento TAP de reforma integra a pensão total de reforma, que será sempre constituída pelas verbas correspondentes à pensão de reforma da Segurança Social e por aquele complemento TAP de reforma.
3. O montante da pensão de reforma da Segurança Social a considerar para efeitos de cálculo do complemento TAP será sempre a pensão de reforma unificada, nos casos em que esta possa ser pedida pelo beneficiário, independentemente de este efectivar ou não esse pedido.
4. O montante do complemento TAP de reforma será o resultante da regulamentação que em cada momento vigorar sobre a matéria.
5. A todos os ex-trabalhadores que tenham prestado à Empresa um mínimo de 5 (cinco) anos completos de serviço é atribuído um adicional ao complemento TAP de reforma se e na medida necessária para que o montante da respectiva pensão total de reforma seja igual ao da retribuição mínima mensal garantida em cada momento em vigor.
  - a) Este adicional será atribuído aos ex-trabalhadores que expressamente o solicitem e desde que façam prova de não possuírem qualquer outro rendimento.

- b) Os adicionais atribuídos não integram o valor do complemento TAP de reforma, podendo ser reduzidos ou anulados logo que a pensão total de reforma seja igual ou superior à retribuição mínima mensal garantida em cada momento em vigor.
6. O valor do complemento TAP de reforma será actualizado sempre que e na mesma medida em que sejam actualizadas as remunerações base mínimas dos trabalhadores no activo, sendo aplicável a percentagem de aumento global dessas remunerações.
  7. A partir da data em que for constituído um Fundo de Pensões para garantir o pagamento dos complementos TAP de reforma, o valor da pensão total de reforma garantido nunca será superior ao valor da remuneração base líquida do activo.
  8. Aos trabalhadores admitidos no quadro permanente a partir de Junho de 1993 apenas será atribuído complemento TAP de reforma após constituição de Fundo de Pensões, nos termos que forem definidos no quadro desse Fundo de Pensões.
  9. A atribuição do complemento TAP pressupõe sempre que o trabalhador se encontra ao serviço no momento da atribuição da pensão de reforma ou invalidez.

**Cláusula 97<sup>a</sup>**  
**(Seguros)**

1. A TAP manterá, em benefício dos seus trabalhadores de terra, incluindo os deslocados por períodos superiores a 90 dias, os seguintes seguros, actualmente existentes, ou outros que os substituam sem diminuição da protecção por aqueles garantida e sem agravamento de encargos:
  - a) Seguro de saúde grupo;
  - b) Seguro de vida grupo.
2. As condições actualmente existentes dos seguros referidos no número anterior são as constantes dos Anexos II e III.
3. A TAP, através do contrato de prestação de serviço com entidade competente, garantirá a prestação de serviços de assistência médica urgente (incluindo assistência ambulatoria e domiciliária, medicação de emergência e transporte para estabelecimento hospitalar) aos trabalhadores do quadro permanente e respectivos agregados familiares durante os períodos de não funcionamento dos Serviços de Saúde da Empresa.
4. A TAP garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de 50.000,00€, que cobrirá os riscos de viagem e de estada, em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.
5. Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a TAP atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de 90.000,00€.
6. O disposto nos anteriores n.ºs 4 e 5 não abrange as categorias profissionais de Licenciado, Bacharel e Técnico Superior, aplicando-se-lhes o disposto sobre a mesma matéria no Anexo A.

**Cláusula 98<sup>a</sup>**  
**(Processo Disciplinar)**

1. O processo disciplinar considera-se instaurado na data em que o trabalhador tomar conhecimento, por escrito, de que o superior hierárquico com competência disciplinar, ou o órgão da Empresa com competência estatutária para tal, proferiu despacho que evidencie a decisão de proceder disciplinarmente.

2. Após o recebimento da nota de culpa o trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa e requerer os meios de prova por escrito, no prazo máximo de 12 dias úteis, podendo, para o efeito, consultar o processo disciplinar ou solicitar, a expensas suas, cópia do mesmo. Os dias em que o trabalhador se encontre ausente por deslocação em serviço não se consideram para efeitos de contagem do prazo estabelecido para a apresentação da defesa.
3. A pedido escrito do trabalhador, a TAP facultará o processo disciplinar ao Sindicato que o representa.

Cláusula 99<sup>a</sup>  
**(Sanções disciplinares)**

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

Cláusula 100<sup>a</sup>  
**(Delegados sindicais)**

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

Cláusula 101<sup>a</sup>  
**(Actividade sindical na Empresa)**

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

Cláusula 102<sup>a</sup>  
**(Retribuição em caso de morte do trabalhador)**

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

Cláusula 103<sup>a</sup>  
**(Trabalhadores estrangeiros)**

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

Cláusula 104<sup>a</sup>

**(Transmissão de estabelecimento e extinção de serviços)**

1. Nos termos e sem prejuízo do disposto na lei geral aplicável, em caso de transmissão de estabelecimento da TAP para outra entidade, os respectivos trabalhadores mantêm os direitos adquiridos na TAP, nomeadamente antiguidade.
2. Em caso de encerramento definitivo de serviços, a TAP desenvolverá todos os esforços no sentido da colocação dos respectivos trabalhadores em outros serviços.

Cláusula 105<sup>a</sup>

**(Regimes específicos da carreira e de condições de trabalho)**

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

Cláusula 106<sup>a</sup>

**(Comissão Paritária)**

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

Cláusula 107<sup>a</sup>

**(Revogação de regulamentação colectiva anterior)**

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

Lisboa, 17 de Abril de 2007

**A TAP**

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

**Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins (SIMA)**

(José Mendes Maridalho – representante)

(João Calisto Vaz Belo – representante)

(Adelino Manuel Marques Silva – representante)

**Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil (SINTAC)**

(António Dias Antunes – Presidente do Secretariado)

(Miguel Benoliel Kadosch – membro do Secretariado)

(Carlos M. Colaço Almeida – tesoureiro do Secretariado)

**Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos (SITAVA)**

(José dos Prazeres Simão – membro da Direcção)

(Luis Manuel Gomes Rosa – membro da Direcção)

**Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial (SQAC)**

(José Albino Gaspar Duarte – Presidente da Direcção)

(Paulo Jorge Isidoro Piques – membro da Direcção)

**ANEXO I**

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

- Regulamento de deslocações em serviço
- Regulamento de transportes
- Regulamento de higiene e de segurança no trabalho
- Regulamento de facilidades de passagens
- Regulamento de ajudas de custo
- Regulamento de uniformes
- Regulamento de deslocações temporárias por mais de 90 dias, em Portugal
- Regulamento de deslocações temporárias por mais de 90 dias, no estrangeiro
- Regulamento de condições especiais de trabalho





**ANEXO III**  
**SEGURO VIDA GRUPO**

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

Capital seguro: 10.000,00 €

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

Riscos excluídos:

- Suicídio
- Viagens aéreas
- Guerra

**ANEXO IV**  
**Subsídios e Abonos Diversos**

Anuidades	(Cláusula 69 <sup>a</sup> )	1,104%	15,46 €
-----------	-----------------------------	--------	---------

<b>Abono para Falhas</b>		
Cláusula 75. <sup>a</sup>		
Funções de Caixa	3,634%	50,88 €
Funções de Emp. Serv. Ext. (Cobrador)	2,244%	31,42 €
Outras funções c/gestão fundos manei:		
Repres/Deleg. Area do AE	4,169%	58,36 €
Sede	1,140%	15,96 €
Sec. Adm. Deleg. do AE	1,959%	27,43 €

<b>Subsídio de Turnos</b>		
Cláusula 72. <sup>a</sup>		
H. 24	12,488%	174,83 €
H. 16	9,209%	128,92 €
Por hora > 16	0,391%	5,47 €
Trab. Sábado/Domingo	5,109%	71,52 €

<b>Subsídios</b>		
Refeição (Cláusula 78. <sup>a</sup> )		4,68 €
Educação Especial (Cláusula 93. <sup>a</sup> )	8,337%	116,72 €
Material Escolar (Cláusula 94. <sup>a</sup> )	5,558%	77,81 €

<b>Refeições</b>		
Cláusulas 49. <sup>a</sup> e 50. <sup>a</sup>		
Onde não há refeitório	0,445%	6,23 €
Refeições pagas pela TAP:		
Pequeno almoço	0,114%	1,60 €
Almoço / Jantar / Ceia	0,502%	7,03 €

<b>Subsídio por condições especiais de trabalho</b>	
Cláusula 77. <sup>a</sup>	
1,959%	27,43 €

<b>Infantário</b>	
Cláusula 92. <sup>a</sup> , n.º 6	
11,116%	155,63 €

Cl.<sup>a</sup> 1.<sup>a</sup>  
**(Criação e integração no A.E.)**

1. São criadas as seguintes categorias profissionais:
  - a) Licenciado
  - b) Bacharel
  - c) Técnico Superior
2. O presente anexo define o regime específico de carreira previsto na cláusula 14<sup>a</sup> do A.E., de que faz parte integrante.

Cl.<sup>a</sup> 2.<sup>a</sup>  
**(Caracterização da profissão de Licenciado/Bacharel)**

É um profissional que possui formação académica superior - licenciatura ou bacharelato. Com grau crescente de conhecimentos, de autonomia e de capacidade de decisão, organiza, coordena e executa actividades no âmbito da sua formação específica, realiza estudos e projectos (concepção, análise e investigação) que requerem elevada qualificação técnica, apresentando soluções e pareceres tecnicamente fundamentados, com vista a solução de problemas em matérias da sua especialidade. Conhece e domina a regulamentação da Empresa, da Indústria e da actividade profissional, interpretando e aplicando as normas, os procedimentos e as instruções de carácter técnico. Programa e coordena as suas actividades ou as de outros Quadros Superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior. Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade, desde que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela Empresa. Apoia os serviços em assuntos de natureza técnica e organizacional e assegura as funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da Empresa.

Cl.<sup>a</sup> 3.<sup>a</sup>  
**(Caracterização da profissão de Técnico Superior)**

Com grau crescente de autonomia e capacidade de decisão, realiza estudos e projectos que requerem elevada qualificação técnica e experiência profissional, com vista a solução de problemas globais a nível de uma ou mais áreas de actividade da Empresa; desenvolve outras actividades que lhe sejam especialmente cometidas. Programa e coordena as suas actividades ou de outros técnicos de nível igual ou inferior; Conhece e domina a regulamentação da Empresa, da Indústria e da actividade profissional, interpretando e aplicando as normas, os procedimentos e as instruções de carácter técnico. Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade, desde que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela Empresa. Apoia os serviços em assuntos de natureza técnica e organizacional e assegura as funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da Empresa.

Cl.<sup>a</sup> 4.<sup>a</sup>  
**(Estádios de desenvolvimento de Licenciado/Bacharel)**

**Iniciação** - Fase de integração e de adaptação na Empresa e na área funcional para que é recrutado. É caracterizada pela aprendizagem da missão da Empresa e pela adaptação dos conhecimentos académicos técnico-científicos adquiridos à área funcional para a qual é recrutado, pela familiarização com os procedimentos e envolventes técnicas exigidas para a função, bem como com os padrões de qualidade definidos. Comporta a formação de introdução à actividade aeronáutica, à organização da empresa e formação técnica específica. Nesta fase, realiza trabalhos, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível superior e participa em projectos com a aplicação directa dos conhecimentos técnico-científicos previamente adquiridos, familiarizando-se com o nível técnico exigido à obtenção de resultados e contribuindo para a melhoria dos trabalhos realizados.

**Desenvolvimento** - Fase de desenvolvimento de conhecimentos e conseqüente crescimento técnico, com aquisição das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com nível adequado de qualidade, podendo para isso receber formação técnica específica.

Nesta fase, realiza, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível igual ou superior, trabalhos com alguma complexidade e participa em projectos mais especializados, com alguma responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando soluções conducentes à melhoria dos trabalhos realizados, otimizando o nível técnico exigido. Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade, podendo apresentar pareceres técnicos no âmbito da sua área de formação.

Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros Quadros Superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela Empresa.

Pode representar a Empresa, em acções internas ou externas.

**Especialização** - Fase de consolidação das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com visão alargada e multi-disciplinar da Empresa, podendo para isso receber formação técnica específica e de actualização.

Nesta fase, realiza, com autonomia técnica, individualmente ou em equipa, estudos e projectos com grau de complexidade elevada e responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando pareceres tecnicamente fundamentados conducentes à melhoria dos projectos realizados, otimizando o nível técnico exigido.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade.

Pode coordenar tecnicamente equipas multidisciplinares.

Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros Quadros Superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela Empresa.

Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da Empresa.

Pode representar a Empresa, em acções internas ou externas.

**Senioridade** - Fase de pleno domínio da profissão com total autonomia de decisão técnica e responsabilização pelos resultados alcançados com competências organizativas nesse âmbito, possuindo uma visão alargada e multidisciplinar da realidade empresarial e um reconhecido conhecimento da organização, da estrutura e do objecto social da Empresa.

Comporta a formação técnica específica, de actualização e de gestão.

Nesta fase, realiza estudos altamente especializados e grandes projectos, bem como trabalhos de investigação, de forma a assessorar tecnicamente a gestão da Empresa e conducentes à melhoria dos projectos realizados, melhorando o nível técnico exigido.

Pode coordenar tecnicamente projectos e equipas multidisciplinares.

Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros Quadros Superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela Empresa.

Pode desempenhar funções de coordenação organização e chefia (gestão e direcção) no âmbito da estrutura organizacional da Empresa.

Pode representar a Empresa, em acções internas ou externas.

#### Cláusula 5ª

#### (Estádios de desenvolvimento de Técnico Superior)

**Adaptação** - Fase de integração e de adaptação na Empresa e/ou na área funcional para que é recrutado.

É caracterizada pela aprendizagem da missão da Empresa, quando caso disso, e pela adaptação dos conhecimentos académicos técnico-científicos adquiridos na área funcional para a qual é recrutado, pela familiarização com os procedimentos e envolventes técnicas exigidas para a função, bem como com os padrões de qualidade definidos.

Comporta a formação de introdução à actividade aeronáutica, à organização da empresa e formação técnica específica.

Nesta fase, realiza trabalhos, no âmbito da sua área de especialidade, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível superior e participa em projectos com a aplicação directa dos conhecimentos técnico-científicos previamente adquiridos, familiarizando-se com o nível técnico exigido à obtenção de resultados e contribuindo para a melhoria dos trabalhos realizados.

**Desenvolvimento** - Fase de desenvolvimento de conhecimentos e conseqüente crescimento técnico, com aquisição das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com nível adequado de qualidade, podendo para isso receber formação técnica específica.

Nesta fase, realiza, no âmbito da sua área de formação, individualmente ou em equipa, sob supervisão de profissionais de nível igual ou superior, trabalhos com alguma complexidade e participa em projectos mais especializados, com alguma responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando soluções conducentes à melhoria dos trabalhos realizados, otimizando o nível técnico exigido.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade, podendo apresentar pareceres técnicos no âmbito da sua área de especialidade.

Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros Técnicos Superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela Empresa.

Pode representar a Empresa, em acções internas ou externas.

**Especialização** - Fase de consolidação das competências técnicas específicas necessárias ao desempenho da função, com visão alargada e multidisciplinar da Empresa, podendo para isso receber formação técnica específica e de actualização.

Nesta fase, realiza, com autonomia técnica, individualmente ou em equipa, estudos e projectos com grau de complexidade elevada e responsabilidade pela obtenção de resultados, propondo sugestões e apresentando pareceres tecnicamente fundamentados conducentes à melhoria dos projectos realizados, otimizando o nível técnico exigido.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade.

Pode coordenar tecnicamente equipas multidisciplinares.

Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros Técnicos Superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela Empresa.

Pode desempenhar funções de coordenação, organização e chefia (gestão e direcção) na estrutura organizacional da Empresa.

Pode representar a Empresa, em acções internas ou externas.

**Senioridade** - Fase de pleno domínio da profissão com total autonomia de decisão técnica e responsabilização pelos resultados alcançados com competências organizativas nesse âmbito, possuindo uma visão alargada e multidisciplinar da realidade empresarial e um reconhecido conhecimento da organização, da estrutura e do objecto social da Empresa.

Comporta a formação técnica específica, de actualização e de gestão.

Nesta fase, realiza estudos altamente especializados e grandes projectos, bem como trabalhos de investigação, de forma a assessorar tecnicamente a gestão da Empresa e conducentes à melhoria dos projectos realizados, melhorando o nível técnico exigido.

Pode coordenar tecnicamente projectos e equipas multidisciplinares.

Pode programar e coordenar as suas actividades ou as de outros Técnicos Superiores ou outros profissionais de nível igual ou inferior.

Pode transmitir a outros trabalhadores da mesma categoria profissional ou de outras categorias profissionais os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar acções de formação em matérias da sua especialidade

nas quais adquiriu competências e qualificações técnicas e que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas, asseguradas pela Empresa.

Pode desempenhar funções de coordenação organização e chefia (gestão e direcção) no âmbito da estrutura organizacional da Empresa.

Pode representar a Empresa, em acções internas ou externas.

Cl.<sup>a</sup> 6.<sup>a</sup>

### **(Condições de ingresso/Progressão na carreira de Licenciado/Bacharel)**

1. Este grupo profissional agrega as seguintes Categorias Profissionais:

- Licenciado
- Bacharel

2. Condições de ingresso

2.1 Licenciado

- Licenciatura em área exigida para o posto de trabalho
- Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita.
- Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso

2.2 Bacharel

- Bacharelato em área exigida para o posto de trabalho
- Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita.
- Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3. Período experimental: 240 dias

4. Enquadramento de ingresso

Licenciado e Bacharel, sem experiência profissional:

- início da carreira, fase da iniciação.

Licenciado e Bacharel, com experiência profissional relevante:

- de acordo com o currículo profissional, sem prejuízo de uma fase obrigatória, que corresponde ao período experimental de 240 dias de "adaptação à Empresa".

5. Condições de progressão entre fases:

5.1 Fase de Iniciação para fase de Desenvolvimento

- a) 18 meses de exercício profissional como Licenciado; ou 24 meses de exercício profissional como Bacharel ;
- b) Avaliação de Desempenho e Potencial Suficiente;
- c) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

5.2 Fase de Desenvolvimento para fase de Especialização

- a) 4 anos de exercício profissional como Licenciado; ou 5 anos de exercício profissional como Bacharel;
- b) Avaliação de Desempenho e Potencial Bom;
- c) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);

5.3 Fase de Especialização para fase de Senioridade:

- a) 7 anos de exercício profissional mínimo obrigatório;
- b) Avaliação de Desempenho e Potencial com classificação de Muito Bom;
- c) Frequência, com aproveitamento, de formação comportamental e em gestão, nas áreas em cada momento estabelecidas;
- d) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da Empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
  - Avaliação Técnica formal;
- e) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- f) Definição pela Empresa das necessidades de provimento.

6. Condições de progressão entre graus

- 6.1 Grau A1 / Iniciado
- 8 meses
  - Avaliação de Desempenho e Potencial Suficiente;
  - Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- 6.2 Grau Iniciado / Grau I
- 10 meses de exercício como Licenciado ou 16 meses como Bacharel, no Grau Iniciado;
  - Avaliação de Desempenho e Potencial Suficiente;
  - Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).
- 6.3 Grau I / Grau II
- 2 anos de exercício como Licenciado ou 3 anos como Bacharel, no Grau I;
  - Avaliação de Desempenho e Potencial Suficiente;
  - Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).
- 6.4 Grau II / Grau III
- 2 anos de exercício como Licenciado ou Bacharel, no Grau II;
  - Avaliação de Desempenho e Potencial com a classificação de Bom ;
  - Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).
- 6.5 Grau III /Grau IV
- 3 anos de exercício mínimo obrigatório; no Grau III;
  - Avaliação de Desempenho e Potencial com a classificação de Bom;
  - Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da Empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
  - Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).
- 6.6 Grau IV / Grau V
- 2 anos de exercício mínimo obrigatório; no Grau IV;
  - Avaliação de Desempenho e Potencial com a classificação de Bom ;
  - Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da Empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
  - Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).
- 6.7 Grau V / Grau VI
- 2 anos de exercício mínimo obrigatório; no Grau V;
  - Avaliação de Desempenho e Potencial com a classificação de Muito Bom ;
  - Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da Empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;  
- Prova Técnica formal
  - Definição pela Empresa das necessidades de provimento;
  - Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).
- 6.8 Grau VI / Grau VII
- Definição pela Empresa das necessidades de provimento;
  - Avaliação de Desempenho e Potencial com a classificação de Muito Bom;
  - Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da Empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
  - Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

Cl.<sup>a</sup> 7.<sup>a</sup>

**(Condições de ingresso e progressão na carreira de Técnico Superior)**

1. Condições de ingresso

- Profundos conhecimentos específicos e vasta experiência adequada ao posto de trabalho para que é admitido, não enquadrável em outra categoria profissional existente.
- Conhecimento adequado da língua inglesa, falada e escrita.
- Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

2. Período experimental: 240 dias

3. Enquadramento de ingresso

- De acordo com o currículo profissional, sem prejuízo de uma fase obrigatória, que corresponde ao período experimental de 240 dias de "adaptação à Empresa e ao posto de trabalho".

4. Condições de progressão entre fases:

4.1 Fase de Adaptação para fase de Desenvolvimento

- a) 240 dias de exercício profissional como Técnico Superior;
- b) Avaliação de Desempenho e Potencial com classificação de Suficiente;
- c) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

4.2 Fase de Desenvolvimento para fase de Especialização

- a) 6 anos de exercício profissional como Técnico Superior;
- b) Avaliação de Desempenho e Potencial com classificação de Bom;
- c) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

4.3 Fase de Especialização para fase de Senioridade:

- a) 7 anos de exercício profissional mínimo obrigatório como Técnico Superior;
- b) Avaliação de Desempenho e Potencial com classificação de Muito Bom;
- c) Frequência, com aproveitamento, de formação comportamental e em gestão, nas áreas em cada momento estabelecidas;
- d) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da Empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- e) Definição pela Empresa das necessidades de provimento;
- f) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

5. Condições de progressão entre graus

5.1 Grau Adaptação/Grau I

- a) 8 meses
- b) Avaliação de Desempenho e Potencial com a classificação de Suficiente;
- c) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

5.2 Grau I / Grau II

- a) 3 anos de exercício como Técnico Superior;
- b) Avaliação de Desempenho e Potencial Suficiente;
- c) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

5.3 Grau II / Grau III

- a) 3 anos de exercício como Técnico Superior;
- b) Avaliação de Desempenho e Potencial com a classificação de Bom;
- c) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

5.4 Grau III /Grau IV

- a) 3 anos de exercício mínimo obrigatório no Grau III;
- b) Avaliação de Desempenho e Potencial com a classificação de Bom;
- c) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da Empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- d) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- e) Definição pela Empresa das necessidades de provimento.

5.5 Grau IV / Grau V

- a) 2 anos de exercício mínimo obrigatório no Grau IV;

- b) Avaliação de Desempenho e Potencial com a classificação de Bom;
- c) Obtenção de domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da Empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- d) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- e) Definição pela Empresa das necessidades de provimento.

#### 5.6 Grau V / Grau VI

- a) 2 anos de exercício mínimo obrigatório; no Grau V;
- b) Avaliação de Desempenho e Potencial com a classificação de Muito Bom;
- c) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da Empresa detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
  - Prova Técnica formal
- d) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE);
- e) Definição pela Empresa das necessidades de provimento.

#### 5.7 Grau VI / Grau VII

- a) Definição pela Empresa das necessidades de provimento;
- b) Avaliação de Desempenho e Potencial com a classificação de Muito Bom;
- c) Obtenção do pleno domínio da profissão e do conhecimento da área de actividade e da Empresa e detenção das capacidades de desenvolvimento autónomo de trabalho e de decisão fundamentados em currículo detalhado, confirmado e avalizado pelas áreas em que teve lugar o exercício profissional;
- d) Verificação dos requisitos gerais de acesso (AE).

#### CJª 8ª

##### **(Cargos de direcção)**

1. O exercício de funções nos cargos de direcção é temporário, por períodos renováveis, e não corresponde a uma categoria profissional.
2. A determinação dos cargos de direcção e a definição dos respectivos estatutos são da competência da Empresa.

#### CJª 9ª

##### **(Transportes em serviço)**

1. A TAP garantirá transporte ou atribuirá um subsídio para transporte aos trabalhadores que se deslocarem para fora do seu local de trabalho em serviço ou para a participação em acções de formação profissional exigida pela Empresa.
2. Sempre que possível e de acordo com as disponibilidades da Empresa, o transporte em serviço será fornecido em espécie, através de meios de transporte da Empresa ou outros.

#### CJª 10ª

##### **(Trabalho fora da base)**

1. Nas deslocações em serviço, o direito a ajudas de custo inicia-se com a partida da base e termina com o regresso à mesma.
2. O trabalhador cumprirá, no local de trabalho temporário, o horário de trabalho ali em vigor.
3. Em deslocações superiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.
4. Em deslocações inferiores a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal praticado na base, bem como observará os feriados aí em vigor. Caso não possa observar os descansos no local de trabalho temporário, o trabalhador terá direito a igual número de descansos após o regresso.

5. Os transportes em serviço ou impostos pelas deslocações em serviço são fornecidos ou pagos pela TAP.
6. Nos casos em que o início ou o termo das deslocações em serviço tenham lugar em dias de descanso semanal ou complementar, ou feriado, no todo ou em parte, o trabalhador terá direito a igual número de dias de descanso a gozar após o regresso.

#### Cl<sup>a</sup> 11<sup>a</sup>

#### **(Isenção de horário de trabalho)**

1. Atenta a natureza das funções que lhes competem, bem como o modo do seu exercício, os trabalhadores abrangidos pelo presente AE ficam sujeitos a regime de isenção de horário de trabalho, nos termos da lei e dos números seguintes.
2. O contrato individual de trabalho deve mencionar expressamente o regime de isenção de horário de trabalho.
3. A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso complementar, nem ao descanso diário.
4. A isenção de horário de trabalho compreende a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.
5. A duração semanal média de trabalho, apurada por referência a cada ano civil (12 meses), não deverá exceder o limite máximo fixado na lei em cada momento em vigor.
6. As remunerações constantes da tabela salarial anexa já reflectem a ponderação do regime de isenção de horário de trabalho consagrado nos números anteriores.

#### Cl<sup>a</sup> 12<sup>a</sup>

#### **(Cursos de formação profissional)**

1. A Empresa obriga-se a promover cursos de formação profissional, com vista à melhoria e à actualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente os exigidos pelo desenvolvimento da carreira e pela actualização de conhecimentos exigidos.
2. A selecção para a frequência dos cursos deverá ter lugar por critérios objectivos que assegurem as necessidades da Empresa e respeitem o princípio da igualdade de oportunidades.
3. Nos casos em que a formação profissional seja exigida e imposta pela Empresa, a sua frequência deve ter lugar, dentro dos períodos normais de trabalho.
4. Sempre que um trabalhador solicite à Empresa a dispensa para a frequência de cursos de curta duração, relacionados com as respectivas áreas de especialização, essa dispensa será concedida, até ao limite de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, em cada ano, e salvo impossibilidade ou inconveniente por razões de exigências de serviço, que serão expressamente apresentadas por escrito.
5. No quadro e de acordo com a sua política de formação profissional, a Empresa aceita analisar a frequência de acções de formação (cursos de Mestrado, de Doutoramento ou outros, relacionados com a área de especialização do trabalhador) desde que:
  - a) O interesse da formação seja reconhecido pela Empresa como relevante para a sua actividade e para as funções exercidas ou a exercer pelo trabalhador;
  - b) A avaliação de desempenho e potencial do trabalhador o justifiquem;
  - c) As exigências de funcionamento da Empresa o possibilitem.
6. A Empresa disponibiliza-se para analisar e acordar, com o trabalhador interessado, as condições de frequência/dispensa de serviço, de custeio e de garantia de benefício para a Empresa, inerentes à realização de cada acções de formação em causa.

#### Cl<sup>a</sup> 13<sup>a</sup>

#### **(Refeitório)**

1. A comparticipação dos trabalhadores para o preço da refeição é de 2,50 €, podendo a mesma ser aumentada, por determinação da Empresa, desde que em concomitância, na mesma taxa e com a mesma eficácia de uma actualização salarial.
2. A Empresa reembolsará, mediante confirmação da hierarquia, no documento comprovativo, as importâncias despendidas com a alimentação pelos trabalhadores que tenham trabalhado durante a totalidade de qualquer dos períodos definidos no n.º 1 da cl.ª 44.ª do A.E..

Cl.ª 14ª  
**(Dias de descanso)**

1. O dia de descanso semanal é o Domingo e o dia de descanso complementar é o Sábado.
2. A Empresa e o trabalhador podem acordar quanto à fixação de dia de descanso complementar em dia diferente do sábado.

Cl.ª 15ª  
**(Períodos de férias)**

A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Mais 3 dias de férias até ao máximo de 1 dia de falta;
- b) Mais 2 dias de férias até ao máximo de 2 dias de faltas;
- c) Mais 1 dia até ao máximo de 3 dias de faltas.

Cl.ª 16ª  
**(Anuidades)**

Cada anuidade – no montante de 15,46 € - vence-se no dia 1 do mês em que é completado cada ano de antiguidade na Empresa.

Cl.ª 17ª  
**(Protecção na doença e acidentes)**

Nas situações de doença e quando haja lugar ao pagamento de subsídio de doença pela Segurança Social, a TAP complementarará esse subsídio com montante igual à diferença entre o mesmo e o valor líquido da retribuição de base e das anuidades previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cl.ª 67.ª do A.E.

Cl.ª 18ª  
**(Seguros)**

1. A TAP garantirá ao trabalhador um seguro de viagem no valor de 60.000 euros, que cobrirá os riscos de viagem e de estada, em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.
2. Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a TAP atribuirá aos seus herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao máximo de 120.000 euros.

Cl.ª 19ª  
**(Prémios)**

1. Se a TAP atingir resultados líquidos positivos será pago um prémio pelo contributo para esses resultados no valor uma retribuição ilíquida mensal referida na alínea a) do n.º 1 da cl.ª 67.ª do A.E., tendo como limite global para os trabalhadores das categorias abrangidas por este Anexo o valor de 3% dos resultados líquidos.
2. O prémio previsto no número anterior não é devido aos trabalhadores que, no ano em referência:
  - a) tenham tido avaliação de desempenho negativa;
  - b) tenham sido objecto de sanção disciplinar;
  - c) tenham tido absentismo e/ou suspensão do contrato de trabalho com duração (acumulada) igual ou superior a 5 meses.

3. Para além do prémio previsto no número 1, serão instituídos, por acordo com os sindicatos, prémios por desempenho individual ou por resultados sectoriais.
4. Quando devidos, os prémios serão pagos até ao dia 30 de Junho de cada ano, salvo acordo expresso em contrário.

Cl.ª 20.ª

**(Avaliação de Desempenho e Potencial)**

1. A Avaliação de Desempenho e Potencial será realizada de acordo com a regulamentação em vigor na Empresa.
2. No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este AE, avaliado no Sistema de Avaliação do Desempenho e Potencial (SADP) com a classificação de Muito Bom a Empresa obriga-se a analisar a situação com os Sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.
3. As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.
4. No caso de não poder ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, esta deve ser considerada como positiva.

**Tabela Salarial**

<b>Licenciado/Bacharel</b>				
		<b>Evolução</b>		
		<b>LIC.</b>	<b>BACH.</b>	
	<b>€</b>	<b>Tempo</b>		<b>ADP</b>
GRAU VII	3.990			
GRAU VI	3.440			M.BOM
GRAU V	2.980	24 M	24 M	M.BOM
GRAU IV	2.580	24 M	24 M	BOM
GRAU III	2.280	36 M	36 M	BOM
GRAU II	2.000	24 M	24 M	BOM
GRAU I	1.740	24 M	36 M	BOM
INICIAÇÃO	1.530	10 M	16 M	BOM
INICIAÇÃO A1	1.250	8 M	8 M	SUF

**Tabela salarial**

<b>Técnico Superior</b>			
	<b>Evolução</b>		
	<b>€</b>	<b>Tempo</b>	<b>ADP</b>
GRAU VII	3.990		M.BOM
GRAU VI	3.440		M.BOM
GRAU V	2.980	24 M	BOM
GRAU IV	2.580	24 M	BOM
GRAU III	2.280	36 M	BOM
GRAU II	2.000	36 M	SUF
GRAU I	1.740	36 M	SUF
ADAPTAÇÃO	1.530	8 M	SUF

## **ANEXO B** **Técnico Comercial**

### Cl.<sup>a</sup> 1.<sup>a</sup> **(Criação e integração no A.E.)**

1. É criada a categoria profissional de Técnico Comercial (TC).
2. O presente anexo define o regime específico previsto na cl.<sup>a</sup> 14.<sup>a</sup> do A.E., de que faz parte integrante.

### Cl.<sup>a</sup> 2.<sup>a</sup> **(Caracterização da profissão)**

Executa funções do âmbito da actividade comercial, nomeadamente estudos, planeamento, promoção, negociação, gestão, venda e aplicação de preços, pagamentos e recebimentos diversos, bem como do âmbito do apuramento, facturação e controlo de valores da receita vendida e voada conducentes a optimização e rendibilidade do espaço aéreo, no respeitante ao transporte aéreo de passageiros, carga e correio; acompanha a operação de forma a garantir a regularidade e qualidade dos serviços.

### Cl.<sup>a</sup> 3.<sup>a</sup> **(Condições de desempenho)**

#### 1. **Linha Técnica**

**Iniciação** - Caracteriza-se pela iniciação e adaptação a empresa e as tarefas do seu âmbito de actuação.

Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados a sua função.

Recebe formação de iniciação a actividade desenvolvida e a organização da empresa.

**Capacitação** - Grau I, Grau II, Grau III, Grau IV - Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.

Executa sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência de acordo com a sua especialização.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado as suas funções. Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

**Consolidação de conhecimentos** - Grau V - Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas, e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência estando ainda sob orientação. Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados as suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes a função.

**Especialização** - Grau VI - Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua actividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes a função.

Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

**Senioridade** - Grau VII, Grau VIII - Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida, e pela procura constante de actualização.

Executa, com total autonomia, análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional.

Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação que pode desempenhar.

Apresenta propostas acerca da sua especialidade.

Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades de diversos grupos.

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança, adequada ao desenvolvimento das competências inerentes a função. Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

## 2. **Linha de Chefia**

### **TC Supervisor**

E o TC com elevada competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela Empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente, em conjunto com o TC Chefe de Secção no que respeita a avaliação, acompanhamento e preenchimento do Currículo Técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela Empresa.

Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento.

Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, e utensílios de trabalho.

E responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Colabora com o TC Chefe de Secção podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos.

### **TC Chefe de Secção**

E o TC com elevada competência técnica e com acrescidas responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela Empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela Empresa.

Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e torna decisões em conformidade.

E responsável pela chefia e articulação dos vários grupos, e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos definidos.

E responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

Cl.<sup>a</sup> 4.<sup>a</sup>  
**(Currículo Técnico)**

1. Cada TC será titular de um Currículo Técnico no qual se registrarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a respectiva evolução na carreira profissional, designadamente:
  - a) alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
  - b) aproveitamento na formação profissional;
  - c) formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
  - d) acções profissionais dignas de destaque;
  - e) contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pelo Grupo TAP;
  - f) acções não conformes com as normas estabelecidas;
  - g) resultados da Avaliação do Desempenho e Potencial.
2. O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no Currículo Técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.
3. Dos registos e anotações referidos nos n.ºs 1. e 2. será dado conhecimento imediato ao trabalhador o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.
4. No caso das acções não conformes referidas na alínea f) do n.º 1., o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do Sindicato de que seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.
5. O currículo técnico deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio, ou com a sua autorização escrita, pelo Sindicato que o represente.

Cl.<sup>a</sup> 5.<sup>a</sup>  
**(Formação Profissional)**

1. A Empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TC possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor aplicável as suas funções, e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução a organização da Empresa e a respectiva actividade.
2. A Empresa deve promover a formação continua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.
3. A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.
4. A Empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a Formação e Qualificação do TC; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TC, nomeadamente na evolução da sua carreira.
5. O Trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

Cl.<sup>a</sup> 6.<sup>a</sup>  
**(Condições de admissão e ingresso na C/P de TC)**

1. As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TC terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

2. Os candidatos deverão possuir o 12º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela Empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.
3. O recrutamento e selecção do TC compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.
4. No recrutamento de candidatos a TC deverá ser dada preferência a trabalhadores do Grupo SPDH, desde que possuam as competências necessárias.
5. O ingresso na profissão de TC faz-se para a posição de TC Grau Iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.
6. A idade mínima de admissão para a profissão de TC é de 18 anos,
7. O período experimental é de 90 dias.

#### Cl.ª 7.ª

#### **(Enquadramentos profissionais)**

1. Os Técnicos Comerciais enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha técnica ou na linha de chefia.
2. A nenhum trabalhador pode ser solicitada ou exigida a prestação de trabalho que envolva exercício de actividade profissional ou funções complementares diferentes das requeridas no momento da admissão, ou que não tenham sido entretanto adquiridas através de formação profissional proporcionada pela Empresa, ou de qualquer outra forma adquirida pelo trabalhador, e que não tenham afinidade com o conteúdo funcional da competência profissional abrangida.
3. A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:  

TC Grau Iniciado	- (seis meses + ADP positivo/suficiente)
TC Grau I	- (dezoito meses + ADP positivo/suficiente)
TC Grau II	- (vinte e quatro meses + ADP positivo/suficiente)
TC Grau III	- (vinte e quatro meses + ADP positivo/suficiente)
TC Grau IV	- (trinta meses + ADP positivo/suficiente)
TC Grau V	- (quarenta e oito meses + aval.Téc.+ADP Bom)
TC Grau VI	- (aval.Téc.+ADP Mto.Bom+NE)
TC Grau VII	- (aval.Téc.+ADP Mto.Bom+NE)
TC Grau VIII	
4. Integram a linha de chefia as seguintes posições:  

TC Supervisor - Grau VII
TC Chefe de Secção — Grau VIII

#### Cl.ª 8.ª

#### **(Progressão na Linha Técnica)**

1. Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes:
  - a) Ingresso na Carreira é feito para o estágio de iniciação (TC — Iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando o período experimental.
  - b) Concluído o período de iniciação, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TC evoluirá para o Grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

- c) Após dezoito meses de exercício de funções no Grau I, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TC evoluirá para o Grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - d) Após vinte e quatro meses de exercício de funções no Grau II, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TC evoluirá para o Grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - e) Após vinte e quatro meses de exercício de funções no Grau III, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TC evoluirá para o Grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - f) Após trinta meses de exercício de funções no Grau IV, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TC evoluirá para o Grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - g) Após quarenta e oito meses de exercício de funções no Grau V, avaliado o Currículo Técnico, com ADP de Bom, o TC evoluirá para o Grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - h) No Grau VI, avaliado o Currículo Técnico, com ADP de Muito Bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TC evoluirá para o Grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - i) No Grau VII, avaliado o Currículo Técnico, com ADP de Muito Bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TC evoluirá para o Grau VIII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
2. Nos casos previstos nas alíneas h) e i), é garantida a evolução de, no mínimo, 10% dos trabalhadores que reúnam todos os requisitos para o efeito, independentemente das necessidades da Empresa.
3. Todas as evoluções nos Graus e respectivas posições salariais terão em conta o disposto na cláusula 16.<sup>a</sup> do A.E..

Cl.<sup>a</sup> 9.<sup>a</sup>

**(Nomeação e exoneração de Chefias)**

1. E da competência da TAP a nomeação dos titulares de funções da Linha hierárquica, a qual deve preferencialmente e em princípio recair sobre:
- a) TC/Supervisor - TC dos Graus V e VII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.
  - b) TC/Chefe de Secção - TC/Supervisor e TC dos Graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.
2. Cessadas as funções de chefia inerentes as categorias profissionais/cargos de chefia referidos, o trabalhador é enquadrado nas seguintes posições:
- a) TC/Supervisor - TC Grau VII,
  - b) TC/Chefe de Secção - TC Grau VIII.
3. Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente, o adicional de chefia).

**(Avaliação de Desempenho e Potencial)**

1. A Avaliação de Desempenho e Potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na Empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

Insuficiente	- até 1.8
Suficiente	- 1.9 a 2.4
Bom	- 2.5 a 3.4
Muito Bom	- 3.5 a 4.0

2. No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este A.E., avaliado no Sistema de Avaliação do Desempenho e Potencial (SADP) com a classificação de Muito Bom a Empresa obriga-se a analisar a situação com os Sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.
3. As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.
4. No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na Linha Técnica.

**Tabela salarial**

<b>TC - Técnico Comercial</b>				
			<b>Evolução</b>	
<b>Linha Técnica</b>	<b>L. Chefia</b>	<b>€</b>	<b>Tempo</b>	<b>ADP</b>
TC/GR. VIII	Ch. Secção *	1.750		
TC/GR. VII	Supervisor *	1.650		M.BOM
TC/GR. VI		1.400		M.BOM
TC/GR. V		1.340	48 M	BOM
TC/GR. IV		1.240	30 M	SUF
TC/GR. III		1.070	24 M	SUF
TC/GR. II		920	24 M	SUF
TC/GR. I		780	18 M	SUF
TC/Iniciado		700	6 M	SUF
(*) Adicional por exercício de funções de chefia: 8% do vencimento base <b>ADP:</b> SUF 1.9/2.4; BOM 2.5/3.4; M.BOM 3.5/4.0				

## ANEXO C

### Controlador Planeador de Escalas de Tripulante

Cl.<sup>a</sup> 1.<sup>a</sup>

#### (Criação e integração no A.E.)

1. É criada a categoria profissional de Controlador/Planeador de Escalas de Tripulantes (CPET).
2. O presente anexo define o regime específico de carreira previsto cl.<sup>a</sup> 14.<sup>a</sup> do A.E., de que faz parte integrante.

Cl.<sup>a</sup> 2.<sup>a</sup>

#### (Caracterização da profissão)

Desempenha funções no âmbito do regulamento de utilização do Pessoal Navegante, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, definindo os efectivos necessários em tripulantes, de acordo com o plano de exploração, para cada período IATA, e planeando a sua utilização a curto, médio e longo prazo, elaborando as respectivas escalas, controlando a sua aplicação e procedendo às adaptações resultantes de alterações programadas ou de última hora, consequentes da operação.

Cl.<sup>a</sup> 3.<sup>a</sup>

#### (Condições de desempenho)

##### 1. Linha Técnica

**Iniciação** - Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de actuação.

Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função.

Recebe formação de iniciação à actividade desenvolvida e à organização da empresa.

**Capacitação** - Grau I, Grau II, Grau III, Grau IV - Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.

Executa sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, de acordo com a sua especialização.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

**Consolidação de conhecimentos** - Grau V - Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas, e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

**Especialização** - Grau VI - Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua actividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

**Senioridade** - Grau VII, Grau VIII - Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida, e pela procura constante de actualização.

Executa, com total autonomia, análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional.

Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica que pode desempenhar.

Apresenta propostas acerca da sua especialidade.

Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades de diversos grupos.

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança, adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

## **2. Linha de Chefia**

### **CPET Supervisor**

É o CPET com elevada competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela Empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente, em conjunto com o CPET Chefe de Secção no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do “Currículo Técnico” dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela Empresa.

Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento.

Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, e utensílios de trabalho.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Colabora com o CPET Chefe de Secção podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos.

### **CPET Chefe de Secção**

É o CPET com elevada competência técnica e com acrescidas responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela Empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela Empresa.

Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade.

É responsável pela chefia e articulação dos vários grupos, e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos definidos.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

Cl.<sup>a</sup> 4.<sup>a</sup>  
**(Currículo Técnico)**

1. Cada CPET será titular de um Currículo Técnico no qual se registrarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a respectiva evolução na carreira profissional, designadamente:
  - a) alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
  - b) aproveitamento na formação profissional;
  - c) formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
  - d) acções profissionais dignas de destaque;
  - e) contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pelo Grupo TAP;
  - f) acções não conformes com as normas estabelecidas;
  - g) resultados da Avaliação do Desempenho e Potencial.
2. O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no Currículo Técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.
3. Dos registos e anotações referidos nos n.ºs 1. e 2. será dado conhecimento imediato ao trabalhador o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.
4. No caso das acções não conformes referidas na alínea f) do n.º 1., o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do Sindicato de que seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.
5. O currículo técnico deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio, ou com a sua autorização escrita, pelo Sindicato que o represente.

Cl.<sup>a</sup> 5.<sup>a</sup>  
**(Formação profissional)**

1. A Empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os CPET possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor aplicável às suas funções, e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da Empresa e à respectiva actividade.
2. A Empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.
3. A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.
4. A Empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a Formação e Qualificação do CPET; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o CPET, nomeadamente na evolução da sua carreira.
5. O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

Cl.<sup>a</sup> 6.<sup>a</sup>  
**(Condições de admissão e ingresso na C/P de CPET)**

1. As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de CPET terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.
2. Os candidatos deverão possuir o 12º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela Empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.
3. O recrutamento e selecção do CPET compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.
4. No recrutamento de candidatos a CPET deverá ser dada preferência a trabalhadores do Grupo TAP, desde que possuam as competências necessárias.

5. O ingresso na profissão de CPET faz-se para a posição de CPET Grau Iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.
6. A idade mínima de admissão para a profissão de CPET é de 18 anos.
7. O período experimental é de 90 dias.

Cl.<sup>a</sup> 7.<sup>a</sup>

**(Enquadramentos profissionais)**

1. Os Controladores/Planeadores de Escalas de Tripulantes enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha técnica ou na linha de chefia.
2. A nenhum trabalhador pode ser solicitada ou exigida a prestação de trabalho que envolva exercício de actividade profissional ou funções complementares diferentes das requeridas no momento da admissão, ou que não tenham sido entretanto adquiridas através de formação profissional proporcionada pela Empresa, ou de qualquer outra forma adquirida pelo trabalhador, e que não tenham afinidade com o conteúdo funcional da competência profissional abrangida.
3. A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

CPET Grau Iniciado	- (seis meses + ADP positivo/suficiente)
CPET Grau I	- (dezoito meses + ADP positivo/suficiente)
CPET Grau II	- (vinte e quatro meses + ADP positivo/suficiente)
CPET Grau III	- (vinte e quatro meses + ADP positivo/suficiente)
CPET Grau IV	- (trinta meses + ADP positivo/suficiente)
CPET Grau V	- (quarenta e oito meses + aval.Téc.+ADP Bom )
CPET Grau VI	- (aval.Téc.+ADP Mto.Bom+NE)
CPET Grau VII	- (aval.Téc.+ADP Mto.Bom+NE)
CPET Grau VIII	

4. Integram a linha de chefia as seguintes posições:

CPET Supervisor – Grau VII  
CPET Chefe de Secção - Grau VIII

Cl.<sup>a</sup> 8.<sup>a</sup>

**(Progressão na Linha Técnica)**

1. Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes.
  - a) Ingresso na Carreira é feito para o estágio de iniciação (CPET - Iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando o período experimental.
  - b) Concluído o período de iniciação, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o CPET evoluirá para o Grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - c) Após dezoito meses de exercício de funções no Grau I, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o CPET evoluirá para o Grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - d) Após vinte e quatro meses de exercício de funções no Grau II, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o CPET evoluirá para o Grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - e) Após vinte e quatro meses de exercício de funções no Grau III, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o CPET evoluirá para o Grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - f) Após trinta meses de exercício de funções no Grau IV, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o CPET evoluirá para o Grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

- g) Após quarenta e oito meses de exercício de funções no Grau V, avaliado o Currículo Técnico, com ADP de Bom, o CPET evoluirá para o Grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - h) No Grau VI, avaliado o Currículo Técnico, com ADP de Muito Bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o CPET evoluirá para o Grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - i) No Grau VII, avaliado o Currículo Técnico, com ADP de Muito Bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o CPET evoluirá para o Grau VIII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
2. Nos casos previstos nas alíneas h) e i), é garantida a evolução de, no mínimo, 10% dos trabalhadores que reúnam todos os requisitos para o efeito, independentemente das necessidades da Empresa.
3. Todas as evoluções nos Graus e respectivas posições salariais terão em conta o disposto na cláusula 16ª do A.E..

Cl.ª 9.ª

**(Nomeação e exoneração de Chefias)**

1. É da competência da TAP a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica, a qual deve preferencialmente e em princípio recair sobre:
- a. CPET/Supervisor – CPET dos Graus VI e VII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.
  - b. CPET/Chefe de Secção – CPET/Supervisor e CPET dos Graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.
2. Cessadas as funções de chefia inerentes às categorias profissionais/cargos de chefia referidos, o trabalhador é enquadrado nas seguintes posições:
- c. CPET/Supervisor – CPET Grau VII;
  - d. CPET/Chefe de Secção – CPET Grau VIII.
3. Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente, o adicional de chefia).

Cl.ª 10.ª

**(Avaliação de Desempenho e Potencial)**

1. A Avaliação de Desempenho e Potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na Empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:
- |              |             |
|--------------|-------------|
| Insuficiente | - até 1.8   |
| Suficiente   | - 1.9 a 2.4 |
| Bom          | - 2.5 a 3.4 |
| Muito Bom    | - 3.5 a 4.0 |
2. No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este A.E., avaliado no Sistema de Avaliação do Desempenho e Potencial (SADP) com a classificação de Muito Bom a Empresa obriga-se a analisar a situação com os Sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.
3. As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.
4. No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na Linha Técnica.

**Tabela Salarial**

<b>CPET - Controlador/Planeador de Escalas de Tripulantes</b>				
			<b>Evolução</b>	
<b>Linha Técnica</b>	<b>L. Chefia</b>	<b>€</b>	<b>Tempo</b>	<b>ADP</b>
CPET/GR. VIII	Ch. Secção (*)	1.700		
CPET/GR. VII	Supervisor (*)	1.600		M.BOM
CPET/GR.VI		1.350		M.BOM
CPET/GR. V		1.250	48 M	BOM
CPET/GR. IV		1.150	30 M	SUF
CPET/GR. III		1.000	24 M	SUF
CPET/GR. II		890	24 M	SUF
CPET/GR. I		780	18 M	SUF
CPET/Iniciado		700	6 M	SUF
(*) Adicional por exercício de funções de chefia: 8% do vencimento base <b>ADP:</b> SUF 1.9/2.4; BOM 2.5/3.4; M.BOM 3.5/4.0				

**ANEXO D  
Oficial de Operações de Voo**Cl.<sup>a</sup> 1.<sup>a</sup>

## (Criação e integração no A.E.)

1. É criada a categoria profissional de Oficial de Operações de Voo (OOV)
2. O presente anexo define o regime específico de carreira previsto no A.E., de que faz parte integrante cl<sup>a</sup> 14<sup>a</sup>.

### Cl.<sup>a</sup> 2.<sup>a</sup>

#### (Caracterização da profissão)

Assegura as funções necessárias à elaboração do despacho operacional de cada voo, observando as regulamentações nacionais e internacionais, prepara e elabora planos de voo, efectua a vigilância sobre cada voo e controlo de slots (faixas horárias) através de contactos via rádio, telefone e/ou telex-satélite.

### Cl.<sup>a</sup> 3.<sup>a</sup>

#### (Condições de desempenho)

##### 1. Linha Técnica

**Iniciação** - Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à empresa e às tarefas do seu âmbito de actuação.

Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função.

Recebe formação de iniciação à actividade desenvolvida e à organização da empresa.

**Capacitação** - Grau I, Grau II, Grau III, Grau IV - Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.

Executa sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, de acordo com a sua especialização.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

**Consolidação de conhecimentos** - Grau V - Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas, e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico e relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

**Especialização** - Grau VI - Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua actividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

**Senioridade** - Grau VII, Grau VIII - Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida, e pela procura constante de actualização.

Executa, com total autonomia, análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional.

Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica que pode desempenhar.

Apresenta propostas acerca da sua especialidade.

Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades de diversos grupos.

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança, adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

## 2. **Linha de Chefia**

### **OOV Supervisor**

É o OOV com elevada competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela Empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente, em conjunto com o OOV Chefe de Secção no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do Currículo Técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela Empresa.

Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento.

Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, e utensílios de trabalho.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Colabora com o OOV Chefe de Secção podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos.

### **OOV Chefe de Secção**

É o OOV com elevada competência técnica e com acrescidas responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela Empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela Empresa.

Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade.

É responsável pela chefia e articulação dos vários grupos, e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos definidos.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

Cl.<sup>a</sup> 4.<sup>a</sup>  
**(Currículo Técnico)**

1. Cada OOV será titular de um Currículo Técnico no qual se registrarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a respectiva evolução na carreira profissional, designadamente:
  - a) alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
  - b) aproveitamento na formação profissional;
  - c) formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
  - d) acções profissionais dignas de destaque;
  - e) contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pelo Grupo TAP;
  - f) acções não conformes com as normas estabelecidas;
  - g) resultados da Avaliação do Desempenho e Potencial.
2. O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no Currículo Técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.
3. Dos registos e anotações referidos nos n.ºs 1. e 2. será dado conhecimento imediato ao trabalhador o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.
4. No caso das acções não conformes referidas na alínea f) do n.º 1., o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do Sindicato de que seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.
5. O currículo técnico deverá ser facultado para consulta sempre que solicitado pelo próprio, ou com a sua autorização escrita, pelo Sindicato que o represente.

Cl.<sup>a</sup> 5.<sup>a</sup>  
**(Formação profissional)**

1. A Empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os OOV possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor aplicável às suas funções, e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da Empresa e à respectiva actividade.
2. A Empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.
3. A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.
4. A Empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a Formação e Qualificação do OOV; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o OOV, nomeadamente na evolução da sua carreira.
5. O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

Cl.<sup>a</sup> 6.<sup>a</sup>  
**(Condições de admissão e ingresso na C/P de OOV)**

1. As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de OOV terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.
2. Os candidatos deverão possuir o 12º ano de escolaridade ou equivalente oficial, salvo se forem detentores de formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela Empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa falada e escrita. Deverão ter os

conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso e bons conhecimentos de matemática.

3. O recrutamento e selecção do OOV compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.
4. No recrutamento de candidatos a OOV deverá ser dada preferência a trabalhadores do Grupo TAP, desde que possuam as competências necessárias.
5. O ingresso na profissão de OOV faz-se para a posição de OOV Grau Iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.
6. A idade mínima de admissão para a profissão de OOV é de 18 anos.
7. O período experimental é de 90 dias.

#### Cl.ª 7.ª

#### **(Enquadramentos profissionais)**

1. Os Oficiais de Operações de Voo enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha técnica ou na linha de chefia.
2. A nenhum trabalhador pode ser solicitada ou exigida a prestação de trabalho que envolva exercício de actividade profissional ou funções complementares diferentes das requeridas no momento da admissão, ou que não tenham sido entretanto adquiridas através de formação profissional proporcionada pela Empresa, ou de qualquer outra forma adquirida pelo trabalhador, e que não tenham afinidade com o conteúdo funcional da competência profissional abrangida.

3. A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

OOV Grau Iniciado	- (seis meses + ADP positivo/suficiente)
OOV Grau I	- (dezoito meses + ADP positivo/suficiente)
OOV Grau II	- (vinte e quatro meses + ADP positivo/suficiente)
OOV Grau III	- (vinte e quatro meses + ADP positivo/suficiente)
OOV Grau IV	- (trinta meses + ADP positivo/suficiente)
OOV Grau V	- (quarenta e oito meses + aval.Téc.+ADP Bom )
OOV Grau VI	- (aval.Téc.+ADP Mto.Bom+NE)
OOV Grau VII	- (aval.Téc.+ADP Mto.Bom+NE)
OOV Grau VIII	

4. Integram a linha de chefia as seguintes posições:

OOV Supervisor – Grau VII  
OOV Chefe de Secção – Grau VIII

#### Cl.ª 8.ª

#### **(Progressão na Linha Técnica)**

1. Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes.
  - a) Ingresso na Carreira é feito para o estágio de iniciação (OOV – Iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando o período experimental.
  - b) Concluído o período de iniciação, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o OOV evoluirá para o Grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - c) Após dezoito meses de exercício de funções no Grau I, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o OOV evoluirá para o Grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - d) Após vinte e quatro meses de exercício de funções no Grau II, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o OOV evoluirá para o Grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - e) Após vinte e quatro meses de exercício de funções no Grau III, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o OOV evoluirá para o Grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

- f) Após trinta meses de exercício de funções no Grau IV, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o OOV evoluirá para o Grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - g) Após quarenta e oito meses de exercício de funções no Grau V, avaliado o Currículo Técnico, com ADP de Bom, o OOV evoluirá para o Grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - h) No Grau VI, avaliado o Currículo Técnico, com ADP de Muito Bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o OOV evoluirá para o Grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - i) No Grau VII, avaliado o Currículo Técnico, com ADP de Muito Bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o OOV evoluirá para o Grau VIII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
2. Nos casos previstos nas alíneas h) e i), é garantida a evolução de, no mínimo, 10% dos trabalhadores que reúnam todos os requisitos para o efeito, independentemente das necessidades da Empresa.
3. Todas as evoluções nos Graus e respectivas posições salariais terão em conta o disposto na cláusula 16ª do A.E.

**Cl.ª 9.ª**

**(Nomeação e exoneração de Chefias)**

1. É da competência da TAP a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica, a qual deve preferencialmente e em princípio recair sobre:
- a) OOV/Supervisor – OOV dos Graus VI e VII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.
  - b) OOV/Chefe de Secção – OOV/Supervisor e OOV dos Graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.
2. Cessadas as funções de chefia inerentes às categorias profissionais/cargos de chefia referidos, o trabalhador é enquadrado nas seguintes posições:
- a) OOV/Supervisor – OOV Grau VII;
  - b) OOV/Chefe de Secção – OOV Grau VIII.
3. Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente, o adicional de chefia).

**Cl.ª 10.ª**

**(Avaliação de Desempenho e Potencial)**

1. A Avaliação de Desempenho e Potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na Empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:
- |              |             |
|--------------|-------------|
| Insuficiente | – até 1.8   |
| Suficiente   | - 1.9 a 2.4 |
| Bom          | - 2.5 a 3.4 |
| Muito Bom    | - 3.5 a 4.0 |
2. No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este A.E., avaliado no Sistema de Avaliação do Desempenho e Potencial (SADP) com a classificação de Muito Bom a Empresa obriga-se a analisar a situação com os Sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.
3. As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.
4. No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na Linha Técnica.

**Tabela Salarial**

<b>OOV – Oficial de Operações Voo</b>				
			<b>Evolução</b>	
<b>Linha Técnica</b>	<b>L. Chefia</b>	<b>€</b>	<b>Tempo</b>	<b>ADP</b>
OOV/GR. VIII	Ch. Secção *	1.800		
OOV/GR. VII	Supervisor *	1.700		M.BOM
OOV/GR. VI		1.500		M.BOM
OOV/GR. V		1.400	48 M	BOM
OOV/GR. IV		1.300	30 M	SUF
OOV/GR. III		1.180	24 M	SUF
OOV/GR. II		1.020	24 M	SUF
OOV/GR. I		900	18 M	SUF
OOV/Iniciado		800	6 M	SUF
(*) Adicional por exercício de funções de chefia: 8% do vencimento base <b>ADP:</b> SUF 1.9/2.4; BOM 2.5/3.4; M.BOM 3.5/4.0				

**ANEXO E**  
**Técnico de Organização e Administração**

Cl.<sup>a</sup> 1.<sup>a</sup>  
**(Criação e integração no A.E.)**

1. É criada a categoria profissional de Técnico de Organização e Administração (TOA).
2. Em caso de cessação do contrato de trabalho, a Empresa atribuirá ao trabalhador uma das profissões/categorias profissionais consagradas na Classificação Nacional de Profissões nas áreas de competência abrangidas pelas novas categorias profissionais referidas no ponto 1, identificadas no n.º 2 da cl.<sup>a</sup> 2.<sup>a</sup>.

3. O presente protocolo constitui anexo de categorias profissionais com regime específico de carreira para os efeitos do A.E., nomeadamente da sua cl.<sup>a</sup> 14.<sup>a</sup>.

Cl.<sup>a</sup> 2.<sup>a</sup>

**(Caracterização da Profissão)**

1. Executa trabalhos de natureza organizativa e administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes; nomeadamente de registo, planeamento, tratamento e comunicação da informação relativos à Empresa, aos serviços de atendimento e de secretariado; executa operações de caixa; ordena e trata dados contabilísticos, estatísticos e financeiros; assegura serviços de biblioteca; assegura o serviço de controle da prevenção e segurança de pessoas e instalações, e de higiene industrial; assegura o desenvolvimento e actuação no âmbito da gestão técnica de recursos humanos.

No exercício da sua actividade utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado à execução e desenvolvimento dos processos em que intervém.

2. **Competências abrangidas:**

**Administração** – desempenha as funções de natureza administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes, nomeadamente no âmbito da administração de pessoal, secretariado e atendimento público, apoio administrativo, tradução e retroversão; poderá desempenhar as funções de Técnico Auxiliar Administrativo relacionadas com ou exigidas pelas suas próprias funções.

**Comunicação** – desenvolve acções planificadas de comunicação com vista a manter o conhecimento e compreensão entre a Empresa e o público /entidades; elabora estudos e relatórios com vista à solução de problemas inerentes à sua área de actuação. Exerce funções de análise de reclamações de clientes e entidades exteriores á Empresa. Contacta entidades externas e os meios de comunicação social tendo em vista a assegurar em cada momento uma adequada imagem da Empresa. Organiza e acompanha visitas guiadas no interior da Empresa. Assegura a divulgação sistemática e atempada de informação relativa à actividade da Empresa. Selecciona, controla e trata a informação proveniente dos diversos canais.

**Contabilidade** – desempenha as funções de natureza contabilística, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, o que exige conhecimentos específicos e tomadas de decisão correntes. Prepara, regista, confere e/ou processa elementos diversos do âmbito da contabilidade, controla dinheiro e valores, e efectua pagamentos e recebimentos.

**Prevenção e segurança** – organiza, implementa e controla toda a actividade de prevenção em terra, tendo em vista proteger pessoas e bens de acidentes ou acções criminosas, de riscos relacionados com o trabalho, de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

**Recursos humanos** – desenvolve estudos e acções no âmbito do desenvolvimento organizacional e funcional e da gestão técnica de recursos humanos. Exerce funções de recrutamento e selecção, avaliação de desempenho e potencial, estudo das necessidades de formação e desenvolvimento, estudos no âmbito do desenvolvimento da cultura empresarial, análise e qualificação de funções e carreiras profissionais e qualificação das condições de desempenho profissional.

Cl.<sup>a</sup> 3.<sup>a</sup>

**(Condições de desempenho)**

1. **Linha Técnica**

**Iniciação** – Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à Empresa e às tarefas do seu âmbito de actuação;

Executa as tarefas sob coordenação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função.

Recebe formação de iniciação à actividade desenvolvida e à organização da Empresa.

**Capacitação** – Grau I, Grau II, Grau III, Grau IV – Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.

Executa sob a orientação de técnicos de nível superior, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, de acordo com a sua especialização.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

**Consolidação de conhecimentos** - Grau V - Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas, e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

**Especialização** - Grau VI - Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos e pela execução com autonomia e responsabilidade crescente de funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Elabora relatórios técnicos decorrentes da sua actividade, podendo ministrar formação desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

**Senioridade** - Grau VII, Grau VIII - Caracteriza-se pela reconhecida experiência profissional, pelo domínio da função exercida e pela procura constante de actualização.

Executa com total autonomia análises técnicas e emite pareceres, quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional.

Elabora os documentos e relatórios técnicos inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica que pode desempenhar.

Apresenta propostas acerca das matérias da sua especialidade.

Pode supervisionar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades de diversos grupos.

Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico, de relacionamento profissional e de gestão e liderança adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode ser nomeado para o desempenho de funções hierárquicas.

## 2. Linha de Chefia

### TOA Supervisor

É o TOA com elevada competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela Empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente, em conjunto com o TOA Chefe de Secção, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do Currículo Técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela Empresa.

Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento.

Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, e utensílios de trabalho.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Colabora com o TOA Chefe de Secção podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos.

### **TOA Chefe de Secção**

É o TOA com elevada competência técnica e com acrescidas responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela Empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela Empresa.

Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade.

É responsável pela chefia e articulação dos vários grupos, e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos definidos.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

#### **Cl.ª 4.ª**

#### **(Currículo Técnico)**

1. Cada TOA será titular de um Currículo Técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a respectiva evolução na carreira profissional, designadamente:
  - a) alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
  - b) aproveitamento na formação profissional;
  - c) formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
  - d) acções profissionais dignas de destaque;
  - e) contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pelo Grupo TAP;
  - f) acções não conformes com as normas estabelecidas;
  - g) resultados da Avaliação de Desempenho e Potencial.
2. O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotados no Currículo Técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.
3. Dos registos e anotações referidos nos n.ºs 1. e 2. será dado conhecimento imediato ao trabalhador o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.
4. No caso das acções não conformes referidas na alínea f) do n.º 1., o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do Sindicato de que seja filiado e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

5. O currículo técnico deverá ser facultado para consulta, sempre que solicitado pelo próprio ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato que o represente.

Cl.<sup>a</sup> 5.<sup>a</sup>

**(Formação profissional)**

1. A Empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TOA possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor aplicável às suas funções e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da Empresa e à respectiva actividade.
2. A Empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.
3. A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.
4. A Empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a Formação e Qualificação do TOA; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TOA, nomeadamente na evolução da sua carreira.
5. O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

Cl.<sup>a</sup> 6.<sup>a</sup>

**(Condições de admissão e ingresso na C/P de TOA)**

As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TOA terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.

1. Os candidatos deverão possuir o 12º ano de escolaridade ou equivalente, salvo se forem detentores de formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela Empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.
2. O recrutamento e selecção do TOA compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.
3. No recrutamento de candidatos a TOA deverá ser dada preferência a trabalhadores do Grupo TAP, desde que possuam as competências necessárias.
4. O ingresso na profissão de TOA faz-se para a posição de TOA Grau Iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.
5. A idade mínima de admissão para a profissão de TOA é de 18 anos.
6. O período experimental é de 90 dias.

Cl.<sup>a</sup> 7.<sup>a</sup>

**(Enquadramentos profissionais)**

1. Os Técnicos de Organização e Administração enquadram-se, de acordo com a natureza das funções que desempenham, na linha técnica ou na linha de chefia.
2. A nenhum trabalhador pode ser solicitada ou exigida a prestação de trabalho que envolva exercício de actividade profissional ou funções complementares diferentes das requeridas no momento da admissão, ou que não tenham sido entretanto adquiridas através de formação profissional proporcionada pela Empresa, ou de qualquer outra forma adquirida pelo trabalhador, e que não tenham afinidade com o conteúdo funcional da competência profissional abrangida.
3. A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

Grau Iniciado	- 6 meses + ADP positivo/suficiente
Capacitação - TOA Grau I	- 18 meses + ADP positivo /suficiente
- TOA Grau II	- 24 quatro meses + ADP positivo /suficiente

- TOA Grau III - 24 quatro meses + ADP positivo /suficiente
  - TOA Grau IV - 30 meses + ADP positivo /suficiente
  - Consolidação - TOA Grau V - 48 meses + aval.Téc.+ ADP Bom
  - Especialização - TOA Grau VI - aval.Téc.+ADP Mto.Bom+NE
  - Senioridade - TOA Grau VII - aval.Téc.+ADP Mto.Bom+NE
  - TOA Grau VIII
4. Integram a linha de chefia as seguintes posições:

TOA Supervisor – Grau VII  
TOA Chefe de Secção - Grau VIII

#### Cl.<sup>a</sup> 8.<sup>a</sup>

#### **(Progressão na Linha Técnica)**

1. Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes.
  - a) Ingresso na Carreira é feito para o estágio de iniciação (TOA - Iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando o período experimental.
  - b) Concluído o período de iniciação, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TOA evoluirá para o Grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - c) Após dezoito meses de exercício de funções no Grau I, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TOA evoluirá para o Grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - d) Após vinte e quatro meses de exercício de funções no Grau II, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TOA evoluirá para o Grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - e) Após vinte e quatro meses de exercício de funções no Grau III, , com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TOA evoluirá para o Grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - f) Após trinta meses de exercício de funções no Grau IV, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TOA evoluirá para o Grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - g) Após quarenta e oito meses de exercício de funções no Grau V, avaliado o Currículo Técnico, com ADP de Bom, o TOA evoluirá para o Grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - h) No Grau VI, avaliado o Currículo Técnico, com ADP de Muito Bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TOA evoluirá para o Grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - i) No Grau VII, avaliado o Currículo Técnico, com ADP de Muito Bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TOA evoluirá para o Grau VIII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
2. Nos casos previstos nas alíneas h) e i), é garantida a evolução de, no mínimo, 10% dos trabalhadores que reúnam todos os requisitos para o efeito, independentemente das necessidades da Empresa.
3. Todas as evoluções nos Graus e respectivas posições salariais terão em conta o disposto na cláusula 16.º do A.E..

#### Cl.<sup>a</sup> 9.<sup>a</sup>

#### **(Nomeação e exoneração de chefias)**

1. É da competência da TAP a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica, a qual deve preferencialmente e em princípio recair sobre:
  - a) TOA/Supervisor – TOA dos Graus VI e VII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.

- b) TOA/Chefe de Secção – TOA/Supervisor e TOA dos Graus VII e VIII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.
2. Cessadas as funções de chefia inerentes às categorias profissionais/cargos de chefia referidas, o trabalhador é enquadrado nas seguintes posições:
- a) TOA/Supervisor – TOA Grau VII;  
b) TOA/Chefe de Secção – TOA Grau VIII.
3. Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente, o adicional de chefia).

Cl.<sup>a</sup> 10.<sup>a</sup>

**(Avaliação de Desempenho e Potencial)**

1. A Avaliação de Desempenho e Potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na Empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:
- Insuficiente – até 1.8  
Suficiente – 1.9 a 2.4  
Bom – 2.5 a 3.4  
Muito Bom – 3.5 a 4.0
2. No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este A.E., avaliado no Sistema de Avaliação do Desempenho e Potencial (SADP) com a classificação de Muito Bom a Empresa obriga-se a analisar a situação com os Sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.
3. As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.
4. No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação exigida para a progressão na Linha Técnica.

**Tabela salarial**

<b>TOA - Técnico de Organização e Administração</b>				
			<b>Evolução</b>	
<b>Linha Técnica</b>	<b>L. Chefia</b>	<b>€</b>	<b>Tempo</b>	<b>ADP</b>
TOA/GR. VIII	Ch. Secção (*)	1.700		
TOA/GR. VII	Supervisor (*)	1.600		M.BOM
TOA/GR. VI		1.350		M.BOM

TOA/GR. V		1.250	48 M	BOM
TOA/GR. IV		1.150	30 M	SUF
TOA/GR. III		1.000	24 M	SUF
TOA/GR. II		890	24 M	SUF
TOA/GR. I		780	18	SUF
TOA/Iniciado		700	6	SUF
(*) Adicional por exercício de funções de chefia: 8% do vencimento base <b>ADP:</b> SUF 1.9/2.4; BOM 2.5/3.4; M.BOM 3.5/4.0				

## **Anexo F Técnico Auxiliar**

Cl.<sup>a</sup> 1.<sup>a</sup>

### **(Criação e integração no A.E.)**

1. É criada a seguinte nova categoria profissional de Técnico Auxiliar (TAux.).
2. Em caso de cessação do contrato de trabalho, a Empresa atribuirá ao trabalhador uma das profissões/categorias profissionais consagradas na Classificação Nacional de Profissões nas áreas de competência abrangidas, identificadas no n.º 2 da cl.<sup>a</sup> 2.<sup>a</sup>.
3. O presente anexo define o regime específico de carreira previsto na cl.<sup>a</sup> 14.<sup>a</sup> do A.E., de que faz parte integrante.

Cl.<sup>a</sup> 2.<sup>a</sup>

### **(Caracterização da profissão)**

1. Desempenha, dependendo de profissionais mais qualificados, tarefas de apoio global à área funcional em que está integrado;  
Assegura o tratamento e reprodução de documentação, pedidos, notas de encomenda, registos e informação diversa;  
Assegura o transporte de pessoas, o transporte, carga e descarga de correio, bagagem e outros materiais; conduzindo diversos tipos de veículos e equipamentos motorizados desde que habilitado para o efeito, zelando pela sua operacionalidade e conservação;  
Efectua serviço de recepção e entregas e cobranças no exterior; Assegura a carga/descarga de materiais transportados;  
Executa de forma autónoma, tarefas de alguma complexidade tecnológica, quando para tal esteja devidamente qualificado;  
Recebe formação necessária ao desempenho da sua função;  
No exercício da sua actividade profissional, o TAux respeita os princípios, normas e procedimentos definidos pelas Autoridades Aeronáuticas e pela TAP.  
Pode coordenar outros trabalhadores.

#### **2. Competências abrangidas:**

**Administração** - Selecciona, compila e trata elementos relativos à gestão administrativa do pessoal; colige e prepara informações necessárias à organização do processo individual do trabalhador; actualiza-o, registando os respectivos elementos de identificação, nomeadamente, promoções, prémios, sanções e informações; opera um ou vários tipos de máquinas de reprodução de desenhos e outros documentos e controla a sua utilização; corta em guilhotina própria cópia de desenhos e efectua o arquivo dos originais; efectua a manutenção corrente dos equipamentos; ocupa-se do expediente do sector e mantém o arquivo da documentação actualizado; controla a permanência de pessoas estranhas aos serviços; presta informações, encaminha os visitantes para as secções ou pessoas pretendidas e anuncia-os; entrega e recebe correspondência e outros documentos em locais diversos na empresa; recebe e transmite informações diversas e executa recados que lhe sejam solicitados; auxilia os serviços de reprodução e arquivo de documentos.

Distribui mensagens, encomendas, documentos e outro tipo de correspondência pelos destinatários respectivos: ordena a correspondência segundo a sua localização, urgência ou outros factores; distribui a correspondência pelos diversos destinatários e providencia pelo preenchimento de documentos comprovativos.

Pode executar as tarefas acima descritas utilizando um sistema de transmissão e recepção de mensagens via rádio e ser designado em conformidade.

**Fiscal de refeitório** - verifica a qualidade, quantidades, preparação, confecção e apresentação dos alimentos; fiscaliza, em termos de higiene, o funcionamento do refeitório e controla a sua utilização.

**Serviço externo** – Providencia a expedição e recepção de mercadorias, assegura o seu transporte e faz os registos necessários: estuda as características da mercadoria a expedir, as datas, os horários e as tarifas dos diversos meios de transporte e decide ou aconselha qual o mais indicado; providencia a documentação e assegura os procedimentos necessários à expedição ou levantamento da mercadoria; ocupa-se de diversos assuntos relacionados com seguros, despachos de alfândega, contactos com bancos e empresas de transportes; verifica a concordância entre os desembarques e os respectivos conhecimentos de embarque, recibos e outros documentos; anota os danos e perdas e toma as decisões necessárias para a entrega das mercadorias aos seus destinatários.

Executa, fora da empresa, cobranças, pagamentos e depósitos: cobra, no domicílio ou no estabelecimento dos devedores, as importâncias em dívida, entregando-lhes os respectivos recibos; entrega avisos para posterior pagamento dos recibos; faz pagamentos a credores que visita e recebe os respectivos recibos, letras ou outros documentos; faz depósitos em bancos ou em outros estabelecimentos de crédito; recebe e confere os recibos para cobranças; elabora folhas-resumo das cobranças efectuadas, apura o total dos recibos pagos e verifica a sua correspondência com o numerário e valores recebidos; entrega aos serviços competentes as importâncias recebidas, os recibos não cobrados e os talões dos depósitos efectuados.

Cl.<sup>a</sup> 3.<sup>a</sup>

### (Condições de desempenho)

#### 1. Linha Técnica

**Iniciação** - Caracteriza-se pela iniciação e adaptação à Empresa e às tarefas do seu âmbito de actuação.

Executa as tarefas sob orientação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado.

Utiliza documentação técnica e equipamento informático adequados à sua função.

Recebe formação de iniciação à actividade desenvolvida e à organização da Empresa.

**Capacitação** - Grau I / Grau II / Grau III - Caracteriza-se pelo alargamento e aprofundamento de competências técnicas específicas e de aquisição de experiência profissional.

Executa, sob orientação, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

**Consolidação de conhecimentos** - Grau IV / Grau V - Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas adquiridas, e pelo alargamento de novas competências necessárias, em cada momento, ao melhor desempenho das funções.

Apresenta grau crescente de autonomia e polivalência, estando ainda sob orientação.

Pode utilizar documentação técnica e equipamento informático adequados às suas funções.

Recebe formação de âmbito técnico de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

**Senioridade** - Grau VI / Grau VII - Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos adquiridos, executa com autonomia e responsabilidade crescente, funções mais complexas e exigentes sob orientação de profissionais de nível superior.

Pode utilizar documentação técnica e equipamento informático adequado ao desempenho das funções.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

Pode orientar tecnicamente TAux de graus inferiores.

Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas desde que para tal esteja certificado.

#### 2. Linha de Chefia

##### TAux - Supervisor

É o TAux com competência técnica e com responsabilidades organizativas e hierárquicas.

Tem a formação técnica e de gestão definida pela Empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente, em conjunto como o TOA Chefe de Secção, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do Currículo Técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela Empresa.

Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento.

Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, e utensílios de trabalho.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas, desde que para tal esteja certificado.

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

#### Cl.<sup>a</sup> 4.<sup>a</sup>

#### **(Currículo Técnico)**

1. Cada TAux será titular de um Currículo Técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a evolução na carreira profissional, designadamente:
  - a) alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
  - b) aproveitamento na formação profissional;
  - c) formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
  - d) acções profissionais dignas de destaque;
  - e) contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pelo Grupo TAP;
  - f) acções não conformes com as normas estabelecidas;
  - g) resultados da Avaliação do Desempenho e Potencial.
2. O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotado no Currículo Técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.
3. Dos registos e anotações referidos nos n.ºs 1. e 2. será dado conhecimento imediato ao trabalhador o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.
4. No caso das acções não conformes referidas na alínea f) do n.º 1., o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do Sindicato de que seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.
5. O Currículo Técnico deverá ser facultado para consulta, sempre que solicitado pelo próprio ou, com sua autorização escrita, pelo Sindicato que o represente.

#### Cl.<sup>a</sup> 5.<sup>a</sup>

#### **(Formação profissional)**

1. A Empresa obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TAux possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor e aplicável às suas funções e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da Empresa e à respectiva actividade.
2. A Empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.
3. A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.
4. A Empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a Formação e Qualificação do TAux; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TAux, nomeadamente na evolução da sua carreira.
5. O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

#### Cl.<sup>a</sup> 6.<sup>a</sup>

#### **(Condições de admissão e ingresso na C/P de TAux)**

1. As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TAux terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.
2. Os candidatos deverão possuir o 9º ano de escolaridade ou equivalente, salvo se forem detentores de formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela Empresa, domínio da língua portuguesa, falada e escrita, e conhecimentos básicos da língua inglesa falada e escrita. Deverão ter os conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso.

3. O recrutamento e selecção do TAux compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.
4. No recrutamento de candidatos a TAux deverá ser dada preferência a trabalhadores do Grupo TAP, desde que possuam as competências necessárias.
5. O ingresso na profissão de TAux faz-se para a posição de TAux Grau Iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.
6. A idade mínima de admissão para a profissão de TAux é de 18 anos.
7. O período experimental é de 90 dias.

Cl.<sup>a</sup> 7.<sup>a</sup>

**(Enquadramentos profissionais)**

1. O Técnico Auxiliar de Administração enquadra-se, de acordo com a natureza das funções que desempenha na linha técnica.
2. A carreira desenvolve-se pelas seguintes posições:

Grau Iniciado	-	seis meses + ADP positivo/suficiente
Capacitação	- Grau I	-18 meses + ADP positivo/suficiente
	- Grau II	- 24 meses + ADP positivo /suficiente
	- Grau III	- 24meses + ADP positivo /suficiente
Consolidação	- Grau IV	- 30 meses + ADP Bom
	- Grau V	- 36 meses+aval.Téc+ADP Bom + NE
Senioridade	- Grau VI	- aval.Téc.+ADP Mto.Bom+NE
	- Grau VII	
3. Integra a Linha de Chefia a seguinte posição:

TAux /Supervisor – Grau VI ou VII

Cl.<sup>a</sup> 8.<sup>a</sup>

**(Progressão na Linha Técnica)**

1. Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes.
  - a) Ingresso na C/P é feito para o estágio de iniciação (TAux - Iniciado), que terá a duração de seis meses de exercício de funções, integrando este o período experimental.
  - b) Concluído o período de iniciação, com avaliação de desempenho positiva/suficiente e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TAux evoluirá para o Grau I, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - c) Após dezoito meses de exercício de funções no Grau I, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TAux evoluirá para o Grau II, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - d) Após vinte e quatro meses de exercício de funções no Grau II, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TAux evoluirá para o Grau III, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - e) Após vinte e quatro meses de exercício de funções no Grau III, com avaliação de desempenho positiva/suficiente, e cumpridos os requisitos gerais de acesso definidos pelo Grupo, o TAux evoluirá para o Grau IV, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - f) Após trinta meses de exercício de funções no Grau IV, avaliado o Currículo Técnico, com ADP de Bom, o TAux evoluirá para o Grau V, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.

- g) Após trinta e seis meses de exercício de funções no Grau V, avaliado o Currículo Técnico, com ADP de Bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TAux evoluirá para o Grau VI, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
  - h) No Grau VI, avaliado o Currículo Técnico, com ADP de Muito Bom, e existindo informação expressa sobre a necessidade de profissionais detentores destas competências, o TAux evoluirá para o Grau VII, sendo enquadrado na posição salarial respectiva.
2. Nos casos referidos nas alíneas g) e h), é garantida a evolução de, no mínimo, 10% dos trabalhadores que reúnam todos os requisitos para o efeito independentemente das necessidades da Empresa.
3. Todas as evoluções nos Graus e respectivas posições salariais terão em conta o disposto na cláusula 16.º do A.E..

Cl.ª 9.ª

**(Nomeação e exoneração de chefias)**

1. É da competência da TAP a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica, a qual deve preferencialmente e em princípio recair sobre: TAux do grau VI com exercício de funções não inferior a 3 anos nesses graus.
2. Cessadas as funções de chefia inerentes à categoria profissional/cargo de chefia referida, o trabalhador é enquadrado na posição de TAux Grau VI ou superior se já anteriormente possuída.
3. Com a cessação do exercício de funções de chefia, para além da reclassificação referida, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente, o adicional de chefia).

Cl.ª 10.ª

**(Avaliação de Desempenho e Potencial)**

1. A Avaliação de Desempenho e Potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na Empresa e é atribuída uma classificação qualitativa de acordo com o seguinte:

Insuficiente	– até 1.8
Suficiente	– 1.9 a 2.4
Bom	– 2.5 a 3.4
Muito Bom	– 3.5 a 4.0
2. No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este A.E., avaliado no Sistema de Avaliação do Desempenho e Potencial (SADP) com a classificação de Muito Bom a Empresa obriga-se a analisar a situação com os Sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.
3. As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.
4. No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tenha a avaliação exigida para a progressão na Linha Técnica

**Tabela salarial**

<b>TAux - Técnico Auxiliar</b>				
			<b>Evolução</b>	
<b>Linha Técnica</b>	<b>L. Chefia</b>	<b>€</b>	<b>Tempo</b>	<b>ADP</b>
TAUXGR. VII	Supervisor (*)	1.200		
TAUXGR. VI		1.000		M.BOM
TAUXGR. V		900	36 M	BOM
TAUXGR. IV		820	30 M	BOM
TAUXGR. III		760	24 M	SUF
TAUX/ GR. II		700	24 M	SUF
TAUX/ GR. I		650	18 M	SUF
TAux/Iniciado		590	6 M	SUF
(*) Adicional por exercício de funções de chefia: 8% do vencimento base <b>ADP:</b> SUF 1.9/2.4; BOM 2.5/3.4; M.BOM 3.5/4.0				

**ANEXO G**  
**Técnico de Manutenção de Aeronaves**

Cláusula 1.<sup>a</sup>  
**(Criação e integração no A.E.)**

1. É criada a categoria profissional de Técnico de Manutenção de Aeronaves (TMA).
2. O presente anexo define o regime específico de carreira prevista na cl.<sup>a</sup> 14.<sup>a</sup> do A.E., de que faz parte integrante.

Cláusula 2.<sup>a</sup>  
**(Caracterização da profissão)**

O Técnico de Manutenção de Aeronaves (TMA) é o técnico com conhecimentos teóricos e práticos de manutenção aeronáutica que efectua a manutenção preventiva e correctiva do avião, estrutura, sistemas, reactores e componentes, procedendo à detecção e correcção de avarias ou anomalias, bem como à operação, reparação, regulação e ensaio do avião, seus sistemas mecânicos, hidráulicos e pneumáticos, eléctricos e electrónicos, seus reactores e partes constituintes, sua estrutura e elementos estruturais, seus componentes e partes constituintes.

Cláusula 3.<sup>a</sup>  
**(Condições de ingresso na profissão)**

1. A idade mínima de admissão para a profissão de TMA é de 18 anos.
2. As habilitações escolares e profissionais exigidas para o ingresso na profissão de TMA são as seguintes:
  - a) Ensino secundário completo ou equivalente oficial, ou escolaridade mínima obrigatória desde que detendo formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela TAP como relevantes para o exercício da profissão;
  - b) Licença profissional homologada pela autoridade aeronáutica, comprovada e reconhecida como satisfazendo os requisitos exigidos pela TAP, ou formação de Técnico de Manutenção de Aeronaves, também homologada pela autoridade aeronáutica e comprovada e reconhecida como satisfazendo os requisitos exigidos pela TAP.
3. A admissão para a profissão de TMA é feita por concurso, ou via cursos internos de formação *ab initio* de TMA, devendo a TAP publicar as datas de abertura e fecho do mesmo, os requisitos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir, as provas a efectuar e os critérios de selecção. A TAP disponibilizará aos sindicatos subscritores e aos candidatos envolvidos cópia dos requisitos de cada concurso e informará os mesmos sobre o seu resultado final. Em circunstâncias excepcionais, devidamente justificadas aos sindicatos subscritores, a TAP pode efectuar admissões de TMA com dispensa de concurso, desde que não existam na empresa TMA em condições de preencher os lugares em aberto.
4. O recrutamento e selecção de TMA compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista de pré-selecção, avaliação das competências técnicas e dos conhecimentos requeridos, avaliação psicológica, entrevista final e avaliação médica.
5. O ingresso na profissão de TMA far-se-á na respectiva posição salarial de iniciado. Contudo, com base na experiência, formação e competência, devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TMA um grau de ingresso mais elevado, disso informando aos sindicatos subscritores.

Cláusula 4.<sup>a</sup>  
**(Período experimental)**

O período experimental em contratos de trabalho por tempo indeterminado de TMA é de 180 dias.

Cláusula 5ª  
**(Enquadramento profissional - conceitos e definições)**

1. Em complemento do disposto na clª 13ª do A.E., entende-se por:
  - a) Carreira profissional: sistema que define as linhas orientadoras gerais de evolução na profissão;
  - b) Posição salarial: posição em que cada TMA se acha integrado na tabela salarial, determinada pelo grau de enquadramento.

Cláusula 6ª  
**(Enquadramento na carreira profissional)**

1. Os TMA enquadram-se na carreira profissional de acordo com a natureza das funções que desempenham na Linha Técnica ou na Linha Hierárquica.
2. Integram a Linha Técnica os seguintes graus:
  - TMA Grau IX
  - 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 Grau Iniciado
3. Integram a Linha Hierárquica as seguintes funções:
  - TMA Coordenador Superior
  - TMA Chefe de Produção
  - TMA Chefe de Grupo

Cláusula 7ª  
**(Desempenho de funções)**

1. Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais abrangente do que o grau de enquadramento imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.
2. Para além das tarefas e responsabilidades características do respectivo grau, os TMA assumirão também, na Linha Técnica, as correspondentes aos graus de enquadramento inferior na evolução na carreira de TMA, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.
3. Os TMA de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas de grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão hierárquica e orientação de técnicos devidamente qualificados de grau superior.
4. A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento, nas suas vertentes de conhecimento, perícia e atitude profissional, é adquirida através de aprovação em cursos de especialização e qualificação e da boa prática no exercício efectivo da função.
5. Os TMA de qualquer grau, no exercício das suas funções:
  - a) Utilizam a documentação técnica, aplicando os documentos de trabalho pré-definidos, e os equipamentos, ferramentas e materiais adequados para as tarefas que executam;
  - b) Zelam pelo bom estado de conservação dos equipamentos e ferramentas que utilizam e contribuem para a manutenção da sua operacionalidade, podendo proceder ao seu ensaio e reparação, desde que capacitados para tal;
  - c) Zelam pela boa organização do seu espaço de trabalho;

- d) Respeitam os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela TAP, visando os mais altos padrões de qualidade e segurança;
- e) Cumprem as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

**Cláusula 8ª**  
**(Currículo Técnico)**

1. Cada TMA será titular de um Currículo Técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional.
2. Constam obrigatoriamente do Currículo Técnico:
  - a) Registo da formação adquirida na TAP e respectiva classificação;
  - b) Registo da formação, considerada relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
  - c) Registo de valências adicionais / alargamento funcional;
  - d) Designação para o exercício de funções de certificação;
  - e) Registo de qualificação em aviões, ou reactores ou sistemas;
  - f) Acções profissionais dignas de destaque;
  - g) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa ou pela indústria aeronáutica;
  - h) Acções não conformes com as regras e práticas pré-estabelecidas;
  - i) Resultado da Avaliação do Desempenho e Potencial;
  - j) Desempenho temporário de funções de chefia, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação;
  - k) Evolução na carreira, com referência ao grau, data e fundamento da evolução.
3. Dos registos e anotações referidos no número anterior será dado conhecimento ao TMA o qual lhes poderá fazer anexar os comentários que considerar pertinentes.
4. No caso de acções não conformes referidas na alínea h) do n.º 2, o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade, e comunicado ao TMA por escrito no prazo de 10 dias após o registo. O TMA poderá opor as suas razões, fundamentadas, por escrito, de que a TAP fará a devida apreciação, da qual dará conhecimento ao TMA.
5. O TMA poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri a constituir, que integrará representantes do sindicato em que se ache filiado e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.
6. O Currículo Técnico será facultado para consulta, sempre que solicitado pelo TMA ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato em que se ache filiado.

**Cláusula 9ª**  
**(Evolução na Linha Técnica)**

1. A evolução na Linha Técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.
2. Constituem requisitos gerais para a evolução na Linha Técnica:
  - a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação;
  - b) Assiduidade dentro dos limites definidos na clª 16ª do A.E.;
  - c) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na clª 16ª do A.E.;
  - d) Apreciação do Currículo Técnico, nos termos definidos na clª 8ª deste Anexo.
3. Verificados os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TMA evolui na Linha Técnica nos seguintes termos específicos:
  - a) Após 6 meses de permanência no Grau Iniciado, o TMA evolui para o Grau I, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente;
  - b) Após 24 meses de permanência no Grau I, o TMA evolui para o Grau II, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente;

- c) Após 24 meses de permanência no Grau II, o TMA evolui para o Grau III, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente;
  - d) Após 24 meses de permanência no Grau III, o TMA evolui para o Grau IV, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente;
  - e) Após 36 meses de permanência no Grau IV, o TMA evolui para o Grau V, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente;
  - f) Após 36 meses de permanência no Grau V, o TMA evolui para o Grau VI, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Bom e detenha o perfil definido para o novo grau;
  - g) Os TMA dos Graus VI, VII e VIII evoluem para os Graus VII, VIII e IX, respectivamente, sendo enquadrados nas respectivas posições salariais, desde que tenham um mínimo de 36 meses de permanência no grau, Avaliação do Desempenho e Potencial igual a Muito Bom, detenham o perfil definido para o novo grau e exista necessidade expressa de profissionais destes graus.
4. Para efeito do estabelecido na alínea g) do número anterior, a TAP compromete-se a informar os sindicatos subscritores, até 31 de Janeiro de cada ano, sobre o quadro de necessidades a ser preenchido durante esse ano.
5. Adicionalmente às progressões efectuadas ao abrigo da alínea g) do nº 3, em conjunto com as nomeações na Linha Hierárquica, a TAP assegurará, em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão de TMA, independentemente das necessidades da empresa:
- a) 10% do total dos TMA do Grau VI;
  - b) 7,5% do total dos TMA do Grau VII;
  - c) 5% do total dos TMA do Grau VIII.
6. Todas as evoluções nos Graus e respectivas posições salariais terão em conta o disposto na cláusula 16.º do A.E.

Cláusula 10ª  
**(Nomeação e exoneração na Linha Hierárquica)**

1. É da competência da TAP a nomeação e exoneração dos titulares de funções na Linha Hierárquica, de acordo com as suas necessidades.
2. A nomeação para o exercício de funções na Linha Hierárquica será feita com audição prévia dos TMA envolvidos, sendo-lhes dado a conhecer o processo de nomeação que contemplará os seguintes critérios:
- a) Apreciação positiva do currículo técnico;
  - b) Detenção do perfil definido para a função;
  - c) Avaliação do desempenho e potencial igual a muito bom;
  - d) Assiduidade dentro dos limites estabelecidos na clª 16ª do A.E.;
  - e) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na clª 16ª do A.E.
3. No final do processo de nomeação, a TAP informará os TMA envolvidos sobre o resultado do processo.
4. As nomeações para o exercício de funções na Linha Hierárquica contemplarão as seguintes preferências:
- a) Os TMA Chefe de Grupo são nomeados preferencialmente de entre os TMA Grau VII;
  - b) Os TMA Chefe de Produção são nomeados preferencialmente de entre os TMA Chefe de Grupo;
  - c) Os TMA Coordenador Superior são nomeados preferencialmente de entre os TMA Chefe de Produção.
5. A nomeação temporária para o desempenho de funções na Linha Hierárquica só poderá ter lugar mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao nomeado da retribuição estabelecida para as funções exercidas, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição paga desde o primeiro dia. O adicional de chefia será sempre devido desde o primeiro dia.

6. O exercício temporário de funções previsto no número anterior não poderá ultrapassar os 90 dias, ou 180 dias se, ocorrendo aquele em substituição, o impedimento do TMA substituído for devido a licença por maternidade, paternidade ou adopção, a doença, a doença profissional ou a acidente de trabalho.
7. Decorridos os prazos estabelecidos no número anterior, a TAP deverá proceder à nomeação de chefia com enquadramento efectivo na Linha Hierárquica.
8. Cessando funções na Linha Hierárquica, os TMA serão reenquadrados da seguinte forma:
  - a) TMA Chefe de Grupo em TMA Grau VII;
  - b) TMA Chefe de Produção em TMA Grau VIII;
  - c) TMA Coordenador Superior em TMA Grau IX.
9. Com a cessação do exercício de funções na Linha Hierárquica, para além do reenquadramento referido no número anterior, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas por esse exercício.

Cláusula 11<sup>a</sup>  
**(Regime remuneratório na Linha Hierárquica)**

Os titulares de cargos de chefia têm direito à retribuição correspondente constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, a um adicional mensal que consta da tabela salarial anexa.

Cláusula 12<sup>a</sup>  
**(Formação profissional)**

1. A TAP obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TMA possam satisfazer a regulamentação aeronáutica aplicável às suas funções, a cada momento em vigor.
2. A TAP deve promover a formação contínua dos seus TMA tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.
3. A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o TMA desempenha as suas funções.
4. A TAP obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação a cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação do TMA e do seu incumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TMA, nomeadamente na evolução na sua carreira.
5. O nível mínimo para aprovação em formação profissional será o que conste do Manual de Procedimentos de Formação e o que decorra da regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor.
6. O TMA deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.
7. O Plano de Formação para a Linha Técnica e para a Linha Hierárquica será realizado de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor.

Cláusula 13<sup>a</sup>  
**(Obtenção de documentos)**

A obtenção e renovação da licença de TMA, se impostas directamente pela prestação de serviço à Empresa, serão da responsabilidade desta, que suportará os seus custos, devendo o TMA fornecer-lhe, atempadamente, os elementos necessários para o efeito.

Cláusula 14<sup>a</sup>  
**(Deslocações especiais)**

1. O disposto na presente cláusula é aplicável:

- a) ao trabalho prestado em voos de ensaio ou similares;
  - b) às deslocações, como extra-crew, para assistência ao avião no local do destino ou em escala intermédia;
  - c) as deslocações de emergência para assistência a avião situado no local do destino.
2. A disponibilidade do TMA no período que precede imediatamente o início da deslocação e no que é imediatamente subsequente ao seu termo não dá lugar a qualquer compensação, designadamente ao pagamento de trabalho suplementar.
  3. No local da deslocação o horário de trabalho é ajustado aos períodos em que há necessidade de prestação de trabalho e nunca incluirá dias de descanso semanal ou complementar e de feriado, só dando lugar à remuneração como trabalho suplementar, com acréscimo de 100%, quando for excedido o limite semanal da duração de trabalho (37H30) em cada seis dias.
  4. Quando um TMA se deslocar em emergência para assistência a aeronaves imobilizadas e prestar mais de sete horas e meia diárias, será remunerado para além de tal limite pelos coeficientes aplicáveis ao trabalho suplementar.
  5. Concluída a deslocação deve ser observado um descanso mínimo de duração não inferior a 10 horas, sendo esse período contado a partir do momento da chegada no regresso (calços).
  6. Quando a chegada no regresso (calços) se situe no período compreendido entre as 00H00 e as 05H00, o TMA será dispensado no período de trabalho que, nesse mesmo dia, por horário devia cumprir a partir das 08H00.
  7. Quando o termo da deslocação (chegada no regresso-calços) se verificar após as 05H00 o trabalhador, nesse dia, ficará dispensado da prestação de trabalho.
  8. Quando a deslocação se faça em dia de descanso semanal, de descanso complementar ou de feriado (seja na ida, seja na volta) o TMA beneficiará sempre de um dia completo de descanso que será gozado, após o regresso à base, em data a acordar com a Empresa.

Cláusula 15<sup>a</sup>  
**(Duração do trabalho normal)**

1. O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até duas horas de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.
2. O aumento do período normal de trabalho diário previsto no número anterior terá que ser comunicado ao trabalhador com uma antecedência mínima de quatro horas.
3. Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no ponto 1, seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fracção de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (n.º de dias úteis x 7h30 ou número de semanas x 37h30), será remunerado como trabalho suplementar.
4. Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37h30), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no n.º 3, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.
5. Todas as horas que ultrapassem o limite de quinze horas que se refere na parte final do n.º 1 antecedente serão autónoma e imediatamente remuneradas nos termos no n.º 1 da Cl.ª 71ª do A.E., não contando para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula.
6. O regime previsto nesta cláusula:
  - a) não é aplicável em regimes de laboração contínua;
  - b) é aplicável, nos horários de turno, aos turnos da manhã.

7. Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:

- Junho, Julho, Agosto
- Setembro, Outubro, Novembro
- Dezembro, Janeiro, Fevereiro
- Março, Abril, Maio

Cláusula 16<sup>a</sup>  
**(Organização do trabalho por turnos)**

1. A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados, incluindo os resultantes do regime definido na Cl.ª 15.ª deste Anexo.
2. Mediante comunicação prévia ao interessado, com antecedência não inferior a 12 horas, a Empresa poderá alterar excepcionalmente, com justificação, a hora de início e termo dos períodos normais de trabalho fixados no horário de trabalho, desde que não ultrapasse a amplitude de 3 horas e respeite um período de descanso mínimo de 12 horas entre o termo de um período de trabalho diário e o início do período de trabalho diário imediato.
3. Nos casos previstos no número anterior, sempre que o período de descanso mínimo de 12 horas estabelecido ultrapasse o início do primeiro período de trabalho normal subsequente, o TMA fica dispensado da prestação de trabalho nesse período de trabalho normal, salvo prejuízo sério para a Empresa.
4. Nos horários de trabalho com amplitude de 24 horas, a prestação de trabalho no turno integralmente nocturno (entre as 00h00 e as 08h00) não deve ultrapassar quatro dias consecutivos e deve ter frequência reduzida, sem prejuízo da satisfação das exigências e da adequação dos recursos disponíveis.
5. O disposto no número anterior é exclusivamente aplicável nas áreas/serviços com laboração contínua (24h/dia e 7 dias/semana), aos trabalhadores sujeitos a regimes de turnos com igual amplitude e com variação do dia de descanso semanal e do dia de descanso complementar (horários de turnos irregulares).
6. Nos casos de funcionamento em regime de laboração contínua e em relação aos trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, os turnos poderão ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, o dia de descanso semanal obrigatório em cada semana de calendário, sem prejuízo do dia de descanso semanal complementar a que os trabalhadores têm direito.
7. Os trabalhadores só poderão ser mudados do turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório.
8. Excepcional e temporariamente, por razões de absentismo ou redução de pessoal imprevisíveis, de salvaguarda da regularidade da operação ou de cumprimento pontual de contratos, a Empresa poderá, mediante comunicação prévia aos interessados, com antecedência não inferior a 48 horas:
  - a) transferir trabalhadores entre os turnos previstos nos horários respeitando o gozo de um intervalo de descanso mínimo de 12 horas entre o termo do último período de trabalho e o início do primeiro período de trabalho correspondente ao turno para que o trabalhador for transferido;
  - b) proceder à extensão do período de funcionamento do serviço, organizando turno ou turnos suplementares e transferindo para esse ou esses turnos os trabalhadores necessários, respeitando o gozo de um intervalo de descanso mínimo de 12 horas entre o turno do último período de trabalho prestado e o início do primeiro período de trabalho correspondente ao novo turno para que o trabalhador for transferido.
9. Nos casos previstos no número anterior, a Empresa formalizará, por escrito, e afixará junto dos horários de trabalho, as transferências efectuadas e os turnos temporariamente organizados.

10. Quando as razões justificativas das medidas previstas no número 7 assumam carácter permanente ou de longa duração, a Empresa deverá proceder às alterações dos horários de trabalho em conformidade.

Cl.ª 17.ª

### (Caracterização funcional da carreira profissional)

#### 1. Linha Técnica

##### **TMA Grau Iniciado**

É o TMA que cumpre a fase de iniciação e adaptação à profissão na TAP, que:

- Recebe formação de introdução à organização da TAP, sobre segurança, higiene e saúde no trabalho e outra considerada necessária para o desempenho das suas funções;
- Executa, sob orientação de TMA de um grau superior, tarefas elementares de desmontagem, inspecção, reparação, montagem, ensaio e modificação, na sua área de especialidade, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reactores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes.

##### **TMA Grau I**

É o TMA em fase de alargamento e aprofundamento de conhecimentos técnicos, aquisição de experiência profissional e desenvolvimento pessoal, que:

- Executa, sob orientação de TMA de um grau superior, tarefas progressivamente mais complexas de desmontagem, inspecção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, na sua área de especialidade, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reactores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;
- Procede ao registo e controlo documental dos trabalhos realizados.

##### **TMA Grau II**

É o TMA em fase de alargamento e aprofundamento de conhecimentos técnicos, aquisição de experiência profissional e desenvolvimento pessoal, que:

- Executa, sob orientação de TMA de um grau superior, tendendo para a autonomia, tarefas progressivamente mais complexas de desmontagem, inspecção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, na sua área de especialidade, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reactores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;
- Procede ao registo e controlo documental dos trabalhos realizados.

##### **TMA Grau III**

É o TMA em fase de consolidação de conhecimentos técnicos, experiência profissional e desenvolvimento pessoal, que:

- Executa, com autonomia técnica, podendo ser orientado por TMA de grau superior quando necessário, tarefas progressivamente mais complexas de desmontagem, inspecção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, na sua área de especialidade, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reactores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;
- Executa e/ou certifica tarefas e ensaios de pequena complexidade que requeiram qualificação reconhecida pela Área da Qualidade, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Elabora documentos técnicos inerentes à sua actividade;
- Pode orientar tecnicamente TMA de um grau inferior.

##### **TMA Grau IV**

É o TMA em fase de consolidação de conhecimentos técnicos, experiência profissional e desenvolvimento pessoal, que:

- Executa, com autonomia técnica e responsabilidade crescente, trabalhos mais complexos e exigentes de desmontagem, inspecção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, nos aviões, suas estruturas e sistemas, reactores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;

- Executa e/ou certifica ensaios complexos que requeiram qualificação reconhecida pela Área da Qualidade, desde que para tal expressamente formado, designado e autorizado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Desempenha funções de certificação de aptidão para serviço de material de voo, com exclusão das atribuídas a graus superiores, desde que para tal expressamente formado, designado e autorizado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Procede ao registo e controlo documental dos trabalhos realizados;
- Pode orientar tecnicamente TMA de grau inferior;
- Pode ministrar formação teórica ou prática, em contexto real de trabalho, nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas.

#### **TMA Grau V**

É o TMA com conhecimentos técnicos, experiência profissional e desenvolvimento pessoal, consolidados e acrescidos, que:

- Executa com progressiva polivalência funcional, grande autonomia e iniciativa, trabalhos de elevada complexidade e exigência relativos a desmontagem, inspecção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reactores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;
- Executa e/ou certifica ensaios de complexidade elevada que requeiram qualificação reconhecida pela Área da Qualidade, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Desempenha funções de controlo da qualidade, de certificação ou de suporte à certificação de aptidão para serviço de material de voo, com exclusão das atribuídas a graus superiores, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Procede ao registo e controlo documental dos trabalhos realizados;
- Pode orientar tecnicamente TMA de grau inferior;
- Pode ministrar formação teórica ou prática, em contexto real de trabalho, nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas.

#### **TMA Grau VI**

É o TMA com conhecimentos técnicos, experiência profissional e desenvolvimento pessoal, consolidados e acrescidos, que:

- Executa com progressiva polivalência funcional, grande autonomia e iniciativa, trabalhos de elevada complexidade e exigência relativos a desmontagem, inspecção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reactores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;
- Colabora nos aspectos organizativos no seu âmbito de actividade e propõe a implementação de medidas conducentes a um melhor desempenho, do ponto de vista técnico, do grupo de trabalho em que se encontra inserido;
- Executa e/ou certifica ensaios de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação reconhecida pela Área da Qualidade, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Desempenha funções de controlo da qualidade, de certificação ou de suporte à certificação de aptidão para serviço de material de voo, com exclusão das atribuídas a graus superiores, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Procede ao registo e controlo documental dos trabalhos realizados;
- Orienta a execução técnica de tarefas de TMA dos graus inferiores, podendo ministrar formação teórica ou prática, em contexto real de trabalho, nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Colabora com o TMA Chefe de Grupo, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos;
- Zela pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

#### **TMA Grau VII**

É o TMA com grandes conhecimentos técnicos, experiência profissional e desenvolvimento pessoal sedimentados, que:

- Executa, com grande polivalência funcional, total autonomia e iniciativa, trabalhos de elevada complexidade e exigência relativos a desmontagem, inspecção, reparação, montagem, pesquisa de avarias, regulação, ensaio e modificação, sobre aviões, suas estruturas e sistemas, reactores e suas partes constituintes, componentes e suas partes constituintes;

- Detém responsabilidades organizativas no seu âmbito de actividade e propõe a implementação de medidas conducentes a um melhor desempenho, do ponto de vista técnico, do grupo de trabalho em que se encontra inserido;
- Executa e/ou certifica ensaios de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação reconhecida pela Área da Qualidade, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Desempenha funções de controlo da qualidade, de certificação ou de suporte à certificação de aptidão para serviço de material de voo, incluindo a certificação de aptidão para o serviço de aviões após manutenção de base ou de motores após shop visit desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Elabora documentos técnicos inerentes à sua actividade e colabora nos estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- Orienta a execução técnica de tarefas de TMA dos graus inferiores, podendo ministrar formação teórica ou prática, em contexto real de trabalho, nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Colabora com o TMA Chefe de Grupo, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos;
- Zela pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

### **TMA Grau VIII**

É o TMA com elevada experiência profissional e vastos conhecimentos técnicos, que:

- Pode coordenar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades de diversos grupos, de modo a garantir o cumprimento do objectivo final definido para o trabalho, a correcção técnica da sua execução e o respeito pelas práticas e normas instituídas;
- Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido;
- Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas e emite pareceres, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional;
- Executa e/ou certifica ensaios de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação reconhecida pela Área da Qualidade, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Desempenha funções de controlo da qualidade e certificação desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Elabora estudos com vista à solução de problemas técnicos do avião e relatórios, inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica de que esteja incumbido;
- Pode assumir responsabilidades de coordenação de equipas multidisciplinares, no âmbito de projectos específicos diversos, visando a melhoria dos processos e métodos de trabalho;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Colabora com os responsáveis da sua área na concretização dos objectivos definidos;
- Zela pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

### **TMA Grau IX**

É o TMA com muito elevada experiência profissional e conhecimentos técnicos muito profundos e abrangentes, que:

- Pode coordenar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades de diversos grupos, de modo a garantir o cumprimento do objectivo final definido para o trabalho, a correcção técnica da sua execução e o respeito pelas práticas e normas instituídas;
- Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido;
- Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas e emite pareceres, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional;
- Executa e/ou certifica ensaios de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação reconhecida pela Área da Qualidade, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Desempenha funções de controlo da qualidade e certificação desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Elabora estudos com vista à solução de problemas técnicos do avião e relatórios, inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica de que esteja incumbido;
- Pode assumir responsabilidades de coordenação de equipas multidisciplinares, no âmbito de projectos específicos diversos, visando a melhoria dos processos e métodos de trabalho;

- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Colabora com os responsáveis da sua área na concretização dos objectivos definidos;
- Zela pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

## **2. Linha Hierárquica**

### **TMA Chefe de Grupo**

É o TMA com grandes conhecimentos técnicos, experiência profissional e desenvolvimento pessoal sedimentados, e com responsabilidades organizativas e hierárquicas de 1ª linha, que:

- Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, devendo no seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela TAP;
- É responsável ao nível dos elementos do seu grupo de trabalho, em conjunto com o TMA Chefe de Produção, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do “Currículo Técnico”;
- Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento;
- Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, ferramentas e utensílios de trabalho;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Executa e/ou certifica ensaios de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação reconhecida pela Área da Qualidade, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Desempenha funções de controlo da qualidade e certificação desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- Colabora com o TMA Chefe de Produção podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos.

### **TMA Chefe de Produção**

É o TMA com elevada experiência profissional e vastos conhecimentos técnicos, com responsabilidades organizativas e hierárquicas de 2ª linha, que:

- Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela TAP;
  - Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;
  - É responsável pela coordenação e articulação dos vários grupos que chefia, e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade, cumprimento do planeamento e económicos;
  - Controla e assegura a disponibilidade e o bom estado de equipamentos e ferramentas necessários à execução dos trabalhos de sua responsabilidade;
  - É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente;
- 
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
  - Executa e/ou certifica ensaios de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação reconhecida pela Área da Qualidade, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;

- Desempenha funções de controlo da qualidade e certificação desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

### **TMA Coordenador Superior**

É o TMA com muito elevada experiência profissional e conhecimentos técnicos muito profundos e abrangentes e com responsabilidades organizativas e hierárquicas de 3ª linha, que:

- Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de um conjunto de unidades orgânicas de produção, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela TAP;
- Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;
- É responsável pela coordenação e articulação das várias unidades de produção que chefia, e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade, cumprimento do planeamento e económicos;
- Garante a disponibilidade e o bom estado de equipamentos e ferramentas necessários à execução dos trabalhos de sua responsabilidade;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências técnicas e pedagógicas;
- Executa e/ou certifica ensaios de muito elevada complexidade e exigência que requeiram qualificação reconhecida pela Área da Qualidade, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Desempenha funções de controlo da qualidade e certificação desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Elabora análises, estudos e relatórios conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados e implementa as medidas necessárias à concretização dos objectivos definidos para as suas unidades de produção;
- Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

Cl.ª 18.ª

### **(Avaliação do Desempenho e Potencial)**

1. A Avaliação do Desempenho e Potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.
2. A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

Insuficiente	< 45%
45%	≤ Suficiente < 65%
65%	≤ Bom < 80%
Muito Bom	≥ 80%
3. O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TMA, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do Sistema de Avaliação do Desempenho e Potencial (SADP).
4. No caso de não existir nenhum TMA avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos subscritores, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.
5. As avaliações referentes a cada ano civil serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.
6. No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TMA, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

## Tabela salarial

<b>TMA – Técnico de Manutenção de Aeronaves</b>				
			<b>Evolução</b>	
<b>Linha Técnica</b>	<b>L. Hierárquica</b>	<b>€</b>	<b>Tempo</b>	<b>ADP</b>
TMA/GR. IX	Coord. Superior *	2.400		
TMA/GR. VIII	Ch. Produção *	2.100	36M	M.BOM
TMA/GR. VII	Ch. Grupo *	1.960	36M	M.BOM
TMA/GR. VI		1.800	36M	M.BOM
TMA/GR. V		1.600	36M	BOM
TMA/GR. IV		1.400	36M	SUF
TMA/GR. III		1.200	24M	SUF
TMA/GR. II		1.100	24M	SUF
TMA/GR. I		950	24M	SUF
TMA/Iniciado		850	6M	SUF

(\*) Adicional por exercício de funções de chefia: 8% do vencimento base  
**ADP:** SUF ≤45/<65%; BOM ≤65/80%; M.BOM ≤80%

## **ANEXO H** **Técnico de Máquinas-Ferramentas de Precisão**

### **Cláusula 1ª** **(Criação e integração no A.E.)**

1. É criada a categoria profissional de Técnico de Máquinas-Ferramentas de Precisão (TMFP).

2. O presente anexo define o regime específico de carreira prevista na cl.ª 14.ª do A.E., de que faz parte integrante.

**Cláusula 2ª**  
**(Caracterização da profissão)**

O Técnico de Máquinas-Ferramentas de Precisão é o profissional que opera, prepara, regula e conserva vários tipos de máquinas-ferramentas, quer convencionais, quer de Comando Numérico por Computador (CNC), efectuando a programação destas, tendo por função e objectivo a realização de trabalhos de maquinagem de precisão, para modificação, reparação, ou manufactura de conjuntos ou peças de avião e restante material de voo, ferramentas ou outro equipamento com destino à manutenção aeronáutica ou com ela relacionado, interpretando desenhos e identificando materiais.

**Cláusula 3ª**  
**(Condições de ingresso na profissão)**

1. A idade mínima de admissão para a profissão de TMFP é de 18 anos.
2. As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TMFP são:
  - a) Ensino secundário completo na vertente tecnológica profissionalizante ou equivalente oficial, ou:
  - b) Escolaridade mínima obrigatória desde que detendo formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela TAP como relevantes para o exercício da profissão.
3. A admissão para a profissão de TMFP é feita por concurso, devendo a TAP publicar as datas de abertura e fecho do mesmo, os requisitos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir, as provas a efectuar e os critérios de selecção. A TAP disponibilizará aos sindicatos subscritores e aos candidatos envolvidos cópia dos requisitos de cada concurso e informará os mesmos sobre o seu resultado final. Em circunstâncias excepcionais, devidamente justificadas aos sindicatos subscritores, a TAP pode efectuar admissões de TMFP com dispensa de concurso.
4. O recrutamento e a selecção de TMFP compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista de pré-selecção, avaliação das competências técnicas e dos conhecimentos requeridos, avaliação psicológica, entrevista final e avaliação médica.
5. O ingresso na profissão de TMFP far-se-á na respectiva posição salarial de iniciado. Contudo, em situações devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TMFP um grau de ingresso mais elevado, disso informando aos sindicatos subscritores.

**Cláusula 4ª**  
**(Enquadramento profissional – conceitos e definições)**

Em complemento do disposto na cl.ª 13ª do A.E., entende-se por:

- a) Carreira profissional: sistema que define as linhas orientadoras gerais de evolução na profissão;
- b) Posição salarial: posição em que cada TMFP se acha integrado na tabela salarial, determinada pelo grau de enquadramento.

**Cláusula 5ª**  
**(Enquadramento na carreira profissional)**

1. Os TMFP enquadram-se na carreira profissional de acordo com a natureza das funções que desempenham na Linha Técnica ou na Linha Hierárquica.
2. Integram a Linha Técnica os seguintes graus:  
TMFP Grau VIII  
TMFP Grau VII  
TMFP Grau VI

TMFP Grau V  
TMFP Grau IV  
TMFP Grau III  
TMFP Grau II  
TMFP Grau I  
TMFP Grau Iniciado

3. Integram a Linha Hierárquica as seguintes funções:

TMFP Chefe de Secção  
TMFP Chefe de Grupo

Cláusula 6ª  
**(Desempenho de funções)**

1. Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais abrangente do que o grau de enquadramento imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.
2. Para além das tarefas e responsabilidades características do respectivo grau, os TMFP assumirão também, na Linha Técnica, as correspondentes aos graus de enquadramento inferior na evolução na carreira de TMFP, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.
3. Os TMFP de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas de grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão hierárquica e orientação de técnicos devidamente qualificados.
4. A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento, nas suas vertentes de conhecimento, perícia e atitude profissional, sem a qual a nenhum trabalhador pode ser exigido o seu desempenho, é adquirida através de aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação e/ou da boa prática no exercício efectivo da função.
5. Os TMFP de qualquer grau, no exercício das suas funções:
  - a) Utilizam a documentação técnica, aplicando os documentos de trabalho pré-definidos, e os equipamentos, ferramentas e materiais adequados para as tarefas que executam;
  - b) Zelam pelo bom estado de conservação dos equipamentos e ferramentas que utilizam e contribuem para a manutenção da sua operacionalidade, desde que capacitados para tal;
  - c) Zelam pela boa organização do seu espaço de trabalho;
  - d) Respeitam os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela TAP, visando os mais altos padrões de qualidade e segurança;
  - e) Cumprem as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

Cláusula 7ª  
**(Currículo Técnico)**

1. Cada TMFP será titular de um Currículo Técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional.
2. Constam obrigatoriamente do Currículo Técnico:
  - a) Registo da formação adquirida na TAP e respectiva classificação;
  - b) Registo da formação, considerada relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
  - c) Registo de valências adicionais / alargamento funcional;

- d) Acções profissionais dignas de destaque;
  - e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa ou pela indústria aeronáutica;
  - f) Acções não conformes com as regras e práticas pré-estabelecidas;
  - g) Resultado da Avaliação do Desempenho e Potencial;
  - h) Desempenho temporário de funções de chefia, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação;
  - i) Evolução na carreira, com referência ao grau, data e fundamento da evolução.
3. Dos registos e anotações referidos no número anterior será dado conhecimento ao TMFP o qual lhes poderá fazer anexar os comentários que considerar pertinentes.
  4. No caso de acções não conformes referidas na alínea f) do n.º 2, o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade, e comunicado ao TMFP por escrito no prazo de 10 dias após o registo. O TMFP poderá opor as suas razões, fundamentadas, por escrito, de que a TAP fará a devida apreciação, da qual dará conhecimento ao TMFP.
  5. O TMFP poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri a constituir, que integrará representantes do sindicato em que se ache filiado e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.
  6. O Currículo Técnico será facultado para consulta, sempre que solicitado pelo TMFP ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato em que se ache filiado.

**Cláusula 8ª**  
**(Evolução na Linha Técnica)**

1. A evolução na Linha Técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.
2. Constituem requisitos gerais para a evolução na Linha Técnica:
  - a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação;
  - b) Assiduidade dentro dos limites definidos na clª 16ª do A.E.;
  - c) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na clª 16ª do A.E.;
  - d) Apreciação do Currículo Técnico, nos termos definidos na clª 7ª deste Anexo.
3. Verificados os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TMFP evolui na Linha Técnica nos seguintes termos específicos:
  - a) Após 6 meses de permanência no Grau Iniciado, o TMFP evolui para o Grau I, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente;
  - b) Após 24 meses de permanência no Grau I, o TMFP evolui para o Grau II, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente;
  - c) Após 24 meses de permanência no Grau II, o TMFP evolui para o Grau III, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente;
  - d) Após 24 meses de permanência no Grau III, o TMFP evolui para o Grau IV, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente;
  - e) Após 36 meses de permanência no Grau IV, o TMFP evolui para o Grau V, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente;
  - f) Após 36 meses de permanência no Grau V, o TMFP evolui para o Grau VI, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Bom e detenha o perfil definido para o novo grau;
  - g) Os TMFP dos Graus VI e VII evoluem para os Graus VII e VIII, respectivamente, sendo enquadrados nas respectivas posições salariais, desde que tenham um mínimo de 36 meses de permanência no grau, Avaliação do Desempenho e Potencial igual a Muito Bom, detenham o perfil definido para o novo grau e exista necessidade expressa de profissionais destes graus.

4. Para efeito do estabelecido na alínea g) do número anterior, a TAP compromete-se a informar os sindicatos subscritores, até 31 de Janeiro de cada ano, sobre o quadro de necessidades a ser preenchido durante esse ano.
5. Adicionalmente às progressões efectuadas ao abrigo da alínea g) do nº 3, em conjunto com as nomeações na Linha Hierárquica, a TAP assegurará, em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão de TMFP, independentemente das necessidades da empresa:
  - a) 10% do total dos TMFP do Grau VI;
  - b) 5% do total dos TMFP do Grau VII.
6. Todas as evoluções nos Graus e respectivas posições salariais terão em conta o disposto na cláusula 16.<sup>a</sup> do A.E.

Cláusula 9<sup>a</sup>  
**(Nomeação e exoneração na Linha Hierárquica)**

1. É da competência da TAP a nomeação e exoneração dos titulares de funções na Linha Hierárquica, de acordo com as suas necessidades.
2. A nomeação para o exercício de funções na Linha Hierárquica será feita com audição prévia dos TMFP envolvidos, sendo-lhes dado a conhecer o processo de nomeação que contemplará os seguintes critérios:
  - a) Apreciação positiva do Currículo Técnico;
  - b) Detenção do perfil definido para a função;
  - c) Avaliação do Desempenho e Potencial igual a Muito Bom;
  - d) Assiduidade dentro dos limites estabelecidos na cl<sup>a</sup> 16<sup>a</sup> do A.E.;
  - e) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cl<sup>a</sup> 16<sup>a</sup> do A.E..
3. No final do processo de nomeação, a TAP informará os TMFP envolvidos sobre o resultado do processo.
4. As nomeações para o exercício de funções na Linha Hierárquica contemplarão as seguintes preferências:
  - a) Os TMFP Chefe de Grupo são nomeados preferencialmente de entre os TMFP Grau VI;
  - b) Os TMFP Chefe de Secção são nomeados preferencialmente de entre os TMFP Chefe de Grupo.
5. A nomeação temporária para o desempenho de funções na Linha Hierárquica só poderá ter lugar mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao nomeado da retribuição estabelecida para as funções exercidas, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição paga desde o primeiro dia. O adicional de chefia será sempre devido desde o primeiro dia.
6. O exercício temporário de funções previsto no número anterior não poderá ultrapassar os 90 dias, ou 180 dias se, ocorrendo aquele em substituição, o impedimento do TMFP substituído for devido a licença por maternidade, paternidade ou adopção, a doença, a doença profissional ou a acidente de trabalho.
7. Decorridos os prazos estabelecidos no número anterior, a TAP deverá proceder à nomeação de chefia com enquadramento efectivo na Linha Hierárquica.
8. Cessando funções na Linha Hierárquica, os TMFP serão reenquadrados da seguinte forma:
  - a) TMFP Chefe de Grupo em TMFP Grau VII;
  - b) TMFP Chefe de Secção em TMFP Grau VIII.
9. Com a cessação do exercício de funções na Linha Hierárquica, para além do reenquadramento referido no número anterior, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas por esse exercício.

Cláusula 10<sup>a</sup>  
**(Regime remuneratório na Linha Hierárquica)**

Os titulares de cargos de chefia têm direito à retribuição correspondente constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, a um adicional mensal que consta da tabela salarial anexa.

Cláusula 11<sup>a</sup>  
**(Formação profissional)**

1. A TAP obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TMFP possam satisfazer a regulamentação aeronáutica aplicável às suas funções, a cada momento em vigor.
2. A TAP deve promover a formação contínua dos seus TMFP tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.
3. A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o TMFP desempenha as suas funções.
4. A TAP obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação a cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação do TMFP e do seu incumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TMFP, nomeadamente na evolução na sua carreira.
5. O nível mínimo para aprovação em formação profissional será o que conste do Manual de Procedimentos de Formação e o que decorra da regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor.
6. O TMFP deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.
7. O Plano de Formação para a Linha Técnica e para a Linha Hierárquica será realizado de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor.

Cláusula 12<sup>a</sup>  
**(Duração do trabalho normal)**

1. O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até mais duas horas de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.
2. O aumento do período normal de trabalho diário previsto no número anterior terá que ser comunicado ao trabalhador com uma antecedência mínima de quatro horas.
3. Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no ponto 1., seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fracção de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7H30 ou número de semanas x 37H30), será remunerado como trabalho suplementar.
4. Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37H30), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no n.º 3, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.
5. Todas as horas que ultrapassem o limite de quinze horas que se refere na parte final do n.º 1 antecedente serão autónoma e imediatamente remuneradas nos termos do n.º 1 da Cl.ª 71ª do A.E., não contando para os efeitos do disposto do n.º 3 desta cláusula.
6. O regime previsto nesta cláusula:
  - a) não é aplicável em regimes de laboração contínua;
  - b) é aplicável, nos horários de turno, aos turnos da manhã.
7. Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:
  - Junho, Julho, Agosto
  - Setembro, Outubro, Novembro
  - Dezembro, Janeiro, Fevereiro

- Março, Abril, Maio.

**Cláusula 13<sup>a</sup>**  
**(Organização do trabalho por turnos)**

1. A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados, incluindo os resultantes do regime definido na Cl<sup>a</sup> 12.<sup>a</sup> deste Anexo.
2. Mediante comunicação prévia ao interessado, com antecedência não inferior a 12 horas, a Empresa poderá alterar excepcionalmente, com justificação, a hora de início e termo dos períodos normais de trabalho fixados no horário de trabalho, desde que não ultrapasse a amplitude de 3 horas e respeite um período de descanso mínimo de 12 horas entre o termo de um período de trabalho diário e o início do período de trabalho diário imediato.
3. Nos casos previstos no número anterior, sempre que o período de descanso mínimo de 12 horas estabelecido ultrapasse o início do primeiro período de trabalho normal subsequente, o trabalhador fica dispensado da prestação de trabalho nesse período de trabalho normal, salvo prejuízo sério para a Empresa.
4. Nos horários de trabalho com amplitude de 24 horas, a prestação de trabalho no turno integralmente nocturno (entre as 00H00 e as 08H00) não deve ultrapassar quatro dias consecutivos e deve ter frequência reduzida, sem prejuízo da satisfação das exigências e da adequação dos recursos disponíveis.
5. O disposto no número anterior é exclusivamente aplicável nas áreas/serviços com laboração contínua (24H/dia e 7 dias/semana), aos trabalhadores sujeitos a regimes de turnos com igual amplitude e com variação do dia de descanso semanal e do dia de descanso complementar (horários de turnos irregulares).
6. Nos casos de funcionamento em regime de laboração contínua e em relação aos trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, os turnos poderão ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, o dia de descanso semanal obrigatório em cada semana de calendário, sem prejuízo do dia de descanso semanal complementar a que os trabalhadores têm direito.
7. Os trabalhadores só poderão ser mudados do turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório.
8. Excepcional e temporariamente, por razões de absentismo ou redução de pessoal imprevisíveis, de salvaguarda da regularidade da operação ou de cumprimento pontual de contratos, a Empresa poderá, mediante comunicação prévia aos interessados, com antecedência não inferior a 48 horas:
  - a) transferir trabalhadores entre os turnos previstos nos horários respeitando o gozo de um intervalo de descanso mínimo de 12 horas entre o termo do último período de trabalho e o início do primeiro período de trabalho correspondente ao turno para que o trabalhador for transferido;
  - b) proceder à extensão do período de funcionamento do serviço, organizando turno ou turnos suplementares e transferindo para esse ou esses turnos os trabalhadores necessários, respeitando o gozo de um intervalo de descanso mínimo de 12 horas entre o turno do último período de trabalho prestado e o início do primeiro período de trabalho correspondente ao novo turno para que o trabalhador for transferido.
9. Nos casos previstos no número anterior, a Empresa formalizará, por escrito, e afixará junto dos horários de trabalho, as transferências efectuadas e os turnos temporariamente organizados.
10. Quando as razões justificativas das medidas previstas no nº 8 assumam carácter permanente ou de longa duração, a Empresa deverá proceder às alterações dos horários de trabalho em conformidade.

**Cláusula 14.<sup>a</sup>**  
**(Caracterização funcional da carreira profissional)**

## 1. Linha Técnica

### **TMFP Grau Iniciado**

É o TMFP que cumpre a fase de iniciação e adaptação à profissão na TAP, que:

- Recebe formação de introdução à organização da TAP, sobre segurança, higiene e saúde no trabalho e outra considerada necessária para o desempenho das suas funções;
- Executa, sob orientação, tarefas elementares de maquinagem de acordo com a sua especialização de origem, num ou mais tipos de máquinas-ferramentas, com o objectivo de se familiarizar com as técnicas e especificidades dos materiais a utilizar em avião;
- Assegura a manutenção corrente das máquinas, equipamentos e ferramentas que utiliza no exercício da sua actividade profissional.

### **TMFP Grau I, TMFP Grau II, TMFP Grau III**

É o TMFP em fase de alargamento e aprofundamento das suas competências (conhecimentos, saber-fazer e saber-ser) que:

- Executa, sob orientação, tendendo para a autonomia técnica e responsabilidade crescente, tarefas de maquinagem progressivamente mais complexas, num ou mais tipos de máquinas-ferramentas, adequadas à sua qualificação e experiência, relativas a material de avião, reactor e componentes, cumprindo os desenhos técnicos e ordens de trabalho pré-definidas;
- Selecciona e monta os acessórios e ferramentas adequados à execução dos trabalhos;
- Selecciona, prepara e ensaia os instrumentos de medida adequados à forma, dimensão e precisão dos trabalhos a executar;
- Selecciona, adapta, concebe, manufactura e repara as ferramentas para a execução dos trabalhos, tendo em conta os materiais, as dimensões, a qualidade de acabamentos e a precisão exigidas;
- Certifica, se para tal expressamente formado, designado e autorizado pela TAP, os trabalhos por si executados que requeiram qualificação reconhecida pela área de Qualidade;
- Conforme proficiência demonstrada, pode iniciar autonomamente, trabalhos em máquinas diferentes das de origem com vista ao seu enriquecimento funcional;
- Assegura a manutenção corrente das máquinas, equipamentos e ferramentas que utiliza no exercício da sua actividade profissional;
- Pode orientar tecnicamente TMFP de graus inferiores.

### **TMFP Grau IV e TMFP Grau V**

É o TMFP que adquiriu competências e a assunção de responsabilidades na execução autónoma de funções de maior complexidade para as quais está qualificado e que:

- Executa, sob orientação, trabalhos de maquinagem mais complexos e exigentes relativos a material de avião, reactor e componentes, cumprindo os desenhos técnicos e ordens de trabalho pré-definidas;
- Selecciona e monta os acessórios e ferramentas adequados à execução dos trabalhos;
- Selecciona, prepara e ensaia os instrumentos de medida adequados à forma, dimensão e precisão dos trabalhos a executar;
- Selecciona, adapta, concebe, manufactura e repara as ferramentas para a execução dos trabalhos, tendo em conta os materiais, as dimensões, a qualidade de acabamentos e a precisão exigidas;
- Elabora documentos técnicos inerentes à sua actividade;
- Executa autonomamente, trabalhos em máquinas diferentes das de origem;
- Com vista ao seu contínuo enriquecimento funcional e, se necessário, sob orientação, desenvolve a sua polivalência e/ou proficiência em diferentes tipos de equipamentos, e em trabalhos de crescente complexidade técnica e grande precisão;
- Executa a programação e operação de equipamento CNC;
- Assegura a manutenção corrente das máquinas, equipamentos e ferramentas que utiliza no exercício da sua actividade profissional;
- Desempenha funções de controlo da qualidade ou de certificação de aptidão para serviço de material de voo, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Pode orientar tecnicamente TMFP de graus inferiores;
- Pode ministrar formação teórica ou prática, em contexto real de trabalho, nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas.

### **TMFP Grau VI e TMFP Grau VII**

É o TMFP com grande experiência profissional que executa tarefas de maior complexidade com total autonomia e iniciativa, detendo, nesse âmbito, competência funcional alargada e responsabilidade organizativa, que:

- Executa com progressiva polivalência funcional, grande autonomia e iniciativa, tarefas de complexidade adequada à sua qualificação e experiência, relativas a material de avião, reator e componentes, cumprindo os desenhos técnicos e ordens de trabalho pré-definidas;
- Colabora nos aspectos organizativos no seu âmbito de actividade e propõe a implementação de medidas conducentes a um melhor desempenho, do ponto de vista técnico, do grupo de trabalho em que se encontra inserido;
- Selecciona e monta os acessórios e ferramentas adequados à execução dos trabalhos;
- Selecciona, prepara e ensaia os instrumentos de medida adequados à forma, dimensão e precisão dos trabalhos a executar;
- Selecciona, adapta, concebe, manufactura e repara as ferramentas para a execução dos trabalhos, tendo em conta os materiais, as dimensões, a qualidade de acabamentos e a precisão exigidas;
- Assegura a manutenção corrente das máquinas, equipamentos e ferramentas que utiliza no exercício da sua actividade profissional;
- Elabora documentos técnicos inerentes à sua actividade;
- Procedo ao registo e controlo documental dos trabalhos realizados;
- Desempenha funções de controlo da qualidade ou de certificação de aptidão para serviço de material de voo, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Orienta a execução técnica de tarefas de TMFP dos graus inferiores, podendo ministrar formação teórica ou prática, em contexto real de trabalho, nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Colabora com o TMFP Chefe de Grupo, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos;
- Zela pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

### **TMFP Grau VIII**

É o TMFP com elevada experiência profissional e vastos conhecimentos técnicos que:

- Pode coordenar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades de diversos grupos, de modo a garantir o cumprimento do objectivo final definido para o trabalho, a correcção técnica da sua execução e o respeito pelas práticas e normas instituídas;
- Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido;
- Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas e emite pareceres, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional;
- Elabora estudos com vista à solução de problemas técnicos e relatórios, inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica de que esteja incumbido;
- Pode assumir responsabilidades de coordenação de equipas multidisciplinares, no âmbito de projectos específicos diversos, visando a melhoria dos processos e métodos de trabalho;
- Desempenha funções de controlo da qualidade ou de certificação de aptidão para serviço de material de voo, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Colabora com os responsáveis da sua área na concretização dos objectivos definidos;
- Zela pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

## **2. Linha Hierárquica**

### **TMFP Chefe de Grupo**

É o TMFP com capacidades de organização do trabalho e responsabilidades hierárquicas, de 1.ª linha, que:

- No seu âmbito de actuação deve cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela TAP;
- É responsável ao nível dos elementos do seu grupo de trabalho, em conjunto com o seu superior hierárquico, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do Currículo Técnico;

- Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento;
- Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, ferramentas e utensílios de trabalho;
- Desempenha funções de controlo da qualidade ou de certificação de aptidão para serviço de material de voo, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- Colabora com o TMFP Chefe de Secção podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos.

### **TMFP Chefe de Secção**

É o TMFP com elevada experiência profissional e vastos conhecimentos técnicos, com responsabilidades organizativas e hierárquicas de 2ª linha, que:

- Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela TAP;
- Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;
- É responsável pela coordenação e articulação dos vários grupos que chefia, e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade, cumprimento do planeamento e económicos;
- Controla e assegura a disponibilidade e o bom estado de equipamentos e ferramentas necessários à execução dos trabalhos de sua responsabilidade;
- Desempenha funções de controlo da qualidade ou de certificação de aptidão para serviço de material de voo, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

### **Cláusula 15.ª**

#### **(Avaliação do Desempenho e Potencial)**

1. A Avaliação do Desempenho e Potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.
2. A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

Insuficiente	< 45%
45%	≤ Suficiente < 65%
65%	≤ Bom < 80%
Muito Bom	≥ 80%
3. O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TMFP, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do Sistema de Avaliação do Desempenho e Potencial (SADP).

4. No caso de não existir nenhum TMFP avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos subscritores, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.
5. As avaliações referentes a cada ano civil serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.
6. No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TMFP, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

#### Tabela Salarial

<b>TMFP – Técnico de Máquinas-Ferramentas de Precisão</b>				
			<b>Evolução</b>	
<b>Linha Técnica</b>	<b>L. Hierárquica</b>	<b>€</b>	<b>Tempo</b>	<b>ADP</b>
TMFP/GR. VIII	Ch. Secção *	2.075		
TMFP/GR. VII	Ch. Grupo *	1.935	36M	M.BOM
TMFP/GR. VI		1.780	36M	M.BOM
TMFP/GR. V		1.580	36M	BOM
TMFP/GR. IV		1.380	36M	SUF
TMFP/GR. III		1.180	24M	SUF
TMFP/GR. II		1.070	24M	SUF
TMFP/GR. I		930	24M	SUF
TMFP/Iniciado		825	6M	SUF
(*) Adicional por exercício de funções de chefia: 8% do vencimento base <b>ADP:</b> SUF ≤45/<65%; BOM ≤65/80%; M.BOM ≤80%				

**ANEXO I**  
**Técnico de Reparação e Tratamentos de Material Aeronáutico**

Cláusula 1ª  
**(Criação e integração no A.E.)**

1. É criada a categoria profissional de Técnico de Reparação e Tratamentos de Material Aeronáutico (TRTMA).
2. O presente anexo define o regime específico de carreira prevista na cl.ª 14.ª do A.E., de que faz parte integrante.

Cláusula 2ª  
**(Caracterização da profissão)**

1. O Técnico de Reparação e Tratamentos de Material Aeronáutico é o profissional que executa trabalhos e processos tecnológicos para os quais esteja qualificado, no âmbito de análises e ensaios laboratoriais, soldadura, manufactura, ensaio, reparação, modificação, recuperação, tratamento e revestimento, por processos físicos ou químicos, de peças, componentes e materiais utilizados em aeronáutica, ou relacionados com a sua manutenção, de acordo com a sua especialização ou qualificação e conforme as especificações técnicas aplicáveis.
2. A CPTRTMA abrange as seguintes valências, descritas no Apêndice ao presente Anexo:

Analista Físico-Químico  
Carpinteiro de Material de Avião  
Electromecânico  
Mecânico de Equipamento de Emergência de Avião  
Mecânico de Estruturas Coladas de Avião  
Mecânico de Estruturas de Avião  
Mecânico de Interiores de Cabine  
Mecânico de Rodas de Avião  
Metalizador por Deposição de Materiais Fundidos  
Operador de Máquinas Industriais Simples  
Pintor de Avião  
Soldador de Material de Avião  
Técnico de Calibrações  
Metalizador por Electrodeposição

Cláusula 3ª  
**(Condições de ingresso na profissão)**

1. A idade mínima de admissão para a profissão de TRTMA é de 18 anos.
2. As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TRTMA são:
  - c) Ensino secundário completo na vertente tecnológica profissionalizante ou equivalente oficial, ou;
  - d) Escolaridade mínima obrigatória desde que detendo formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela TAP como relevantes para o exercício da profissão.
3. A admissão para a profissão de TRTMA é feita por concurso, devendo a TAP publicar as datas de abertura e fecho do mesmo, os requisitos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir, as provas a efectuar e os critérios de selecção. A TAP disponibilizará aos sindicatos subscritores e aos candidatos envolvidos cópia dos requisitos de cada concurso e informará os mesmos sobre o seu resultado final. Em circunstâncias excepcionais, devidamente justificadas aos sindicatos subscritores, a TAP pode efectuar admissões de TRTMA com dispensa de concurso.

4. O recrutamento e a selecção de TRTMA compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista de pré-selecção, avaliação das competências técnicas e dos conhecimentos requeridos, avaliação psicológica, entrevista final e avaliação médica.
5. O ingresso na profissão de TRTMA far-se-á na respectiva posição salarial de iniciado. Contudo, em situações devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TRTMA um grau de ingresso mais elevado, disso informando aos sindicatos subscritores.

Cláusula 4ª  
**(Enquadramento profissional - conceitos e definições)**

Em complemento do disposto na cl.ª 13ª do A.E., entende-se por:

- a) Carreira profissional: sistema que define as linhas orientadoras gerais de evolução na profissão;
- b) Posição salarial: posição em que cada TRTMA se acha integrado na tabela salarial, determinada pelo grau de enquadramento.

Cláusula 5ª  
**(Enquadramento na carreira profissional)**

1. Os TRTMA enquadram-se na carreira profissional de acordo com a natureza das funções que desempenham na Linha Técnica ou na Linha Hierárquica.
2. Integram a Linha Técnica os seguintes graus:

TRTMA Grau VIII  
TRTMA Grau VII  
TRTMA Grau VI  
TRTMA Grau V  
TRTMA Grau IV  
TRTMA Grau III  
TRTMA Grau II  
TRTMA Grau I  
TRTMA Grau Iniciado

3. Integram a Linha Hierárquica as seguintes funções:

TRTMA Chefe de Secção  
TRTMA Chefe de Grupo

Cláusula 6ª  
**(Desempenho de funções)**

1. Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais abrangente do que o grau de enquadramento imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.
2. Para além das tarefas e responsabilidades características do respectivo grau, os TRTMA assumirão também, na Linha Técnica, as correspondentes aos graus de enquadramento inferior na evolução na carreira de TRTMA, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.
3. Os TRTMA de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas de grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão hierárquica e orientação de técnicos devidamente qualificados.
4. A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento, nas suas vertentes de conhecimento, perícia e atitude profissional, sem a qual a nenhum trabalhador pode ser exigido o seu desempenho, é adquirida através de aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação e/ou da boa prática no exercício efectivo da função.

5. Os TRTMA de qualquer grau, no exercício das suas funções:

- a) Utilizam a documentação técnica, aplicando os documentos de trabalho pré-definidos, e os equipamentos, ferramentas e materiais adequados para as tarefas que executam;
- b) Zelam pelo bom estado de conservação dos equipamentos e ferramentas que utilizam e contribuem para a manutenção da sua operacionalidade, desde que capacitados para tal;
- c) Zelam pela boa organização do seu espaço de trabalho;
- d) Respeitam os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela TAP, visando os mais altos padrões de qualidade e segurança;
- e) Cumprem as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

Cláusula 7<sup>a</sup>  
**(Currículo Técnico)**

1. Cada TRTMA será titular de um Currículo Técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional.
2. Constam obrigatoriamente do Currículo Técnico:
  - a) Registo da formação adquirida na TAP e respectiva classificação;
  - b) Registo da formação, considerada relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
  - c) Registo de valências adicionais / alargamento funcional;
  - d) Acções profissionais dignas de destaque;
  - e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa ou pela indústria aeronáutica;
  - f) Acções não conformes com as regras e práticas pré-estabelecidas;
  - g) Resultado da Avaliação do Desempenho e Potencial;
  - h) Desempenho temporário de funções de chefia, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação;
  - i) Evolução na carreira, com referência ao grau, data e fundamento da evolução.
3. Dos registos e anotações referidos no número anterior será dado conhecimento ao TRTMA o qual lhes poderá fazer anexar os comentários que considerar pertinentes.
4. No caso de acções não conformes referidas na alínea f) do n.º 2, o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade, e comunicado ao TRTMA por escrito no prazo de 10 dias após o registo. O TRTMA poderá opor as suas razões, fundamentadas, por escrito, de que a TAP fará a devida apreciação, da qual dará conhecimento ao TRTMA.
5. O TRTMA poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri a constituir, que integrará representantes do sindicato em que se ache filiado e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.
6. O Currículo Técnico será facultado para consulta, sempre que solicitado pelo TRTMA ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato em que se ache filiado.

Cláusula 8<sup>a</sup>  
**(Evolução na Linha Técnica)**

1. A evolução na Linha Técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.
2. Constituem requisitos gerais para a evolução na Linha Técnica:
  - a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação;
  - b) Assiduidade dentro dos limites definidos na cl<sup>a</sup> 16<sup>a</sup> do A.E.;
  - c) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na cl<sup>a</sup> 16<sup>a</sup> do A.E.;
  - d) Apreciação do Currículo Técnico, nos termos definidos na cl<sup>a</sup> 7<sup>a</sup> deste Anexo.

3. Verificados os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TRTMA evolui na Linha Técnica nos seguintes termos específicos:
  - a) Após 6 meses de permanência no Grau Iniciado, o TRTMA evolui para o Grau I, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente;
  - b) Após 24 meses de permanência no Grau I, o TRTMA evolui para o Grau II, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente;
  - c) Após 24 meses de permanência no Grau II, o TRTMA evolui para o Grau III, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente;
  - d) Após 24 meses de permanência no Grau III, o TRTMA evolui para o Grau IV, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente;
  - e) Após 36 meses de permanência no Grau IV, o TRTMA evolui para o Grau V, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente;
  - f) Após 36 meses de permanência no Grau V, o TRTMA evolui para o Grau VI, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Bom e detenha o perfil definido para o novo grau;
  - g) Os TRTMA dos Graus VI e VII evoluem para os Graus VII e VIII, respectivamente, sendo enquadrados nas respectivas posições salariais, desde que tenham um mínimo de 36 meses de permanência no grau, Avaliação do Desempenho e Potencial igual a Muito Bom, detenham o perfil definido para o novo grau e exista necessidade expressa de profissionais destes graus.
4. Para efeito do estabelecido na alínea g) do número anterior, a TAP compromete-se a informar os sindicatos subscritores, até 31 de Janeiro de cada ano, sobre o quadro de necessidades a ser preenchido durante esse ano.
5. Adicionalmente às progressões efectuadas ao abrigo da alínea g) do nº 3, em conjunto com as nomeações na Linha Hierárquica, a TAP assegurará, em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão de TRTMA, independentemente das necessidades da empresa:
  - a) 10% do total dos TRTMA do Grau VI;
  - b) 5% do total dos TRTMA do Grau VII.
6. Todas as evoluções nos Graus e respectivas posições salariais terão em conta o disposto na cláusula 16.ª do A.E..

#### Cláusula 9ª

#### **(Nomeação e exoneração na Linha Hierárquica)**

1. É da competência da TAP a nomeação e exoneração dos titulares de funções na Linha Hierárquica, de acordo com as suas necessidades.
2. A nomeação para o exercício de funções na Linha Hierárquica será feita com audição prévia dos TRTMA envolvidos, sendo-lhes dado a conhecer o processo de nomeação que contemplará os seguintes critérios:
  - a) Apreciação positiva do Currículo Técnico;
  - b) Detenção do perfil definido para a função;
  - c) Avaliação do Desempenho e Potencial igual a Muito Bom;
  - d) Assiduidade dentro dos limites estabelecidos na clª 16ª do A.E.;
  - e) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na clª 16ª do A.E..
3. No final do processo de nomeação, a TAP informará os TRTMA envolvidos sobre o resultado do processo.

4. As nomeações para o exercício de funções na Linha Hierárquica contemplarão as seguintes preferências:
  - a) Os TRTMA Chefe de Grupo são nomeados preferencialmente de entre os TRTMA Grau VI;
  - b) Os TRTMA Chefe de Secção são nomeados preferencialmente de entre os TRTMA Chefe de Grupo.
5. A nomeação temporária para o desempenho de funções na Linha Hierárquica só poderá ter lugar mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao nomeado da retribuição estabelecida para as funções exercidas, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição paga desde o primeiro dia. O adicional de chefia será sempre devido desde o primeiro dia.
6. O exercício temporário de funções previsto no número anterior não poderá ultrapassar os 90 dias, ou 180 dias se, ocorrendo aquele em substituição, o impedimento do TRTMA substituído for devido a licença por maternidade, paternidade ou adopção, a doença, a doença profissional ou a acidente de trabalho.
7. Decorridos os prazos estabelecidos no número anterior, a TAP deverá proceder à nomeação de chefia com enquadramento efectivo na Linha Hierárquica.
8. Cessando funções na Linha Hierárquica, os TRTMA serão reenquadrados da seguinte forma:
  - a) TRTMA Chefe de Grupo em TRTMA Grau VII;
  - b) TRTMA Chefe de Secção em TRTMA Grau VIII.
9. Com a cessação do exercício de funções na Linha Hierárquica, para além do reenquadramento referido no número anterior, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas por esse exercício.

Cláusula 10<sup>a</sup>  
**(Regime remuneratório na Linha Hierárquica)**

Os titulares de cargos de chefia têm direito à retribuição correspondente constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, a um adicional mensal que consta da tabela salarial anexa.

Cláusula 11<sup>a</sup>  
**(Formação profissional)**

1. A TAP obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TRTMA possam satisfazer a regulamentação aeronáutica aplicável às suas funções, a cada momento em vigor.
2. A TAP deve promover a formação contínua dos seus TRTMA tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.
3. A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o TRTMA desempenha as suas funções.
4. A TAP obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação a cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação do TRTMA e do seu incumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TRTMA, nomeadamente na evolução na sua carreira.
5. O nível mínimo para aprovação em formação profissional será o que conste do Manual de Procedimentos de Formação e o que decorra da regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor.
6. O TRTMA deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.
7. O Plano de Formação para a Linha Técnica e para a Linha Hierárquica será realizado de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor.

Cláusula 12<sup>a</sup>  
**(Duração do trabalho normal)**

1. O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até mais duas horas de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.
2. O aumento do período normal de trabalho diário previsto no número anterior terá que ser comunicado ao trabalhador com uma antecedência mínima de quatro horas.
3. Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no ponto 1., seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fracção de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7H30 ou número de semanas x 37H30), será remunerado como trabalho suplementar.
4. Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37H30), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no n.º 3, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.
5. Todas as horas que ultrapassem o limite de quinze horas que se refere na parte final do n.º 1 antecedente serão autónoma e imediatamente remuneradas nos termos do n.º 1 da cl.ª 71ª do A.E., não contando para os efeitos do disposto do n.º 3 desta cláusula.
6. O regime previsto nesta cláusula:
  - a) não é aplicável em regimes de laboração contínua;
  - b) é aplicável, nos horários de turno, aos turnos da manhã.
7. Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:
  - Junho, Julho, Agosto
  - Setembro, Outubro, Novembro
  - Dezembro, Janeiro, Fevereiro
  - Março, Abril, Maio.

Cláusula 13ª  
**(Organização do trabalho por turnos)**

1. A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados, incluindo os resultantes do regime definido na Clª 12.ª deste Anexo.
2. Mediante comunicação prévia ao interessado, com antecedência não inferior a 12 horas, a Empresa poderá alterar excepcionalmente, com justificação, a hora de início e termo dos períodos normais de trabalho fixados no horário de trabalho, desde que não ultrapasse a amplitude de 3 horas e respeite um período de descanso mínimo de 12 horas entre o termo de um período de trabalho diário e o início do período de trabalho diário imediato.
3. Nos casos previstos no número anterior, sempre que o período de descanso mínimo de 12 horas estabelecido ultrapasse o início do primeiro período de trabalho normal subsequente, o trabalhador fica dispensado da prestação de trabalho nesse período de trabalho normal, salvo prejuízo sério para a Empresa.
4. Nos horários de trabalho com amplitude de 24 horas, a prestação de trabalho no turno integralmente nocturno (entre as 00H00 e as 08H00) não deve ultrapassar quatro dias consecutivos e deve ter frequência reduzida, sem prejuízo da satisfação das exigências e da adequação dos recursos disponíveis.
5. O disposto no número anterior é exclusivamente aplicável nas áreas/serviços com laboração contínua (24H/dia e 7 dias/semana), aos trabalhadores sujeitos a regimes de turnos com igual amplitude e com variação do dia de descanso semanal e do dia de descanso complementar (horários de turnos irregulares).

6. Nos casos de funcionamento em regime de laboração contínua e em relação aos trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, os turnos poderão ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, o dia de descanso semanal obrigatório em cada semana de calendário, sem prejuízo do dia de descanso semanal complementar a que os trabalhadores têm direito.
7. Os trabalhadores só poderão ser mudados do turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório.
8. Excepcional e temporariamente, por razões de absentismo ou redução de pessoal imprevisíveis, de salvaguarda da regularidade da operação ou de cumprimento pontual de contratos, a Empresa poderá, mediante comunicação prévia aos interessados, com antecedência não inferior a 48 horas:
  - a) transferir trabalhadores entre os turnos previstos nos horários respeitando o gozo de um intervalo de descanso mínimo de 12 horas entre o termo do último período de trabalho e o início do primeiro período de trabalho correspondente ao turno para que o trabalhador for transferido;
  - b) proceder à extensão do período de funcionamento do serviço, organizando turno ou turnos suplementares e transferindo para esse ou esses turnos os trabalhadores necessários, respeitando o gozo de um intervalo de descanso mínimo de 12 horas entre o turno do último período de trabalho prestado e o início do primeiro período de trabalho correspondente ao novo turno para que o trabalhador for transferido.
9. Nos casos previstos no número anterior, a Empresa formalizará, por escrito, e afixará junto dos horários de trabalho, as transferências efectuadas e os turnos temporariamente organizados.
10. Quando as razões justificativas das medidas previstas no nº 8 assumam carácter permanente ou de longa duração, a Empresa deverá proceder às alterações dos horários de trabalho em conformidade.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

### **(Caracterização funcional da carreira profissional)**

#### **1. Linha Técnica**

##### **TRTMA Grau Iniciado**

É o TRTMA que cumpre a fase de iniciação e adaptação à profissão na TAP que:

- Recebe formação de introdução à organização da TAP, sobre segurança, higiene e saúde no trabalho e outra considerada necessária para o desempenho das suas funções;
- Executa, sob orientação, tarefas simples de acordo com a sua especialização de origem ou qualificação adquirida.

##### **TRTMA Grau I, TRTMA Grau II, TRTMA Grau III**

É o TRTMA em fase de alargamento e aprofundamento das suas competências (conhecimentos, saber-fazer e saber-ser) que:

- Executa, sob orientação, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, de acordo com a sua especialização de origem ou qualificação adquirida, relacionadas com material de avião, equipamentos de apoio e ferramentas, cumprindo as ordens de trabalho pré-definidas;
- Manobra e conserva máquinas, ferramentas e equipamentos adequados, cumprindo a sequência de operações prévias e subsequentes requeridas em cada caso de processamento tecnológico;
- Certifica-se para tal expressamente formado, designado e autorizado pela TAP, os trabalhos por si executados que requeiram qualificação reconhecida pela área de Qualidade.
- Conforme proficiência demonstrada, pode realizar tarefas mais amplas e exigentes nomeadamente, trabalhos em equipamentos diferentes dos de origem com vista ao seu enriquecimento funcional;
- Pode orientar tecnicamente TRTMA de graus inferiores.

##### **TRTMA Grau IV e TRTMA Grau V**

É o TRTMA que adquiriu competências e a assunção de responsabilidades na execução autónoma de funções de maior complexidade para as quais está qualificado e que:

- Executa, sob orientação, tendendo para a autonomia técnica e responsabilidade crescente, trabalhos em equipamentos mais complexos e exigentes relativos a material de avião, equipamentos de apoio e ferramentas, cumprindo as ordens de trabalho pré-definidas;
- Elabora documentos técnicos inerentes à sua actividade;
- Manobra e conserva máquinas, ferramentas e equipamentos adequados, cumprindo a sequência de operações prévias e subsequentes requeridas em cada caso de processamento tecnológico;
- Conforme proficiência demonstrada, pode realizar tarefas mais amplas e exigentes nomeadamente, trabalhos em equipamentos diferentes dos de origem com vista ao seu enriquecimento funcional;
- Desempenha funções de controlo da qualidade, de certificação ou de suporte à certificação de aptidão para serviço de material de voo, com exclusão das atribuídas a graus superiores, desde que para tal expressamente formado, autorizado e designado pela TAP, de acordo com o normativo em vigor;
- Pode orientar tecnicamente TRTMA de graus inferiores;
- Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas.

### **TRTMA Grau VI e TRTMA Grau VII**

É o TRTMA com grande experiência profissional que executa tarefas de maior complexidade com total autonomia e iniciativa, detendo, nesse âmbito, competência funcional alargada e responsabilidade organizativa que:

- Executa com progressiva polivalência funcional, grande autonomia e iniciativa, tarefas de complexidade adequada à sua qualificação e experiência, relativas a material de avião, equipamentos de apoio e ferramentas, cumprindo os desenhos técnicos e ordens de trabalho pré-definidas;
- Colabora nos aspectos organizativos no seu âmbito de actividade e propõe a implementação de medidas conducentes a um melhor desempenho, do ponto de vista técnico, do grupo de trabalho em que se encontra inserido;
- Manobra e conserva máquinas, ferramentas e equipamentos adequados, cumprindo a sequência de operações prévias e subsequentes requeridas em cada caso de processamento tecnológico;
- Elabora documentos técnicos inerentes à sua actividade;
- Procede ao registo e controlo documental dos trabalhos realizados;
- Orienta a execução técnica de tarefas de TRTMA dos graus inferiores, podendo ministrar formação teórica ou prática, em contexto real de trabalho, nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Colabora com o TRTMA Chefe de Grupo, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos;
- Zela pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

### **TRTMA Grau VIII**

É o TRTMA com elevada experiência profissional e vastos conhecimentos técnicos que:

- Pode coordenar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades de diversos grupos, de modo a garantir o cumprimento do objectivo final definido para o trabalho, a correcção técnica da sua execução e o respeito pelas práticas e normas instituídas;
  - Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido;
  - Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas e emite pareceres quando solicitado, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional;
  - Elabora estudos com vista à solução de problemas técnicos e relatórios, inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica de que esteja incumbido;
  - Pode assumir responsabilidades de coordenação de equipas multidisciplinares, no âmbito de projectos específicos diversos, visando a melhoria dos processos e métodos de trabalho;
  - Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- 
- Colabora com os responsáveis da sua área na concretização dos objectivos definidos;
  - Zela pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

## **2. Linha Hierárquica**

### **TRTMA Chefe de Grupo**

É o TRTMA com capacidades de organização do trabalho e responsabilidades hierárquicas, de 1ª linha, que:

- No seu âmbito de actuação deve cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela TAP;
- É responsável ao nível dos elementos do seu grupo de trabalho, em conjunto com o seu superior hierárquico, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do Currículo Técnico;
- Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento;
- Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, ferramentas e utensílios de trabalho;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- Colabora com o TRTMA Chefe de Secção podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos.

### **TRTMA Chefe de Secção**

É o TRTMA com elevada experiência profissional e vastos conhecimentos técnicos, com responsabilidades organizativas e hierárquicas de 2ª linha, que:

- Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela TAP;
- Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;
- É responsável pela coordenação e articulação dos vários grupos que chefia, e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade, cumprimento do planeamento e económicos;
- Controla e assegura a disponibilidade e o bom estado de equipamentos e ferramentas necessários à execução dos trabalhos de sua responsabilidade;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

### **Cláusula 15.ª**

#### **(Avaliação do Desempenho e Potencial)**

1. A Avaliação do Desempenho e Potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2. A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

Insuficiente	< 45%
45%	≤ Suficiente < 65%
65%	≤ Bom < 80%
Muito Bom	≥ 80%

3. O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TRTMA, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do Sistema de Avaliação do Desempenho e Potencial (SADP).
4. No caso de não existir nenhum TRTMA avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos subscritores, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.
5. As avaliações referentes a cada ano civil serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.
6. No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TRTMA, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

#### Tabela Salarial

<b>TRTMA – Técnico de Reparação de Tratamentos de Material</b>				
<b>Aeronáutico</b>				
			<b>Evolução</b>	
<b>Linha Técnica</b>	<b>L. Hierárquica</b>	<b>€</b>	<b>Tempo</b>	<b>ADP</b>
TRTMA/GR. VIII	Ch. Secção *	1.830		
TRTMA/GR. VII	Ch. Grupo *	1.680	36M	M.BOM
TRTMA/GR. VI		1.545	36M	M.BOM
TRTMA/GR. V		1.355	36M	BOM
TRTMA/GR. IV		1.165	36M	SUF
TRTMA/GR. III		1.015	24M	SUF
TRTMA/GR. II		930	24M	SUF
TRTMA/GR. I		800	24M	SUF
TRTMA/Iniciado		710	6M	SUF
(*) Adicional por exercício de funções de chefia: 8% do vencimento base <b>ADP:</b> SUF ≤45/<65%; BOM ≤65/80%; M.BOM ≤80%				

#### **APÊNDICE** **Valências abrangidas pela CPTRTMA**

##### **Analista Físico-Químico**

É o profissional que procede a verificações analíticas de óleos, combustíveis, materiais de avião e banhos de electrodeposição, e desenvolve estudos e ensaios físico-químicos.

##### **Carpinteiro de Material de Avião**

É o profissional que manufactura, recupera, assenta e monta unidades e materiais de madeira e seus derivados, fibras plásticas e termolaminadas pertencentes ao avião, bem como moldes e estaleiros para manufacturas e componentes de estrutura metálica, fibras plásticas e embalagens; manufactura embalagens para componentes de avião.

#### **Electromecânico**

É o profissional que manufactura, prepara, monta, instala e modifica utensílios, ferramentas e equipamentos de apoio oficial e de hangar fixos ou móveis, instalações e estruturas metálicas simples e respectivos componentes, ou unidades de idêntica complexidade, incluindo baterias.

#### **Mecânico de Equipamento de Emergência de Avião**

É o profissional que procede à revisão geral, reparação, modificação, ensaio hidrostático, teste, carregamento e manuseamento do equipamento de emergência e salvamento de aviões.

#### **Mecânico de Estruturas Coladas de Avião**

É o profissional que manufactura, repara, monta e desmonta estruturas coladas de avião.

#### **Mecânico de Estruturas de Avião**

É o profissional que desempenha funções no âmbito da instalação, reparação, modificação e manufactura de elementos das estruturas dos aviões e/ou peças de trem e reactor, de acordo com as especificações requeridas.

#### **Mecânico de Interiores de Cabine**

É o profissional que executa tarefas de manutenção de elementos de interiores de cabina e dos porões dos aviões.

#### **Mecânico de Rodas de Avião**

É o profissional que executa a limpeza, reparação, modificação, revisão geral, ensaio e manuseamento de rodas de avião.

#### **Metalizador por Deposição de Materiais Fundidos**

É o profissional que procede à aplicação de revestimentos (metais, carbonetos e cerâmicos) por chama (plasma e oxi-acetileno), em peças de reactores e componentes de avião, utilizando equipamentos manuais e robotizados.

#### **Operador de Máquinas Industriais Simples**

É o profissional que opera máquinas ou instalações industriais fixas, exigindo qualificação técnica específica em processos de alguma complexidade, cuja aplicação constitua uma acção especializada de manutenção sobre material de voo.

#### **Pintor de Avião**

É o profissional que executa trabalhos de pintura em zonas fixas do avião e/ou desmontáveis e/ou componentes do avião, depois de previamente ter procedido ao isolamento das superfícies, à decapagem e limpeza das zonas sensíveis e à protecção de partes onde haja sido tratada a corrosão, para o que prepara e aplica os materiais tendo em conta as suas características.

#### **Soldador de Material de Avião**

É o profissional que executa trabalho no âmbito dos diversos tipos de soldadura em peças, conjuntos, estruturas metalomecânicas, reactores, componentes e outro material de avião, de acordo com as especificações requeridas.

#### **Técnico de Calibrações**

É o profissional que realiza reparações, calibrações e ensaios de dispositivos de monitorização e medição, meios geradores, bancos de ensaio e ferramentas nas áreas eléctrica/electrónica e mecânica de acordo com os procedimentos e manuais do fabricante e valida as calibrações e ensaios de acordo com os critérios de aceitação definidos.

### **Metalizador por Electrodeposição**

É o profissional que procede à remoção, revestimento, ou tratamento, por via electrolítica, ou química, de peças e componentes metálicos de avião, ou peças de equipamentos relacionados com manutenção aeronáutica, efectuando todas as tarefas prévias de isolamento, preparação, activação, e regulação dos instrumentos adequado ao tratamento em causa. Executa estes trabalhos em meio oficial, ou no próprio avião sempre que para tal for solicitado.

## **ANEXO J**

### **Técnico de Preparação, Planeamento e Compras**

#### **Cláusula 1ª**

#### **(Criação e integração no A.E.)**

1. É criada a categoria profissional de Técnico de Preparação, Planeamento e Compras (TPPC).
2. O presente anexo define o regime específico de carreira prevista na cl.ª 14.ª do A.E., de que faz parte integrante.

#### **Cláusula 2ª**

#### **(Caracterização da profissão)**

O Técnico de Preparação, Planeamento e Compras (TPPC) é o profissional que: organiza, orienta e controla operações de recepção, codificação, armazenagem, expedição e inventariação de componentes, materiais,

produtos, ferramentas e equipamentos; executa tarefas inerentes aos processos de aquisição e venda de equipamento, material, produtos e serviços; executa o planeamento, preparação e controlo dos trabalhos de manutenção de aviões e seus componentes; executa ou modifica desenhos técnicos para manutenção aeronáutica; traduz e/ou retroverte documentos técnicos de e para línguas estrangeiras.

Cláusula 3ª  
**(Condições de ingresso na profissão)**

1. A idade mínima de admissão para a profissão de TPPC é de 18 anos.
2. As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TPPC são:
  - a) Ensino secundário completo ou equivalente oficial, ou:
  - b) Escolaridade mínima obrigatória desde que detendo formação e experiência profissional comprovadas e reconhecidas pela TAP como relevantes para o exercício da profissão.
3. A admissão para a profissão de TPPC é feita por concurso, devendo a TAP publicar as datas de abertura e fecho do mesmo, os requisitos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir, as provas a efectuar e os critérios de selecção. A TAP disponibilizará aos sindicatos subscritores e aos candidatos envolvidos cópia dos requisitos de cada concurso e informará os mesmos sobre o seu resultado final. Em circunstâncias excepcionais, devidamente justificadas aos sindicatos subscritores, a TAP pode efectuar admissões de TPPC com dispensa de concurso, desde que não existam na empresa TPPC em condições de preencher os lugares em aberto.
4. O recrutamento e a selecção de TPPC compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista de pré-selecção, avaliação das competências técnicas e dos conhecimentos requeridos, avaliação psicológica, entrevista final e avaliação médica.
5. O ingresso na profissão de TPPC far-se-á na respectiva posição salarial de iniciado. Contudo, em situações devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TPPC um grau de ingresso mais elevado, disso informando aos sindicatos subscritores.

Cláusula 4ª  
**(Enquadramento profissional - conceitos e definições)**

Em complemento do disposto na clª 13ª do A.E., entende-se por:

- a) Carreira profissional: sistema que define as linhas orientadoras gerais de evolução na profissão;
- b) Posição salarial: posição em que cada TPPC se acha integrado na tabela salarial, determinada pelo grau de enquadramento.

Cláusula 5ª  
**(Enquadramento na carreira profissional)**

1. Os TPPC enquadram-se na carreira profissional de acordo com a natureza das funções que desempenham na Linha Técnica ou na Linha Hierárquica.
2. Integram a Linha Técnica os seguintes graus:
  - TPPC Grau VIII
  - TPPC Grau VII
  - TPPC Grau VI
  - TPPC Grau V
  - TPPC Grau IV
  - TPPC Grau III
  - TPPC Grau II
  - TPPC Grau I
  - TPPC Grau Iniciado
3. Integram a Linha Hierárquica as seguintes funções:

TPPC Chefe de Secção  
TPPC Chefe de Grupo

**Cláusula 6ª**  
**(Desempenho de funções)**

1. Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais abrangente do que o grau de enquadramento imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.
2. Para além das tarefas e responsabilidades características do respectivo grau, os TPPC assumirão também, na Linha Técnica, as correspondentes aos graus de enquadramento inferior na evolução na carreira de TPPC, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.
3. Os TPPC de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas de grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão hierárquica e orientação de técnicos devidamente qualificados.
4. A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento, nas suas vertentes de conhecimento, perícia e atitude profissional, sem a qual a nenhum trabalhador pode ser exigido o seu desempenho, é adquirida através de aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação e/ou da boa prática no exercício efectivo da função.
5. Os TPPC de qualquer grau, no exercício das suas funções:
  - a) Utilizam a documentação técnica, aplicando os documentos de trabalho pré-definidos, e os equipamentos, ferramentas e materiais adequados para as tarefas que executam;
  - b) Zelam pelo bom estado de conservação dos equipamentos e ferramentas que utilizam e contribuem para a manutenção da sua operacionalidade, desde que capacitados para tal;
  - c) Zelam pela boa organização do seu espaço de trabalho;
  - d) Respeitam os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela TAP, visando os mais altos padrões de qualidade e segurança;
  - e) Cumprem as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

**Cláusula 7ª**  
**(Currículo Técnico)**

1. Cada TPPC será titular de um Currículo Técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional.
2. Constam obrigatoriamente do Currículo Técnico:
  - a) Registo da formação adquirida na TAP e respectiva classificação;
  - b) Registo da formação, considerada relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
  - c) Registo de valências adicionais / alargamento funcional;
  - d) Acções profissionais dignas de destaque;
  - e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa ou pela indústria aeronáutica;
  - f) Acções não conformes com as regras e práticas pré-estabelecidas;
  - g) Resultado da Avaliação do Desempenho e Potencial;
  - h) Desempenho temporário de funções de chefia, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação;
  - i) Evolução na carreira, com referência ao grau, data e fundamento da evolução.
3. Dos registos e anotações referidos no número anterior será dado conhecimento ao TPPC o qual lhes poderá fazer anexar os comentários que considerar pertinentes.
4. No caso de acções não conformes referidas na alínea f) do n.º 2, o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade, e comunicado ao TPPC

por escrito no prazo de 10 dias após o registo. O TPPC poderá opor as suas razões, fundamentadas, por escrito, de que a TAP fará a devida apreciação, da qual dará conhecimento ao TPPC.

5. O TPPC poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri a constituir, que integrará representantes do sindicato em que se ache filiado e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.
6. O Currículo Técnico será facultado para consulta, sempre que solicitado pelo TPPC ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato em que se ache filiado.

**Cláusula 8ª**  
**(Evolução na Linha Técnica)**

1. A evolução na Linha Técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.
2. Constituem requisitos gerais para a evolução na Linha Técnica:
  - a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação;
  - b) Assiduidade dentro dos limites definidos na clª 16ª do A.E.;
  - c) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na clª 16ª do A.E.;
  - d) Apreciação do Currículo Técnico, nos termos definidos na clª 7ª deste Anexo.
3. Verificados os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TPPC evolui na Linha Técnica nos seguintes termos específicos:
  - a) Após 6 meses de permanência no Grau Iniciado, o TPPC evolui para o Grau I, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente;
  - b) Após 24 meses de permanência no Grau I, o TPPC evolui para o Grau II, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente;
  - c) Após 24 meses de permanência no Grau II, o TPPC evolui para o Grau III, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente;
  - d) Após 24 meses de permanência no Grau III, o TPPC evolui para o Grau IV, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente;
  - e) Após 36 meses de permanência no Grau IV, o TPPC evolui para o Grau V, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente;
  - f) Após 36 meses de permanência no Grau V, o TPPC evolui para o Grau VI, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Bom e detenha o perfil definido para o novo grau;
  - g) Os TPPC dos Graus VI e VII evoluem para os Graus VII e VIII, respectivamente, sendo enquadrados nas respectivas posições salariais, desde que tenham um mínimo de 36 meses de permanência no grau, Avaliação do Desempenho e Potencial igual a Muito Bom, detenham o perfil definido para o novo grau e exista necessidade expressa de profissionais destes graus.
4. Para efeito do estabelecido na alínea g) do número anterior, a TAP compromete-se a informar os sindicatos subscritores, até 31 de Janeiro de cada ano, sobre o quadro de necessidades a ser preenchido durante esse ano.
5. Adicionalmente às progressões efectuadas ao abrigo da alínea g) do nº 3, em conjunto com as nomeações na Linha Hierárquica, a TAP assegurará, em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão de TPPC, independentemente das necessidades da empresa:
  - a) 10% do total dos TPPC do Grau VI;
  - b) 5% do total dos TPPC do Grau VII.
6. Todas as evoluções nos Graus e respectivas posições salariais terão em conta o disposto na cláusula 16.ª do A.E..

#### Cláusula 9ª

##### **(Nomeação e exoneração na Linha Hierárquica)**

1. É da competência da TAP a nomeação e exoneração dos titulares de funções na Linha Hierárquica, de acordo com as suas necessidades.
2. A nomeação para o exercício de funções na Linha Hierárquica será feita com audição prévia dos TPPC envolvidos, sendo-lhes dado a conhecer o processo de nomeação que contemplará os seguintes critérios:
  - a) Apreciação positiva do Currículo Técnico;
  - b) Detenção do perfil definido para a função;
  - c) Avaliação do Desempenho e Potencial igual a Muito Bom;
  - d) Assiduidade dentro dos limites estabelecidos na clª 16ª do A.E.;
  - e) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na clª 16ª do A.E..
3. No final do processo de nomeação, a TAP informará os TPPC envolvidos sobre o resultado do processo.
4. As nomeações para o exercício de funções na Linha Hierárquica contemplarão as seguintes preferências:
  - a) Os TPPC Chefe de Grupo são nomeados preferencialmente de entre os TPPC Grau VI;
  - b) Os TPPC Chefe de Secção são nomeados preferencialmente de entre os TPPC Chefe de Grupo.
5. A nomeação temporária para o desempenho de funções na Linha Hierárquica só poderá ter lugar mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao nomeado da retribuição estabelecida para as funções exercidas, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição paga desde o primeiro dia. O adicional de chefia será sempre devido desde o primeiro dia.
6. O exercício temporário de funções previsto no número anterior não poderá ultrapassar os 90 dias, ou 180 dias se, ocorrendo aquele em substituição, o impedimento do TPPC substituído for devido a licença por maternidade, paternidade ou adopção, a doença, a doença profissional ou a acidente de trabalho.
7. Decorridos os prazos estabelecidos no número anterior, a TAP deverá proceder à nomeação de chefia com enquadramento efectivo na Linha Hierárquica.
8. Cessando funções na Linha Hierárquica, os TPPC serão reenquadrados da seguinte forma:
  - a) TPPC Chefe de Grupo em TPPC Grau VII;
  - b) TPPC Chefe de Secção em TPPC Grau VIII.
9. Com a cessação do exercício de funções na Linha Hierárquica, para além do reenquadramento referido no número anterior, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas por esse exercício.

#### Cláusula 10ª

##### **(Regime remuneratório na Linha Hierárquica)**

Os titulares de cargos de chefia têm direito à retribuição correspondente constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, a um adicional mensal que consta da tabela salarial anexa.

#### Cláusula 11ª

##### **(Formação profissional)**

1. A TAP obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TPPC possam satisfazer a regulamentação aeronáutica aplicável às suas funções, a cada momento em vigor.
2. A TAP deve promover a formação contínua dos seus TPPC tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.
3. A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o TPPC desempenha as suas funções.

4. A TAP obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação a cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação do TPPC e do seu incumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TPPC, nomeadamente na evolução na sua carreira.
5. O nível mínimo para aprovação em formação profissional será o que conste do Manual de Procedimentos de Formação e o que decorra da regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor.
6. O TPPC deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.
7. O Plano de Formação para a Linha Técnica e para a Linha Hierárquica será realizado de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor.

**Cláusula 12<sup>a</sup>**  
**(Duração do trabalho normal)**

1. O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até mais duas horas de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.
2. O aumento do período normal de trabalho diário previsto no número anterior terá que ser comunicado ao trabalhador com uma antecedência mínima de quatro horas.
3. Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no ponto 1., seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fracção de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7H30 ou número de semanas x 37H30), será remunerado como trabalho suplementar.
4. Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37H30), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no n.º 3, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.
5. Todas as horas que ultrapassem o limite de quinze horas que se refere na parte final do n.º 1 antecedente serão autónoma e imediatamente remuneradas nos termos do n.º 1 da cl.ª 71ª do A.E., não contando para os efeitos do disposto do n.º 3 desta cláusula.
6. O regime previsto nesta cláusula:
  - a) não é aplicável em regimes de laboração contínua;
  - b) é aplicável, nos horários de turno, aos turnos da manhã.
7. Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:
  - Junho, Julho, Agosto
  - Setembro, Outubro, Novembro
  - Dezembro, Janeiro, Fevereiro
  - Março, Abril, Maio.

**Cláusula 13<sup>a</sup>**  
**(Organização do trabalho por turnos)**

1. A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados, incluindo os resultantes do regime definido na cl.ª 12.ª deste Anexo.

2. Mediante comunicação prévia ao interessado, com antecedência não inferior a 12 horas, a Empresa poderá alterar excepcionalmente, com justificação, a hora de início e termo dos períodos normais de trabalho fixados no horário de trabalho, desde que não ultrapasse a amplitude de 3 horas e respeite um período de descanso mínimo de 12 horas entre o termo de um período de trabalho diário e o início do período de trabalho diário imediato.
3. Nos casos previstos no número anterior, sempre que o período de descanso mínimo de 12 horas estabelecido ultrapasse o início do primeiro período de trabalho normal subsequente, o trabalhador fica dispensado da prestação de trabalho nesse período de trabalho normal, salvo prejuízo sério para a Empresa.
4. Nos horários de trabalho com amplitude de 24 horas, a prestação de trabalho no turno integralmente nocturno (entre as 00H00 e as 08H00) não deve ultrapassar quatro dias consecutivos e deve ter frequência reduzida, sem prejuízo da satisfação das exigências e da adequação dos recursos disponíveis.
5. O disposto no número anterior é exclusivamente aplicável nas áreas/serviços com laboração contínua (24H/dia e 7 dias/semana), aos trabalhadores sujeitos a regimes de turnos com igual amplitude e com variação do dia de descanso semanal e do dia de descanso complementar (horários de turnos irregulares).
6. Nos casos de funcionamento em regime de laboração contínua e em relação aos trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, os turnos poderão ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, o dia de descanso semanal obrigatório em cada semana de calendário, sem prejuízo do dia de descanso semanal complementar a que os trabalhadores têm direito.
7. Os trabalhadores só poderão ser mudados do turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório.
8. Excepcional e temporariamente, por razões de absentismo ou redução de pessoal imprevisíveis, de salvaguarda da regularidade da operação ou de cumprimento pontual de contratos, a Empresa poderá, mediante comunicação prévia aos interessados, com antecedência não inferior a 48 horas:
  - a) transferir trabalhadores entre os turnos previstos nos horários respeitando o gozo de um intervalo de descanso mínimo de 12 horas entre o termo do último período de trabalho e o início do primeiro período de trabalho correspondente ao turno para que o trabalhador for transferido;
  - b) proceder à extensão do período de funcionamento do serviço, organizando turno ou turnos suplementares e transferindo para esse ou esses turnos os trabalhadores necessários, respeitando o gozo de um intervalo de descanso mínimo de 12 horas entre o turno do último período de trabalho prestado e o início do primeiro período de trabalho correspondente ao novo turno para que o trabalhador for transferido.
9. Nos casos previstos no número anterior, a Empresa formalizará, por escrito, e afixará junto dos horários de trabalho, as transferências efectuadas e os turnos temporariamente organizados.
10. Quando as razões justificativas das medidas previstas no nº 8 assumam carácter permanente ou de longa duração, a Empresa deverá proceder às alterações dos horários de trabalho em conformidade.

**Cláusula 14.ª**  
**(Caracterização funcional da carreira profissional)**

**1. Linha Técnica**

**TPPC Grau Iniciado**

É o TPPC que cumpre a fase de iniciação e adaptação à profissão na TAP que:

- Recebe formação de introdução à organização da TAP, sobre segurança, higiene e saúde no trabalho e outra considerada necessária para o desempenho das suas funções;
- Executa, sob orientação, tarefas simples de acordo com a sua especialização e área de trabalho;

- Redige e/ou traduz e/ou retroverte documentos de e para línguas estrangeiras.

### **TPPC Grau I, TPPC Grau II, TPPC Grau III**

É o TPPC em fase de alargamento e aprofundamento das suas competências (conhecimentos, saber-fazer e saber-ser) que:

- Executa, sob orientação, tarefas progressivamente mais complexas, adequadas à sua qualificação e experiência, de acordo com a sua especialização;
- Efectua a recepção, distribuição, armazenamento e conferência de material, ferramentas e equipamento e respectivas requisições;
- Assegura a criação e actualização de registos históricos de trabalhos de manutenção e de informação técnica sobre equipamentos, ferramentas e outros bens patrimoniais.
- Executa e ou modifica desenhos técnicos relativos à manutenção aeronáutica, a partir de indicações verbais, medições, modelos ou outras informações equivalentes;
- Elabora documentos técnicos inerentes à sua actividade;
- Redige e/ou traduz e/ou retroverte documentos de e para línguas estrangeiras;
- Conforme proficiência demonstrada, pode realizar trabalhos em processos, sistemas informáticos e de gestão;
- Pode orientar tecnicamente TPPC de graus inferiores.

### **TPPC Grau IV e TPPC Grau V**

É o TPPC que adquiriu competências e a assunção de responsabilidades na execução autónoma de funções de maior complexidade para as quais está qualificado e que:

- Executa, sob orientação, tendendo para a autonomia técnica e responsabilidade crescente, trabalhos mais complexos e exigentes;
  - Elabora documentos técnicos inerentes à sua actividade;
  - Efectua a recepção, distribuição, armazenamento e conferência de material, ferramentas e equipamento e respectivas requisições;
  - Assegura a criação e actualização de registos históricos de trabalhos de manutenção e de informação técnica sobre equipamentos, ferramentas e outros bens patrimoniais.
  - Executa e ou modifica desenhos técnicos relativos à manutenção aeronáutica, a partir de indicações verbais, medições, modelos ou outras informações equivalentes;
  - Elabora documentos técnicos inerentes à sua actividade;
  - Redige e/ou traduz e/ou retroverte documentos de e para línguas estrangeiras;
  - Conforme proficiência demonstrada, pode realizar trabalhos em processos, sistemas informáticos e de gestão;
- 
- Pode orientar tecnicamente TPPC de grau inferior;
  - Pode ministrar formação teórica ou prática, em contexto real de trabalho, nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas.

### **TPPC Grau VI e TPPC Grau VII**

É o TPPC com grande experiência profissional que executa tarefas de maior complexidade com total autonomia e iniciativa, detendo, nesse âmbito, competência funcional alargada e responsabilidade organizativa que:

- Executa com progressiva polivalência funcional, grande autonomia e iniciativa, tarefas de complexidade adequada à sua qualificação e experiência, relativas a material de avião, reaktor e componentes, cumprindo os desenhos técnicos e ordens de trabalho pré-definidas;
- Colabora nos aspectos organizativos no seu âmbito de actividade e propõe a implementação de medidas conducentes a um melhor desempenho, do ponto de vista técnico, do grupo de trabalho em que se encontra inserido;
- Elabora documentos técnicos inerentes à sua actividade;
- Redige e/ou traduz e/ou retroverte documentos de e para línguas estrangeiras;
- Procedo ao registo e controlo documental dos trabalhos realizados;
- Assegura a criação e actualização de registos históricos de trabalhos de manutenção e de informação técnica sobre equipamentos, ferramentas e outros bens patrimoniais;

- Orienta a execução técnica de tarefas de TPPC dos graus inferiores, podendo ministrar formação teórica ou prática, em contexto real de trabalho, nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Colabora com o TPPC Chefe de Grupo, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos;
- Zela pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

### **TPPC Grau VIII**

É o TPPC com elevada experiência profissional e vastos conhecimentos técnicos que:

- Pode coordenar, de um ponto de vista técnico e nas suas várias vertentes, as actividades de diversos grupos, de modo a garantir o cumprimento do objectivo final definido para o trabalho, a correcção técnica da sua execução e o respeito pelas práticas e normas instituídas;
- Assegura a ligação técnica com áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido;
- Assegura a criação e actualização de registos históricos de trabalhos de manutenção e de informação técnica sobre equipamentos, ferramentas e outros bens patrimoniais;
- Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas e emite pareceres, no âmbito da sua capacidade técnica e profissional;
- Redige e/ou traduz e/ou retroverte documentos de e para línguas estrangeiras;
- Elaborar estudos com vista à solução de problemas técnicos e relatórios, inerentes ao desempenho das funções de coordenação técnica de que esteja incumbido;
- Pode assumir responsabilidades de coordenação de equipas multidisciplinares, no âmbito de projectos específicos diversos, visando a melhoria dos processos e métodos de trabalho;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Colabora com os responsáveis da sua área na concretização dos objectivos definidos;
- Zela pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

## **2. Linha Hierárquica**

### **TPPC Chefe de Grupo**

É o TPPC com capacidades de organização do trabalho e responsabilidades hierárquicas, de 1ª linha, que:

- No seu âmbito de actuação deve cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela TAP;
- É responsável ao nível dos elementos do seu grupo de trabalho, em conjunto com o seu superior hierárquico, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do Currículo Técnico;
- Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento;
- Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, ferramentas e utensílios de trabalho;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Elaborar documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- Colabora com o TPPC Chefe de Secção podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos.

### **TPPC Chefe de Secção**

É o TPPC com elevada experiência profissional e vastos conhecimentos técnicos, com responsabilidades organizativas e hierárquicas de 2ª linha que:

- Detém responsabilidades hierárquicas ao nível de uma unidade orgânica constituída por um conjunto de grupos de trabalho, devendo, no seu âmbito de actuação, cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela TAP;
- Executa, com total autonomia, análises técnicas bem definidas no âmbito da sua competência técnica e profissional e toma decisões em conformidade;
- É responsável pela coordenação e articulação dos vários grupos que chefia, e ainda por assegurar a ligação com as áreas de trabalho exteriores àquela em que se encontra inserido de modo a garantir a

consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade, cumprimento do planeamento e económicos;

- Controla e assegura a disponibilidade e o bom estado de equipamentos e ferramentas necessários à execução dos trabalhos de sua responsabilidade;
- É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente;
- Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;
- Elabora os documentos, relatórios técnicos, análises e estudos directamente decorrentes da sua actividade, conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados;
- Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**(Avaliação do Desempenho e Potencial)**

1. A Avaliação do Desempenho e Potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.
2. A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:
 

Insuficiente	< 45%
45%	≤ Suficiente < 65%
65%	≤ Bom < 80%
Muito Bom	≥ 80%
3. O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TPPC, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do Sistema de Avaliação do Desempenho e Potencial (SADP).
4. No caso de não existir nenhum TPPC avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos subscritores, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.
5. As avaliações referentes a cada ano civil serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.
6. No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TPPC, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

**Tabela salarial**

<b>TPPC – Técnico de Preparação, Planeamento e Compras</b>				
			<b>Evolução</b>	
<b>Linha Técnica</b>	<b>L. Hierárquica</b>	<b>€</b>	<b>Tempo</b>	<b>ADP</b>
TPPC/GR. VIII	Ch. Secção*	1.960		
TPPC/GR. VII	Ch. Grupo *	1.815	36M	M.BOM
TPPC/GR. VI		1.665	36M	M.BOM
TPPC/GR. V		1.465	36M	BOM
TPPC/GR. IV		1.270	36M	SUF
TPPC/GR. III		1.130	24M	SUF
TPPC/GR. II		960	24M	SUF

TPPC/GR. I		820	24M	SUF
TPPC/Iniciado		720	6M	SUF

(\*) Adicional por exercício de funções de chefia: 8% do vencimento base

**ADP:** SUF  $\leq 45 / < 65\%$ ; BOM  $\leq 65 / 80\%$ ; M.BOM  $\leq 80\%$

**ANEXO K**  
**Técnico de Apoio de Manutenção**

Cláusula 1<sup>a</sup>  
**(Criação e integração no A.E.)**

1. É criada a categoria profissional de Técnico de Apoio de Manutenção (TAM).
2. O presente anexo define o regime específico de carreira prevista na cl.<sup>a</sup> 14.<sup>a</sup> do A.E., de que faz parte integrante.

Cláusula 2<sup>a</sup>  
**(Caracterização da profissão)**

O Técnico de Apoio de Manutenção (TAM) é o técnico que executa tarefas auxiliares e de apoio às actividades técnicas e técnico-administrativas da manutenção aeronáutica relacionadas com os espaços de trabalho, material, equipamento e ferramentas. Executa tarefas de alguma complexidade tecnológica. Assegura o transporte de pessoas, carga, correio, bagagem e materiais, conduzindo diversos tipos de veículos motorizados, ligeiros e pesados, desde que habilitado para o efeito. Pode assegurar o reboque de aviões em placa ou em hangar, desde que qualificado e certificado para o efeito.

Cláusula 3<sup>a</sup>  
**(Condições de ingresso na profissão)**

1. A idade mínima de admissão para a profissão de TAM é de 18 anos.
2. As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso na categoria profissional de TAM são o 9º ano de escolaridade ou equivalente oficial.
3. A admissão para a profissão de TAM é feita por concurso, devendo a TAP publicar as datas de abertura e fecho do mesmo, os requisitos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir, as provas a efectuar e os critérios de selecção. A TAP disponibilizará aos sindicatos subscritores e aos candidatos envolvidos cópia dos requisitos de cada concurso e informará os mesmos sobre o seu resultado final. Em circunstâncias excepcionais, devidamente justificadas aos sindicatos subscritores, a TAP pode efectuar admissões de TAM com dispensa de concurso.
4. É condição obrigatória para ingresso na CPTAM ser detentor de licença de condução de veículos ligeiros.
5. O recrutamento e selecção de TAM compreendem as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista de pré-selecção, avaliação dos conhecimentos requeridos, avaliação psicológica, entrevista final e avaliação médica.
6. O ingresso na profissão de TAM far-se-á na respectiva posição salarial de iniciado. Contudo, em situações devidamente comprovadas e avaliadas, a TAP poderá atribuir ao TAM um grau de ingresso mais elevado, disso informando aos sindicatos subscritores.

Cláusula 4<sup>a</sup>  
**(Enquadramento profissional - conceitos e definições)**

Em complemento do disposto na cl.<sup>a</sup> 13.<sup>a</sup> do A.E., entende-se por:

- a) Carreira profissional: sistema que define as linhas orientadoras gerais de evolução na profissão;
- b) Posição salarial: posição em que cada TAM se acha integrado na tabela salarial, determinada pelo grau de enquadramento.

Cláusula 5<sup>a</sup>

### **(Enquadramento na carreira profissional)**

1. Os TAM enquadram-se na carreira profissional de acordo com a natureza das funções que desempenham na Linha Técnica ou na Linha Hierárquica.

2. Integram a Linha Técnica os seguintes graus:

TAM Grau VII  
TAM Grau VI  
TAM Grau V  
TAM Grau IV  
TAM Grau III  
TAM Grau II  
TAM Grau I  
TAM Grau Iniciado

3. Integram a Linha Hierárquica as seguintes funções:

TAM Chefe de Grupo

### **Cláusula 6ª (Desempenho de funções)**

1. Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e ou intensivamente mais abrangente do que o grau de enquadramento imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.

2. Para além das tarefas e responsabilidades características do respectivo grau, os TAM assumirão também, na Linha Técnica, as correspondentes aos graus de enquadramento inferior na evolução na carreira de TAM, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.

3. Os TAM de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas de grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão hierárquica e orientação de técnicos devidamente qualificados.

4. A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos e tipos de equipamento, nas suas vertentes de conhecimento, perícia e atitude profissional, é adquirida através de aprovação em cursos de especialização e qualificação e da boa prática no exercício efectivo da função.

5. Os TAM de qualquer grau, no exercício das suas funções:

- a) Utilizam a documentação técnica, aplicando os documentos de trabalho pré-definidos, e os equipamentos, ferramentas e materiais adequados para as tarefas que executam;
- b) Zelam pelo bom estado de conservação dos equipamentos e ferramentas que utilizam e contribuem para a manutenção da sua operacionalidade, desde que capacitados para tal;
- c) Zelam pela boa organização do seu espaço de trabalho;
- d) Respeitam os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela TAP, visando os mais altos padrões de qualidade e segurança;
- e) Cumprem as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

### **Cláusula 7ª (Currículo Técnico)**

1. Cada TAM será titular de um Currículo Técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a respectiva evolução na carreira profissional.

2. Constam obrigatoriamente do Currículo Técnico:

- a) Registo da formação adquirida na TAP e respectiva classificação;
- b) Registo da formação, considerada relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
- c) Registo de valências adicionais / alargamento funcional;
- d) Designação para o exercício de funções de reboque de avião;

- e) Acções profissionais dignas de destaque;
  - f) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pela empresa ou pela indústria aeronáutica;
  - g) Acções não conformes com as regras e práticas pré-estabelecidas;
  - h) Resultado da Avaliação do Desempenho e Potencial;
  - i) Desempenho temporário de funções de chefia, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação;
  - j) Evolução na carreira, com referência ao grau, data e fundamento da evolução.
3. Dos registos e anotações referidos no número anterior será dado conhecimento ao TAM o qual lhes poderá fazer anexar os comentários que considerar pertinentes.
4. No caso de acções não conformes referidas na alínea g) do n.º 2, o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade, e comunicado ao TAM por escrito no prazo de 10 dias após o registo. O TAM poderá opor as suas razões, fundamentadas, por escrito, de que a TAP fará a devida apreciação, da qual dará conhecimento ao TAM.
5. O TAM poderá recorrer, no prazo de 10 dias, para um júri a constituir, que integrará representantes do sindicato em que se ache filiado e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.
6. O Currículo Técnico será facultado para consulta, sempre que solicitado pelo TAM ou, com sua autorização escrita, pelo sindicato em que se ache filiado.

Cláusula 8ª  
**(Evolução na Linha Técnica)**

1. A evolução na Linha Técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada grau.
2. Constituem requisitos gerais para a evolução na Linha Técnica:
- a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação;
  - b) Assiduidade dentro dos limites definidos na clª 16ª do A.E.;
  - c) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na clª 16ª do A.E.;
  - d) Apreciação do Currículo Técnico, nos termos definidos na clª 7ª deste Anexo.
3. Verificados os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TAM evolui na Linha Técnica nos seguintes termos específicos:
- a) Após 6 meses de permanência no Grau Iniciado, o TAM evolui para o Grau I, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente;
  - b) Após 18 meses de permanência no Grau I, o TAM evolui para o Grau II, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente;
  - c) Após 24 meses de permanência no Grau II, o TAM evolui para o Grau III, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente;
  - d) Após 24 meses de permanência no Grau III, o TAM evolui para o Grau IV, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente;
  - e) Após 30 meses de permanência no Grau IV, o TAM evolui para o Grau V, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente;
  - f) Após 36 meses de permanência no Grau V, o TAM evolui para o Grau VI, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Bom e detenha o perfil definido para o novo grau;

- g) Os TAM dos Graus VI evoluem para o Grau VII, sendo enquadrados na respectiva posição salarial, desde que tenham um mínimo de 36 meses de permanência no grau, Avaliação do Desempenho e Potencial igual a Muito Bom, detenham o perfil definido para o novo grau e exista necessidade expressa de profissionais destes graus.
4. Para efeito do estabelecido na alínea g) do número anterior, a TAP compromete-se a informar os sindicatos subscritores, até 31 de Janeiro de cada ano, sobre o quadro de necessidades a ser preenchido durante esse ano.
5. Adicionalmente às progressões efectuadas ao abrigo da alínea g) do nº 3, em conjunto com as nomeações na Linha Hierárquica, a TAP assegurará, em cada ano, as progressões necessárias para perfazer os seguintes valores mínimos de progressão de TAM, independentemente das necessidades da empresa:
- 10% do total dos TAM do Grau VI.
6. Todas as evoluções nos Graus e respectivas posições salariais terão em conta o disposto na cláusula 16.ª do A.E..

#### Cláusula 9ª

##### **(Nomeação e exoneração na Linha Hierárquica)**

1. É da competência da TAP a nomeação e exoneração dos titulares de funções na Linha Hierárquica, de acordo com as suas necessidades.
2. A nomeação para o exercício de funções na Linha Hierárquica será feita com audição prévia dos TAM envolvidos, sendo-lhes dado a conhecer o processo de nomeação que contemplará os seguintes critérios:
- a) Apreciação positiva do Currículo Técnico;
  - b) Detenção do perfil definido para a função;
  - c) Avaliação de Desempenho e Potencial igual a Muito Bom;
  - d) Assiduidade dentro dos limites estabelecidos na clª 16ª do A.E.;
  - e) Inexistência de impedimento por motivo disciplinar, nos termos definidos na clª 16ª do A.E..
3. No final do processo de nomeação, a TAP informará os TAM envolvidos sobre o resultado do processo.
4. As nomeações para o exercício de funções de TAM Chefe de Grupo ocorrerão preferencialmente de entre os TAM Grau VI e os TAM Grau VII.
5. A nomeação temporária para o desempenho de funções na Linha Hierárquica só poderá ter lugar mediante designação por escrito e determinará o pagamento ao nomeado da retribuição estabelecida para as funções exercidas, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição paga desde o primeiro dia. O adicional de chefia será sempre devido desde o primeiro dia.
6. O exercício temporário de funções previsto no número anterior não poderá ultrapassar os 90 dias, ou 180 dias se, ocorrendo aquele em substituição, o impedimento do TAM substituído for devido a licença por maternidade, paternidade ou adopção, a doença, a doença profissional ou a acidente de trabalho.
7. Decorridos os prazos estabelecidos no número anterior, a TAP deverá proceder à nomeação de chefia com enquadramento efectivo na Linha Hierárquica.
8. Cessando funções na Linha Hierárquica, os TAM Chefe de Grupo serão reenquadrados em TAM Grau VII.
9. Com a cessação do exercício de funções na Linha Hierárquica, para além do reenquadramento referido no número anterior, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas por esse exercício.

#### Cláusula 10ª

##### **(Regime remuneratório na Linha Hierárquica)**

Os titulares de cargos de chefia têm direito à retribuição correspondente constante da tabela salarial e, só enquanto durar o efectivo desempenho dessas funções, a um adicional mensal que consta da tabela salarial anexa.

**Cláusula 11<sup>a</sup>**  
**(Formação profissional)**

1. A TAP obriga-se a dar formação profissional de modo que todos os TAM possam satisfazer a regulamentação aplicável às suas funções, a cada momento em vigor.
2. A TAP deve promover a formação contínua dos seus TAM tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.
3. A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o TAM desempenha as suas funções.
4. A TAP obriga-se a cumprir na íntegra a legislação e regulamentação a cada momento em vigor no que diz respeito à formação e qualificação do TAM e do seu incumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TAM, nomeadamente na evolução na sua carreira.
5. O nível mínimo para aprovação em formação profissional será o que conste do Manual de Procedimentos de Formação e o que decorra da regulamentação aeronáutica em cada momento em vigor.
6. O TAM deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.
7. O Plano de Formação para a Linha Técnica e para a Linha Hierárquica será realizado de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor.

**Cláusula 12<sup>a</sup>**  
**(Duração do trabalho normal)**

1. O período normal de trabalho diário será de sete horas e trinta minutos, podendo ser cumprido em regime de modulação de horário com aumento da sua duração, em prolongamento, até mais duas horas de trabalho normal por dia, desde que, em média trimestral, o período normal de trabalho semanal não seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos e o número de horas de trabalho prestado nestas condições não exceda as 15 horas em cada mês.
2. O aumento do período normal de trabalho diário previsto no número anterior terá que ser comunicado ao trabalhador com uma antecedência mínima de quatro horas.
3. Nos casos em que a média do período de trabalho semanal, no trimestre, referida no ponto 1., seja superior a trinta e sete horas e trinta minutos, o número de horas ou fracção de hora de trabalho prestadas no trimestre que seja superior ao total de horas normais correspondentes (número de dias úteis x 7H30 ou número de semanas x 37H30), será remunerado como trabalho suplementar.
4. Nos casos em que, por força das condições de prestação de trabalho ou de organização dos horários, a duração semanal do trabalho normal seja inferior à duração prevista nos números anteriores (37H30), será aquela a considerada para os efeitos do disposto no n.º 3, considerando-se igualmente a semana com o número de dias inferior, se for caso disso.
5. Todas as horas que ultrapassem o limite de quinze horas que se refere na parte final do n.º 1 antecedente serão autónoma e imediatamente remuneradas nos termos do n.º 1 da cl.ª 71ª do A.E., não contando para os efeitos do disposto do n.º 3 desta cláusula.
6. O regime previsto nesta cláusula:
  - a) não é aplicável em regimes de laboração contínua;
  - b) é aplicável, nos horários de turno, aos turnos da manhã.

7. Para efeitos do disposto nesta cláusula consideram-se os seguintes trimestres:
- Junho, Julho, Agosto
  - Setembro, Outubro, Novembro
  - Dezembro, Janeiro, Fevereiro
  - Março, Abril, Maio.

**Cláusula 13<sup>a</sup>**  
**(Organização do trabalho por turnos)**

1. A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados, incluindo os resultantes do regime definido na cl<sup>a</sup> 12<sup>a</sup> deste Anexo.
2. Mediante comunicação prévia ao interessado, com antecedência não inferior a 12 horas, a Empresa poderá alterar excepcionalmente, com justificação, a hora de início e termo dos períodos normais de trabalho fixados no horário de trabalho, desde que não ultrapasse a amplitude de 3 horas e respeite um período de descanso mínimo de 12 horas entre o termo de um período de trabalho diário e o início do período de trabalho diário imediato.
3. Nos casos previstos no número anterior, sempre que o período de descanso mínimo de 12 horas estabelecido ultrapasse o início do primeiro período de trabalho normal subsequente, o trabalhador fica dispensado da prestação de trabalho nesse período de trabalho normal, salvo prejuízo sério para a Empresa.
4. Nos horários de trabalho com amplitude de 24 horas, a prestação de trabalho no turno integralmente nocturno (entre as 00H00 e as 08H00) não deve ultrapassar quatro dias consecutivos e deve ter frequência reduzida, sem prejuízo da satisfação das exigências e da adequação dos recursos disponíveis.
5. O disposto no número anterior é exclusivamente aplicável nas áreas/serviços com laboração contínua (24H/dia e 7 dias/semana), aos trabalhadores sujeitos a regimes de turnos com igual amplitude e com variação do dia de descanso semanal e do dia de descanso complementar (horários de turnos irregulares).
6. Nos casos de funcionamento em regime de laboração contínua e em relação aos trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, os turnos poderão ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, o dia de descanso semanal obrigatório em cada semana de calendário, sem prejuízo do dia de descanso semanal complementar a que os trabalhadores têm direito.
7. Os trabalhadores só poderão ser mudados do turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal obrigatório.
8. Excepcional e temporariamente, por razões de absentismo ou redução de pessoal imprevisíveis, de salvaguarda da regularidade da operação ou de cumprimento pontual de contratos, a Empresa poderá, mediante comunicação prévia aos interessados, com antecedência não inferior a 48 horas:
  - a) transferir trabalhadores entre os turnos previstos nos horários respeitando o gozo de um intervalo de descanso mínimo de 12 horas entre o termo do último período de trabalho e o início do primeiro período de trabalho correspondente ao turno para que o trabalhador for transferido;
  - b) proceder à extensão do período de funcionamento do serviço, organizando turno ou turnos suplementares e transferindo para esse ou esses turnos os trabalhadores necessários, respeitando o gozo de um intervalo de descanso mínimo de 12 horas entre o turno do último período de trabalho prestado e o início do primeiro período de trabalho correspondente ao novo turno para que o trabalhador for transferido.
9. Nos casos previstos no número anterior, a Empresa formalizará, por escrito, e afixará junto dos horários de trabalho, as transferências efectuadas e os turnos temporariamente organizados.

10. Quando as razões justificativas das medidas previstas no nº 8 assumam carácter permanente ou de longa duração, a Empresa deverá proceder às alterações dos horários de trabalho em conformidade.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

### (Caracterização funcional da carreira profissional)

#### 1. Linha Técnica

##### **TAM Grau Iniciado**

É o TAM que cumpre a fase de iniciação e adaptação à profissão na TAP, que:

Recebe formação de introdução à organização da TAP, sobre segurança, higiene e saúde no trabalho e outra considerada necessária para o desempenho das suas funções;

Executa, sob orientação, tarefas simples inerentes à área de trabalho onde está integrado, com o objectivo de se familiarizar com produtos, técnicas e equipamentos em utilização;

Conduz veículos e equipamentos motorizados de acordo com as qualificações exigidas e possuídas;

Assegura o transporte de pessoas e sua bagagem, bem como o manuseio e transporte de carga, expediente diverso e materiais.

##### **TAM Grau I, TAM Grau II, TAM Grau III e TAM Grau IV**

É o TAM em fase de alargamento e aprofundamento das suas competências (conhecimentos, saber-fazer e saber-ser) que:

Executa, sob orientação, tarefas inerentes à área de trabalho onde está integrado;

Conduz veículos e equipamentos motorizados de acordo com as qualificações exigidas e possuídas;

Assegura o transporte de pessoas e sua bagagem, bem como o manuseio e transporte de carga, expediente diverso e materiais;

Procede à decapagem, limpeza e lavagem de aeronaves, equipamentos e materiais;

Selecciona, controla e mutila, conforme classificação definida, materiais inúteis e prepara o seu envio para o exterior;

Assegura o tratamento de documentação, pedidos, notas de encomenda, registos e informação diversa;

Efectua a recepção, distribuição, armazenamento, embalagem e conferência de material, ferramentas e equipamento;

Conforme proficiência demonstrada, pode realizar tarefas mais amplas e exigentes nomeadamente, trabalhos em equipamentos diferentes dos de origem com vista ao seu enriquecimento funcional;

Pode orientar tecnicamente TAM de graus inferiores.

##### **TAM Grau V**

É o TAM que adquiriu competências e a assunção de responsabilidades na execução autónoma de funções de maior complexidade para as quais está qualificado e que:

Conduz veículos e equipamentos motorizados de acordo com as qualificações exigidas e possuídas;

Assegura o transporte de pessoas e sua bagagem, bem como o manuseio e transporte de carga, expediente diverso e materiais;

Procede à decapagem, limpeza e lavagem de aeronaves, equipamentos e materiais;

Selecciona, controla e mutila, conforme classificação definida, materiais inúteis e prepara o seu envio para o exterior;

Assegura o tratamento de documentação, pedidos, notas de encomenda, registos e informação diversa;

Efectua a recepção, distribuição, armazenamento, embalagem e conferência de material, ferramentas e equipamento;

Conforme proficiência demonstrada, pode realizar tarefas mais amplas e exigentes nomeadamente, trabalhos em equipamentos diferentes dos de origem com vista ao seu enriquecimento funcional;

Pode orientar tecnicamente TAM de graus inferiores.

##### **TAM Grau VI e TAM Grau VII**

É o TAM com grande experiência profissional que executa tarefas de maior complexidade com total autonomia e iniciativa, detendo, nesse âmbito, competência funcional alargada e responsabilidade organizativa, que:

Conduz veículos e equipamentos motorizados de acordo com as qualificações exigidas e possuídas;  
Assegura o transporte de pessoas e sua bagagem, bem como o manuseio e transporte de carga, expediente diverso e materiais;  
Procede à decapagem, limpeza e lavagem de aeronaves, equipamentos e materiais;  
Selecciona, controla e mutila, conforme classificação definida, materiais inúteis e prepara o seu envio para o exterior;  
Assegura o tratamento de documentação, pedidos, notas de encomenda, registos e informação diversa;  
Efectua a recepção, distribuição, armazenamento, embalagem e conferência de material, ferramentas e equipamento;  
Interpreta normas, instruções e procedimentos de carácter técnico;  
Procede ao reboque de aeronaves, desde que qualificado e certificado para o efeito;  
Pode orientar tecnicamente TAM de graus inferiores;  
Pode ministrar formação sobre matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;  
Colabora com o TAM Chefe de Grupo na concretização dos objectivos definidos, podendo ser designado para o substituir nos seus impedimentos;  
Zela pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.

## 2. Linha Hierárquica

### **TAM Chefe de Grupo**

É o TAM com capacidades de organização do trabalho e responsabilidades hierárquicas ao nível de um grupo de trabalho que:

No seu âmbito de actuação deve cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidos pela TAP;

É responsável ao nível dos elementos do seu grupo de trabalho, em conjunto com o seu superior hierárquico, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do Currículo Técnico;

Distribui, coordena e supervisiona, podendo executar, o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento;

Procede ao reboque de aeronaves, desde que qualificado e certificado para o efeito;

Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, ferramentas e utensílios de trabalho;

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho e, em particular, por garantir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente;

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas;

Elabora documentos directamente decorrentes da sua actividade;

Colabora com a sua hierarquia na concretização dos objectivos definidos para a área em que se encontra inserido.

### Cláusula 15ª

#### **(Avaliação do Desempenho e Potencial)**

1. A Avaliação do Desempenho e Potencial (ADP) será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.
2. A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

Insuficiente	< 45%
45%	< Suficiente < 65%
65%	< Bom < 80%
Muito bom	> 80%
3. O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TAM, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do Sistema de Avaliação do Desempenho e Potencial (SADP).
4. No caso de não existir nenhum TAM avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom, a empresa obriga-se a analisar a situação com os sindicatos subscritores, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.
5. As avaliações referentes a cada ano civil serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.

6. No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao TAM, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

**Tabela salarial**

<b>TAM - Técnico de Apoio à Manutenção</b>				
			<b>Evolução</b>	
<b>Linha Técnica</b>	<b>L. Hierárquica</b>	<b>€</b>	<b>Tempo</b>	<b>ADP</b>
TAM/GR. VII	Ch. Grupo *	1.220		
TAM/GR. VI		1.130	36M	M.BOM
TAM/GR. V		1.030	36M	BOM
TAM/GR. IV		960	30M	SUF
TAM/GR. III		820	24M	SUF
TAM/GR. II		730	24M	SUF
TAM/GR. I		660	18M	SUF
TAM/Iniciado		600	6M	SUF
(*) Adicional por exercício de funções de chefia: 8% do vencimento base <b>ADP:</b> SUF ≤45/<65%; BOM ≤65/80%; M.BOM ≤80%				

**ANEXO L**  
**Analista Programador**

Cláusula 1.<sup>a</sup>  
**(Criação e integração no A.E.)**

1. É criada a categoria profissional de Analista Programador (AP).
2. Em caso de cessação do contrato de trabalho, a Empresa atribuirá ao trabalhador uma das profissões/categorias profissionais consagradas na Classificação Nacional de Profissões nas áreas de competência abrangidas, identificadas no n.º 2 da cl.ª 2.ª.
3. O presente protocolo constitui anexo de categorias profissionais com regime específico de carreira para os efeitos do A.E., nomeadamente da sua cl.ª 14.ª.

Cláusula 2.<sup>a</sup>  
**(Caracterização da profissão)**

1. A categoria de Analista Programador tem a seguinte caracterização:

Participa em projectos de desenvolvimento e/ou implementação dos sistemas de informação que suportam os processos de negócio do cliente, assegurando a sua coordenação de modo a garantir os serviços, prazos e custos acordados. Neste contexto, realiza actividades de gestão de projectos, coordenação de equipas, análise de requisitos, análise funcional, programação, documentação, testes e implementação.

Assegura a manutenção preventiva e correctiva de sistemas de informação, analisando, diagnosticando e resolvendo anomalias ocorridas na sua produção; garantindo o cumprimento dos contratos negociados com os clientes.

Analisa, interpreta e avalia as solicitações dos clientes, colaborando na definição de propostas de manutenção evolutiva, desenvolvimento ou implementação de sistemas.

Assegura a manutenção evolutiva de sistemas de informação efectuando alterações / melhorias funcionais, de acordo com propostas negociadas com os clientes.

Estuda, define e utiliza arquitecturas, metodologias, técnicas, standards, documentação técnica e software de suporte às suas actividades.

Integra sistemas de informação desenvolvidos em diferentes tecnologias.

Realiza planos estratégicos de sistemas de informação, de acordo com os processos de negócio do cliente e as respectivas necessidades de informação.

Participa em reengenharias dos processos de negócio do cliente.

Pode coordenar outros trabalhadores e gerir projectos.

Realiza acções de formação de carácter técnico, podendo ministrá-las.

Fornece assessoria e suporte a utilizadores quanto a sistemas existentes ou na escolha das melhores soluções técnico-funcionais para a implementação de um novo sistema.

2. A CP AP abrange as seguintes valências, descritas no Apêndice ao presente Anexo:

- Programador - Informática;
- Programador Analista - Informática
- Analista de Sistemas – Informática.

Cláusula 3.<sup>a</sup>  
**(Condições de ingresso na profissão)**

1. As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de AP terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.
2. Os candidatos deverão possuir 12º ano de Escolaridade e Formação específica ou preferencialmente Licenciatura adequada, domínio da língua portuguesa falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa falada e escrita.  
  
Conhecimentos tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso, linguagens de programação utilizadas na empresa e experiência de programação.
3. O recrutamento e selecção do AP compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.
4. Os candidatos deverão possuir capacidade de trabalho em equipa, iniciativa e perseverança, bem como capacidade de adaptação e comunicação.
5. No recrutamento de candidatos a AP deverá ser dada preferência a trabalhadores do Grupo TAP, desde que possuam as competências necessárias.
6. O ingresso na profissão de AP faz-se para a posição de AP Grau Iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.
7. A idade mínima de admissão para a profissão de AP é de 18 anos.

Cláusula 4.<sup>a</sup>  
**(Período experimental)**

O período experimental dos AP é de 180 dias.

Cláusula 5.<sup>a</sup>  
**(Enquadramentos profissionais)**

1. Os Analistas / Programadores enquadram-se de acordo com a natureza das funções que desempenham, na Linha Funcional Técnica.
2. Integram a Linha Funcional Técnica os seguintes Estádios de Desenvolvimento:
  - a) Iniciado
  - b) Aquisição de Conhecimentos/Capacitação – Graus I e II
  - c) Consolidação de Conhecimentos/Aptidão – Graus III e IV
  - d) Especialização – Graus V e VI
  - e) Senioridade – Graus VII e VIII

Cláusula 6.<sup>a</sup>  
**(Desempenho de funções)**

1. Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e/ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.
2. Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os AP assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na Carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.
3. Os AP de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissional devidamente qualificados do grau superior em causa.

4. A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação, quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**  
**(Evolução na carreira)**

Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes.

1. Requisitos gerais para a evolução na Linha Técnica:
  - a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação;
  - b) Os limites definidos na cláusula 16<sup>a</sup> do A.E.;
  - c) Apreciação do Currículo Técnico.
2. Verificados os requisitos gerais para a progressão na carreira, o AP evolui na Linha Técnica nos seguintes termos específicos:
  - a) Após 6 meses de permanência no Grau Iniciado, o AP evolui para o Grau I, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior Suficiente.
  - b) Após 24 meses de permanência no Grau I, o AP evolui para o Grau II, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente.
  - c) Após 24 meses de permanência no Grau II, o AP evolui para o Grau III, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente.
  - d) Após 24 meses de permanência no Grau III, o AP evolui para o Grau IV, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente.
  - e) Após 36 meses de permanência no Grau IV, o AP evolui para o Grau V, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Bom e detenha o perfil definido para o novo grau.
  - f) Após 36 meses de permanência no Grau V, o AP evolui para o Grau VI, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Bom e detenha o perfil definido para o novo grau.
  - g) Após 36 meses de permanência no Grau VI, o AP evolui para o Grau VII, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual a Muito Bom e detenha o perfil definido para o novo grau.
  - h) Após 36 meses de permanência no Grau VII, o AP evolui para o Grau VIII, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual a Muito Bom e detenha o perfil definido para o novo grau.
3. Todas as evoluções nos Graus e respectivas posições salariais terão em conta o disposto na cláusula 16.<sup>a</sup> do A.E..

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**  
**(Formação profissional)**

1. A Empresa promove Formação Profissional de modo que todos os AP possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor aplicável às suas funções e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da Empresa e à respectiva actividade.
2. A Empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.
3. A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.

4. A Empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a Formação e Qualificação do AP; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o AP, nomeadamente na evolução da sua carreira.
5. O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas

Cláusula 9.<sup>a</sup>  
**(Currículo Técnico)**

1. Cada AP será titular de um Currículo Técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a respectiva evolução na carreira profissional, designadamente:
  - a) Alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
  - b) Aproveitamento na formação profissional adquirida na Empresa;
  - c) Formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
  - d) Acções profissionais dignas de destaque;
  - e) Contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pelo Grupo TAP;
  - f) Acções não conformes com as normas estabelecidas;
  - g) Resultados da Avaliação de Desempenho e Potencial.
2. O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotados no Currículo Técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.
3. Dos registos e anotações referidos nos n.ºs 1. e 2. será dado conhecimento ao trabalhador o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.
4. No caso das acções não conformes referidas na alínea f) do n.º 1., o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do Sindicato de que seja filiado e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.
5. O currículo técnico deverá ser facultado para consulta, sempre que solicitado pelo próprio ou, com sua autorização escrita, pelo Sindicato que o represente.

Cláusula 10.<sup>a</sup>  
**(Avaliação de Desempenho e Potencial)**

1. A Avaliação de Desempenho e Potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na Empresa.
2. A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:

Insuficiente	< 1.9
Suficiente	=>1.9 a < 2.5
Bom	=> 2.5 a < 3.5
Muito Bom	=> 3.5 a 4.0
3. O resultado final da sua avaliação é comunicado ao AP, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do Sistema de Avaliação do Desempenho e Potencial (SADP).
4. No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este acordo, avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom a Empresa, por solicitação dos sindicatos, analisará a situação com os Sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.
5. As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.
6. No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua linha de carreira.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

## (Condições de desempenho)

### **Linha Técnica**

#### **Iniciação**

Fase de integração e de adaptação na Empresa e na área funcional para que é recrutado.

Caracteriza-se pela iniciação, integração e adaptação à Empresa e às tarefas do seu âmbito de actuação, bem como à aprendizagem das técnicas que lhe permitem exercer a sua função. Esta aprendizagem é feita essencialmente através de On Job Training e utilização de documentação técnica de referência.

Inicia a integração no conhecimento do negócio da Empresa, nomeadamente na área funcional na qual se insere.

Executa as tarefas sob orientação de técnicos de nível superior, de acordo com as normas e procedimentos em uso na área funcional em que se encontra integrado. É firmemente supervisionado, tendo reduzida autonomia na sua actuação e não lhe sendo exigidas relevantes tomadas de decisão.

Desenvolve, mantém e testa programas de baixa complexidade a partir de especificações funcionais. Assiste na elaboração de modelos de sistemas. Elabora e mantém actualizada a documentação de programas. Participa em implementações de sistemas aplicativos.

Recebe formação de iniciação à actividade desenvolvida e à organização da Empresa.

#### **Capacitação**

##### **Grau I**

Caracteriza-se pelo aumento das competências de programação, através do crescente conhecimento das metodologias, técnicas e ferramentas utilizadas na empresa e dos processos de negócio dos clientes.

Trabalha sob supervisão.

Colabora e executa, sob coordenação de técnicos de nível superior, actividades de análise de sistemas de baixa complexidade ou de programação a partir de especificações.

Fornecer apoio ao cliente sob supervisão, podendo estar envolvido em testes de aplicações.

Participa na elaboração de documentação de sistemas.

Efectua manutenções correctivas e preventivas com grau crescente de complexidade.

Participa em projectos com grau crescente de complexidade.

Requer domínio razoável de pelo menos uma linguagem de programação.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

##### **Grau II**

Caracteriza-se pelo aumento das competências de programação, através do crescente conhecimento das metodologias, técnicas e ferramentas utilizadas na empresa e dos processos de negócio dos clientes.

Trabalha sob supervisão apresentando, no entanto, alguma autonomia, podendo programar e coordenar as suas actividades ou de outros profissionais de nível igual ou inferior.

Colabora e executa, com grau crescente de autonomia e complexidade, actividades de análise de sistemas ou de programação a partir de especificações. Pode tomar decisões em algumas soluções técnicas a serem aplicadas.

Fornecer apoio ao cliente com alguma autonomia, podendo estar envolvido em testes de aplicações.

Participa na elaboração de documentação de sistemas.

Efectua manutenções correctivas e preventivas com grau crescente de complexidade.

Participa em projectos com grau crescente de complexidade.

Requer total domínio de pelo menos uma linguagem de programação.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade no âmbito da sua área de intervenção.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

## **Consolidação de conhecimentos**

### **Grau III**

Caracteriza-se pela consolidação do conhecimento do negócio do cliente e das competências técnicas adquiridas, bem como pela aquisição de novas competências que, em cada momento são necessárias no desempenho das exigentes funções que lhe estão atribuídas.

O seu conhecimento dos processos de negócio ou de tecnologias específicas dá-lhe a capacidade para elaborar especificações, desenvolver e / ou implementar soluções.

Pode ser responsável pela elaboração e cumprimento de planos de análise / desenvolvimento / implementação de sistemas, bem como pela qualidade do trabalho de uma equipa de programadores menos especializados, podendo exercer funções de coordenação de grupos de trabalho.

Analisa, executa e documenta alterações em sistemas; analisa e corrige problemas complexos; testa programas e módulos. Assume a centralização de contactos técnicos e funcionais com o cliente, podendo ser responsável pela manutenção de sistemas.

Elabora e/ou colabora na elaboração/avaliação de propostas técnicas e soluções para clientes/fornecedores.

Elabora documentação e realiza acções de formação de carácter técnico, podendo colaborar como formador em processos de formação.

Prepara procedimentos e dados necessários aos testes de programas e módulos.

Realiza análise e desenho técnico, podendo tomar decisões sobre as soluções técnicas a utilizar. -

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade no âmbito da sua área de intervenção.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

### **Grau IV**

Caracteriza-se pela consolidação do conhecimento do negócio do cliente e das competências técnicas adquiridas, bem como pela aquisição de novas competências que, em cada momento são necessárias no desempenho das exigentes funções que lhe estão atribuídas.

O seu conhecimento dos processos de negócio ou de tecnologias específicas dá-lhe a capacidade para elaborar especificações, desenvolver e / ou implementar soluções.

Tem um elevado grau de especialização numa determinada tecnologia. Trabalha com muita autonomia técnica, apenas limitada pelas directivas superiores.

Pode ser responsável pela elaboração e cumprimento de planos de análise /desenvolvimento /implementação de sistemas, bem como pela qualidade do trabalho de uma equipa de programadores menos especializados, podendo exercer funções de coordenação de grupos de trabalho.

Analisa, executa e documenta alterações nos sistemas; analisa e corrige problemas complexos; testa programas e módulos. Assume a centralização de contactos técnicos e funcionais com o cliente, podendo ser responsável pela manutenção de sistemas com crescente grau de complexidade e criticidade para o negócio.

Elabora e/ou colabora na elaboração/avaliação de propostas técnicas e soluções para clientes/fornecedores.

Elabora documentação e realiza acções de formação de carácter técnico, podendo colaborar como formador em processos de formação.

Prepara procedimentos e dados necessários aos testes de programas e módulos.

Realiza análise e desenho técnico com crescente grau de complexidade, tomando decisões sobre as soluções técnicas a utilizar.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade no âmbito da sua área de intervenção.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

## **Especialização**

### **Grau V**

Caracteriza-se pelo desempenho de funções de análise técnica e / ou funcional com grande especialização. Tem conhecimento pleno das funcionalidades e objectivos dos sistemas, tomando decisões técnicas e / ou funcionais em sistemas de grande criticidade.

Prepara procedimentos e dados necessários aos testes de programas e módulos.

Integra e melhora o sistema de informação do cliente.

Apoia o cliente nos testes de aceitação.

Supervisiona e executa testes de sistemas e sua integração.

Faz o acompanhamento dos processos de passagem de sistema à produção.

Define os modelos conceptuais de dados e de processos.

Responsável pelo cumprimento do plano e pela qualidade do trabalho de uma (ou várias) equipas.

Colabora na elaboração da documentação do cliente.

Trabalha com o cliente na identificação dos seus requisitos de negócio, convertendo-os em especificações funcionais de programas.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade no âmbito da sua área de intervenção.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

### **Poderá ter uma das seguintes especializações:**

#### **- Funcional**

Tem um grande conhecimento funcional da área de negócio do sistema em análise, tendo pouca autonomia técnica.

Executa levantamentos de processos e define novas formas de execução dos mesmos.

Analisa gaps entre as funcionalidades de sistemas aplicativos e as necessidades específicas do negócio, apresentando soluções para a implementação de funcionalidades que preencham estes gaps.

Colabora e / ou é responsável pelos objectivos e desenho funcional do sistema e respectiva definição de âmbito.

#### **- Técnica**

Tem grande nível de especialização dentro de uma ou mais áreas tecnológicas. Trabalha sob supervisão mínima.

Assume a responsabilidade pelas decisões técnicas em sistemas de grande criticidade.

Desenvolve e / ou implementa soluções de grande complexidade e / ou especificidade, com total autonomia.

### **Grau VI**

Caracteriza-se pelo desempenho de funções de análise técnica e / ou funcional com grande especialização, para áreas técnicas ou funcionais com âmbito muito abrangente. Tem conhecimento pleno das funcionalidades e objectivos dos sistemas, tomando decisões técnicas e / ou funcionais em sistemas de grande criticidade.

Prepara procedimentos e dados necessários aos testes de programas e módulos.

Integra e melhora o sistema de informação do cliente.

Apoia o cliente nos testes de aceitação.

Supervisiona e executa testes de sistemas e sua integração.

Faz o acompanhamento dos processos de passagem de sistema à produção.

Define os modelos conceptuais de dados e de processos.

Responsável pelo cumprimento do plano e pela qualidade do trabalho de uma (ou várias) equipas.

Participa activamente na avaliação de propostas e negociação com fornecedores/clientes.

Colabora na elaboração da documentação do cliente.

Trabalha com o cliente na identificação dos seus requisitos de negócio, convertendo-os em especificações funcionais de programas.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade no âmbito da sua área de intervenção.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

#### **Poderá ter uma das seguintes especializações:**

##### **- Funcional**

Tem um grande conhecimento funcional da área de negócio do sistema em análise, tendo pouca autonomia técnica.

Executa levantamentos de processos e define novas formas de execução dos mesmos.

Analisa gaps entre as funcionalidades de sistemas aplicativos e as necessidades específicas do negócio, apresentando soluções para a implementação de funcionalidades que preencham estes gaps.

Colabora e / ou é responsável pelos objectivos e desenho funcional do sistema e respectiva definição de âmbito.

##### **- Técnica**

Tem grande nível de especialização dentro de uma ou mais áreas tecnológicas. Trabalha sob supervisão mínima.

Assume a responsabilidade pelas decisões técnicas em sistemas de grande criticidade.

Desenvolve e / ou implementa soluções de grande complexidade e / ou especificidade, com total autonomia.

#### **Senioridade**

##### **Grau VII**

Caracteriza-se por excelentes conhecimentos inerentes à sua área de intervenção, resultantes de uma consolidação das competências do nível anterior. Tem elevada autonomia técnica e funcional.

Exerce funções de gestão e coordenação.

Possui um profundo conhecimento de todas as fases do ciclo de desenvolvimento e implementação de aplicações.

Possui um vasto conhecimento sobre as matérias referentes aos Sistemas de Informação, nas suas várias vertentes.

Elabora estudos técnico-económicos das soluções implementadas ou a implementar.

Realiza estudos de forma a assessorar tecnicamente a gestão da Empresa.

Responsável pela elaboração de recomendações, normas e definição de standards efectuando acções de formação.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade no âmbito da sua área de intervenção.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

**Poderá ter uma das seguintes especializações:**

**- Funcional**

Elemento especialista em um ou mais grandes processos de negócio, podendo participar em reengenharias desses processos. Pode conduzir projectos de planeamento estratégico de sistemas de informação.

Define o processo de análise dos requisitos do cliente.

Colabora com outros analistas menos qualificados na análise e na definição dos modelos de dados e funções.

Toma decisões referentes às funcionalidades do sistema.

**- Técnica**

Trabalha como especialista, fornecendo consultoria técnica em projectos, incluindo a recomendação de soluções de software / ambientes tecnológicos.

Investiga, define e modifica métodos, técnicas, procedimentos e ferramentas de desenvolvimento.

Intervém na resolução de problemas específicos.

Desenvolve sistemas e programas que utilizem tecnologias experimentais.

Define / actualiza arquitecturas de tecnologias de informação.

**Grau VIII**

Caracteriza-se por excelentes conhecimentos inerentes à sua área de intervenção, resultantes de uma consolidação das competências do nível anterior. Tem total autonomia técnica e funcional.

Exerce funções de gestão e coordenação.

Possui um profundo conhecimento de todas as fases do ciclo de desenvolvimento e implementação de aplicações.

Possui um vasto conhecimento sobre as matérias referentes aos Sistemas de Informação, nas suas várias vertentes.

Elabora estudos técnico-económicos das soluções implementadas ou a implementar.

Realiza estudos de forma a assessorar tecnicamente a gestão da Empresa.

Responsável pela elaboração de recomendações, normas e definição de standards efectuando acções de formação.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade no âmbito da sua área de intervenção.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

**Poderá ter uma das seguintes especializações:**

**- Funcional**

Elemento especialista em vários grandes processos de negócio, podendo participar em reengenharias desses processos. Pode conduzir projectos de planeamento estratégico de sistemas de informação.

Define o processo de análise dos requisitos do cliente.

Colabora com outros analistas menos qualificados na análise e na definição dos modelos de dados e funções.

Toma decisões referentes às funcionalidades do sistema.

**- Técnica**

Trabalha como especialista, fornecendo consultoria técnica em projectos, incluindo a recomendação de soluções de software / ambientes tecnológicos.

Investiga, define e modifica métodos, técnicas, procedimentos e ferramentas de desenvolvimento.

Intervém na resolução de problemas específicos.

Desenvolve sistemas e programas que utilizem tecnologias experimentais.

Define / actualiza arquitecturas de tecnologias de informação.

**Tabela salarial**

<b>AP – Analista Programador</b>			
		<b>Evolução</b>	
	<b>€</b>	<b>Tempo</b>	<b>ADP</b>
Grau VIII	2.050		
Grau VII	1.900	36M	M.BOM
Grau VI	1.700	36M	M.BOM
Grau V	1.550	36M	BOM
Grau IV	1.400	36M	BOM
Grau III	1.250	24M	SUF
Grau II	1.150	24M	SUF
Grau I	1.010	24M	SUF
Grau Inicial	900	6M	SUF

(\*) Adicional por exercício de funções de chefia: 8% do vencimento base  
**ADP:** SUF =>1.9 a <2.5; BOM =>2.5 a <3.5; M.BOM =>3.5 a 4.0

**APÊNDICE**

**Valências abrangidas pela CP AP**

**Programador – Informática**

Estuda a documentação da análise, obtém as explicações complementares junto do Analista de Sistemas – informática.

Desenvolve logicamente, codifica, testa, corrige, faz a manutenção e documenta os programas.

**Programador Analista – informática**

Estuda a documentação da análise e elabora as especificações detalhadas de programação. Estabelece os planos de testes e define os meios de controlo de sistemas. Faz programação, coordena a elaboração de documentação e colabora na elaboração de manuais de operação e do utilizador

**Analista de Sistemas – Informática**

Realiza estudos técnico-económicos para aquisição, desenvolvimento ou modificação de sistemas de tratamento de informação e elabora os respectivos cadernos das aplicações de análise e de operações, bem como o manual de instruções e do utilizador. Prepara as especificações de teste do sistema e efectua estudos de melhoria de performance.

**ANEXO M**  
**Técnico de Operação de Sistemas Informáticos**

Cláusula 1ª

### **(Criação e integração no A.E.)**

1. É criada a categoria profissional de Técnico de Operação de Sistemas Informáticos (TOSI).
2. O presente anexo define o regime específico de carreira prevista na cl.ª 14.ª do A.E., de que faz parte integrante.

### **Cláusula 2.ª**

#### **(Caracterização da profissão)**

1. A categoria de Técnico de Operação de Sistemas Informáticos tem a seguinte caracterização:
  - Assegura a operação de sistemas e redes actuando de modo a evitar interrupções ou indisponibilidade dos mesmos.
  - Assegura o controle do software e hardware existente no centro de processamento.
  - Analisa e soluciona problemas técnicos dentro do seu âmbito de intervenção.
  - Assegura serviços de help desk de cliente.
  - Assegura o contacto com entidades externas no sentido de resolução de problemas.
  - Realiza actividades de planeamento para a execução de processamentos.
  - A evolução na carreira faz-se de acordo com o nível de experiência e da capacidade demonstrada a qual conduz à execução de tarefas de maior complexidade técnica em acumulação com as integradas nos graus anteriores, tendo em vista o alargamento da sua polivalência funcional.
2. A CP TOSI abrange as seguintes valências, descritas no Apêndice ao presente Anexo:
  - a) Operador de Sistemas
  - b) Operador de Help Desk
  - c) Planeador

### **Cláusula 3.ª**

#### **(Condições de ingresso na profissão)**

1. As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TOSI terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.
2. Os candidatos deverão possuir 12º Ano de Escolaridade, ou curso técnico ou profissional adequado ou experiência profissional equivalente (2 anos de experiência), domínio da língua portuguesa falada e escrita, conhecimentos da língua inglesa falada e escrita. Bons conhecimentos de informática.
3. O recrutamento e selecção do TOSI compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.
4. Os candidatos deverão possuir capacidade de trabalho em equipa, Bom relacionamento interpessoal, iniciativa e perseverança, bem como capacidade de adaptação e comunicação directa e pelo telefone, cooperação e organização.
5. No recrutamento de candidatos a TOSI deverá ser dada preferência a trabalhadores do Grupo TAP, desde que possuam as competências necessárias.
6. O ingresso na profissão de TOSI faz-se para a posição de TOSI Grau Iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.
7. A idade mínima de admissão para a profissão de TOSI é de 18 anos.

### **Cláusula 4.ª**

#### **(Período experimental)**

O período experimental dos TOSI é de 180 dias

Cláusula 5.<sup>a</sup>  
**(Enquadramentos profissionais)**

1. Os Técnicos de Operação de Sistemas informático enquadram-se de acordo com a natureza das funções que desempenham, na Linha Funcional Técnica ou na Linha Hierárquica.
2. Integram a Linha Funcional Técnica os seguintes Estádios de Desenvolvimento:
  - a) Iniciado
  - b) Aquisição de Conhecimentos/Capacitação – Graus I e II
  - c) Consolidação de Conhecimentos/Aptidão – Graus III e IV
  - d) Especialização – Graus V e VI
  - e) Senioridade – Graus VII e VIII
3. Integram a Linha Hierárquica as seguintes Funções:
  - TOSI Supervisor

Cláusula 6.<sup>a</sup>  
**(Desempenho de funções)**

1. Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e/ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.
2. Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os TOSI assumirão também as correspondentes as graus anteriores da sua evolução na Carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.
3. Os TOSI de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissional devidamente qualificados do grau superior em causa.
4. A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação, quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

Cláusula 7.<sup>a</sup>  
**(Evolução na carreira)**

Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes.

1. Requisitos gerais para a evolução na Linha Técnica:
  - a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação;
  - b) Os requisitos definidos na cláusula 16.<sup>a</sup> do A.E.;
  - c) Apreciação do Currículo Técnico.
2. Verificados os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TOSI evolui na Linha Técnica nos seguintes termos específicos:
  - a) Após 6 Meses de permanência no Grau Iniciado, o TOSI evolui para o Grau I, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior Suficiente.

- b) Após 24 meses de permanência no Grau I, o TOSI evolui para o Grau II, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente.
  - c) Após 24 meses de permanência no Grau II, o TOSI evolui para o Grau III, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente.
  - d) Após 24 meses de permanência no Grau III, o TOSI evolui para o Grau IV, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente.
  - e) Após 36 meses de permanência no Grau IV, o TOSI evolui para o Grau V, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Bom e detenha o perfil definido para o novo grau.
  - f) Após 36 meses de permanência no Grau V, o TOSI evolui para o Grau VI, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Bom e detenha o perfil definido para o novo grau.
  - g) Após 36 meses de permanência no Grau VI, o TOSI evolui para o Grau VII, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual a Muito Bom e detenha o perfil definido para o novo grau.
  - h) Após 36 meses de permanência no Grau VII, o TOSI evolui para o Grau VIII, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual a Muito Bom, detenha o perfil definido para o novo grau, e para assegurar o preenchimento das necessidades da Empresa.
3. Todas as evoluções nos Graus e respectivas posições salariais terão em conta o disposto na cláusula 16.<sup>a</sup> do A.E..

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **(Nomeação na Linha Hierárquica)**

- 1. É da competência da TAP a nomeação dos titulares de funções da linha hierárquica, a qual deve preferencialmente e em princípio recair sobre: TOSI VI ou superior.
- 2. O exercício de funções na Linha Hierárquica é temporário, por períodos de dois anos, renováveis.
- 3. Primeira linha hierárquica, Supervisor – TOSI do Grau VII, com exercício de funções não inferior a 3 anos nesse grau.
- 4. A substituição temporária no desempenho de funções na linha hierárquica deverá ser assegurada por TOSI VI ou superior, e só poderá ter lugar mediante designação por escrito. De igual forma, determinará o pagamento ao substituto da retribuição estabelecida para as funções exercidas em substituição, desde que por período igual ou superior a 30 dias úteis, sendo a diferença de retribuição e o adicional pagos desde o primeiro dia; o adicional de chefia será devido desde que a substituição seja igual ou superior a 5 dias úteis e pago igualmente desde o primeiro dia.
- 5. O impedimento que originar a substituição temporária, previsto no número anterior, não poderá ultrapassar os 90 dias, findos os quais a Empresa procederá à nomeação para o desempenho efectivo de funções da linha hierárquica, salvo se aquele impedimento for devido a licença de maternidade, paternidade ou adopção, a doença prolongada, a doença profissional ou a acidente de trabalho.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **(Exoneração na Linha Hierárquica)**

- 1. Os titulares de cargos na Linha Hierárquica poderão ser exonerados quando:
  - a) For extinto o posto de trabalho ou o órgão que integravam;

- b) As funções efectivamente exercidas não revistam natureza de chefia hierárquica;
  - c) A ADP seja inferior a BOM;
  - d) Ocorram razões devidamente justificadas a comunicar por escrito ao TOSI.
2. Nos casos previstos no número anterior os trabalhadores serão reclassificados com o enquadramento equivalente (Linha Funcional Técnica), sem prejuízo da remuneração de base auferida e enquadrados nas seguintes posições:
- a) TOSI/Supervisor – TOSI Grau VII.
3. Sempre que se verificar a cessação das funções, o exonerado terá direito a receber por uma só vez a importância correspondente aos adicionais vincendos até ao fim do período que faltar para perfazer os 2 anos, com o máximo de 12 mensalidades, salvo nos casos em que lhe seja imputável o motivo da cessação de funções.
4. Com a cessação do exercício de funções de chefia, deixam de ser devidas as prestações exclusivamente justificadas e devidas por esse exercício (nomeadamente, o adicional de chefia).

Cláusula 10.<sup>a</sup>  
**(Formação profissional)**

1. A Empresa promove Formação Profissional de modo que todos os TOSI possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor aplicável às suas funções e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da Empresa e à respectiva actividade.
2. A Empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.
3. A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.
4. A Empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a Formação e Qualificação do TOSI; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TOSI, nomeadamente na evolução da sua carreira.
5. O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas

Cláusula 11.<sup>a</sup>  
**(Currículo Técnico)**

1. Cada TOSI será titular de um Currículo Técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a respectiva evolução na carreira profissional, designadamente:
  - a) alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
  - b) aproveitamento na formação profissional adquirida na Empresa;
  - c) formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
  - d) acções profissionais dignas de destaque;
  - e) contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pelo Grupo TAP;
  - f) acções não conformes com as normas estabelecidas;
  - g) resultados da Avaliação de Desempenho e Potencial.
2. O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotados no Currículo Técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.
3. Dos registos e anotações referidos nos nºs 1. e 2. será dado conhecimento ao trabalhador o qual lhes poderá fazer pensar os comentários julgados pertinentes.

4. No caso das acções não conformes referidas na alínea f) do n.º 1., o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do Sindicato de que seja filiado e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.

O Currículo Técnico deverá ser facultado para consulta, sempre que solicitado pelo próprio ou, com sua autorização escrita, pelo Sindicato que o representante.

#### Cláusula 12ª (Avaliação de Desempenho e Potencial)

1. A Avaliação de Desempenho e Potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na Empresa.
2. A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:
  - Insuficiente <1.9
  - Suficiente =>1.9 a < 2.5
  - Bom => 2.5 a < 3.5
  - Muito Bom => 3.5 a 4.0
3. O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TOSI, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do Sistema de Avaliação do Desempenho e Potencial (SADP).
4. No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este acordo, avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom a Empresa, por solicitação dos sindicatos, analisará a situação com os Sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.
5. As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.
6. No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua linha de carreira.

#### Cláusula 13ª (Condições de desempenho)

##### 1. Linha Técnica

###### **Iniciação**

Caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação às tarefas do seu âmbito de actuação, através, fundamentalmente, de On Job Training e utilização de documentação técnica de referência.

Executa actividades de apoio sob coordenação, com supervisão directa, recebendo instruções detalhadas, de acordo com as normas e políticas estabelecidas pela área funcional em que se encontra integrado.

Recebe formação de iniciação à actividade desenvolvida e à organização da Empresa.

###### **Capacitação**

###### **Grau I**

Caracteriza-se pelo aumento de conhecimentos e competências técnicas.

Realiza actividades na sua área sob supervisão.

Apresenta um conhecimento crescente das plataformas tecnológicas, dos processos internos de trabalho e do negócio dos clientes.

Analisa, diagnostica e soluciona anomalias com grau crescente de complexidade.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função

###### **Grau II**

Caracteriza-se pelo aumento de conhecimentos e competências técnicas.

Realiza actividades na sua área com grau crescente de autonomia e complexidade sob supervisão.

Apresenta um conhecimento crescente das plataformas tecnológicas, dos processos internos de trabalho e do negócio dos clientes.

Analisa, diagnostica e soluciona anomalias com grau crescente de complexidade.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função

### **Consolidação de Conhecimentos**

#### **Grau III**

Caracteriza-se pela consolidação das competências adquiridas e pelo alargamento de novas competências necessárias para, em cada momento, ser capaz de analisar a informação ao seu dispor e melhorar o desempenho da sua função e do serviço.

Copreende os processos internos de trabalho e o significado das atribuições funcionais e responsabilidades dos departamentos técnicos da organização.

Trabalha sob supervisão geral, apresentando um grau crescente de autonomia e polivalência funcional.

É um Operador que executa tarefas de complexidade adequada à sua qualificação e experiência e resolve problemas que exigem maior aplicação e conhecimento.

Dá apoio a outros operadores com menos experiência e desempenha um papel preponderante na formação de outros operadores.

É capaz de avaliar, genericamente, o impacto dos problemas na área de negócio do cliente.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

#### **Grau IV**

Caracteriza-se pela consolidação das competências adquiridas e pelo alargamento de novas competências necessárias para, em cada momento, ser capaz de analisar a informação ao seu dispor e melhorar o desempenho da sua função e do serviço.

Compreende claramente os processos internos de trabalho e o significado das atribuições funcionais e responsabilidades dos departamentos técnicos da organização.

Trabalha sob supervisão geral, apresentando um grau crescente de autonomia e polivalência funcional.

É um Operador que executa tarefas de complexidade adequada à sua qualificação e experiência e resolve problemas que exigem maior aplicação e conhecimento.

Dá apoio a outros operadores com menos experiência e desempenha um papel preponderante na formação de outros operadores.

É capaz de avaliar o impacto dos problemas na área de negócio do cliente.

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

### **Especialização**

#### **Grau V**

Caracteriza-se por apresentar bons conhecimentos técnicos e polivalência funcional.

A sua autonomia é apenas limitada pelas directivas superiores.

Exerce funções de coordenação e supervisão técnica. Conhece profundamente os processos de trabalho internos da organização.

Possui bons conhecimentos sobre as arquitecturas e tecnologias existentes na empresa. Compreende a informação técnica e histórica e domina as ferramentas que tem ao seu dispor. É capaz de diagnosticar incidentes/problemas e isolar/recuperar os seus componentes. Resolve problemas e ocorrências que exigem maior aplicação de conhecimento.

Dá apoio a outros operadores com menos experiência e desempenha um papel preponderante na formação de outros operadores.

Avalia o impacto dos problemas na área de negócio do cliente.

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

#### **Grau VI**

Caracteriza-se pelo elevado grau de conhecimentos técnicos e de responsabilidade, possuindo polivalência funcional alargada.

A sua autonomia é apenas limitada pelas directivas superiores.

Exerce funções de coordenação e supervisão técnica. Conhece profundamente os processos de trabalho internos da organização.

Possui bons conhecimentos sobre as arquitecturas e tecnologias existentes na empresa. Compreende a informação técnica e histórica e domina as ferramentas que tem ao seu dispor. É capaz de diagnosticar incidentes/problemas e isolar/recuperar os seus componentes. Resolve problemas e ocorrências que exigem maior aplicação de conhecimento.

Avalia o impacto dos problemas na área de negócio do cliente.

Dá apoio a outros operadores com menos experiência e desempenha um papel preponderante na formação de outros operadores.

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

## **Senioridade**

### **Grau VII**

Caracteriza-se pelo domínio da função e assunção de responsabilidades.

Pode supervisionar um grupo de trabalhadores e coordenar equipas e/ou grupos de trabalho, de modo a garantir o cumprimento do objectivo final definido.

Faz a coordenação técnica da execução dos seus colaboradores, atendendo às práticas e normas instituídas na organização.

Assegura a ligação técnica com as áreas de trabalho exteriores àquela em que está inserido.

Possui um grande conhecimento do negócio do cliente.

Executa, com autonomia, análises de problemas técnicos e emite pareceres, quando solicitado, dentro do seu âmbito de acção e especialização.

Dá apoio a outros operadores com menos experiência e desempenha um papel preponderante na formação de outros operadores.

Tem conhecimentos para uma avaliação global do impacto dos problemas na área de negócio do cliente.

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

### **Grau VIII**

Caracteriza-se pelo pleno domínio da função e assunção de responsabilidades.

Pode supervisionar um grupo de trabalhadores e coordenar equipas e/ou grupos de trabalho, de modo a garantir o cumprimento do objectivo final definido.

Faz a coordenação técnica da execução dos seus colaboradores, atendendo às práticas e normas instituídas na organização.

Assegura a ligação técnica com as áreas de trabalho exteriores àquela em que está inserido.

Tem em grau elevado de conhecimentos os quais permitem uma avaliação global do impacto dos problemas na área de negócio do cliente.

Dá apoio a outros operadores com menos experiência e desempenha um papel preponderante na formação de outros operadores.

Executa, com total autonomia, análises de problemas técnicos e emite pareceres, quando solicitado, dentro do seu âmbito de acção e especialização.

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

## **2. Linha Hierárquica**

### **Supervisor**

Tem a formação técnica e de gestão definida pela Empresa como necessária ao desempenho das suas funções.

Detém responsabilidades hierárquicas ao nível do grupo de trabalho, designadamente, em conjunto com o responsável Hierárquico, no que respeita à avaliação, acompanhamento e preenchimento do Currículo Técnico dos elementos do seu grupo, devendo no seu âmbito de actuação cumprir e fazer cumprir as normas definidas pela Empresa.

Distribui, coordena, supervisiona, e também executa o trabalho no âmbito do seu grupo de modo a otimizar a utilização dos meios humanos por si coordenados e a garantir a consecução dos objectivos nos seus aspectos técnicos, de qualidade e de cumprimento do planeamento.

Controla e assegura o correcto funcionamento, estado e utilização dos meios a seu cargo, nomeadamente documentação, materiais, instalações, máquinas, e utensílios de trabalho.

É responsável pela manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações, técnicas e pedagógicas.

Elabora documentos e relatórios técnicos, emitindo pareceres quando solicitados, directamente decorrentes da sua actividade e colabora nas análises e estudos conducentes a uma contínua melhoria dos métodos e processos utilizados.

### Tabela salarial

<b>TOSI - Técnico de Operação de Sistemas Informáticos</b>				
			<b>Evolução</b>	
<b>Linha Técnica</b>	<b>L. Hierárquica</b>	<b>€</b>	<b>Tempo</b>	<b>ADP</b>
Grau VIII		1.750		
Grau VII	Supervisor *	1.620	36M	M.BOM
Grau VI		1.450	36M	M.BOM
Grau V		1.350	36M	BOM
Grau IV		1.200	36M	BOM
Grau III		1.070	24M	SUF
Grau II		950	24M	SUF
Grau I		850	24M	SUF
Grau Inicial		750	6M	SUF
(*) Adicional por exercício de funções de chefia: 8% do vencimento base <b>ADP:</b> SUF =>1.9 a <2.5; BOM =>2.5 a <3.5; M.BOM =>3.5 a 4.0				

## APÊNDICE

### Valências abrangidas pela CP TOSI

#### Operador de Sistemas

Assegura o controle e operação dos componentes existentes no centro de processamento.

Assegura a monitorização de sistemas e redes, a análise de problemas que ocorram durante o processamento, a análise de mensagens emitidas pelo sistema operacional e programas, o desenvolvimento de acções

conducentes à resolução de problemas, a execução de serviços programados utilizando os equipamentos da maneira o mais eficiente possível, a manutenção de registos de ocorrência, o carregamento de programas e arquivos, a identificação de arquivos, a avaliação do comportamento dos equipamentos e infra-estruturas do centro de processamento.

Realiza acções de operação dos componentes do centro de processamento seguindo as instruções, procedimentos e manuais disponíveis.

Possui conhecimentos técnicos que permitem a análise, resolução, encaminhamento e acompanhamento de problemas técnicos reportados ou por si identificados.

Informa quais as necessidades de eventuais alterações a procedimentos existente ou propõe novos procedimentos.

Assegura o serviço de Help Desk com registo, acompanhamento e encaminhamento de problemas, bem como a divulgação de informações associadas aos sistemas.

### **Operador de Help Desk**

Assegura o atendimento, registo, classificação e encaminhamento de problemas, efectuando o acompanhamento dos mesmos.

Responsável pelo registo, classificação e encaminhamento de solicitações, efectuando o acompanhamento das mesmas.

Fornece apoio ao cliente sugerindo acções e dando recomendações de modo a ser possível a correcção de problemas e ou o esclarecimento de dúvidas.

Fornece apoio geral ao cliente no sentido de o auxiliar nas solicitações de serviços.

Assegura o serviço de divulgação de informações associadas aos sistemas.

Assegura a resolução de problemas dentro do seu âmbito de intervenção.

Actua no sentido de zelar pelo cumprimento dos níveis de serviço.

Elabora relatórios estatísticos com indicadores para gestão.

Informa os clientes da situação, progresso e fecho dos problemas ou solicitações.

### **Planeador**

Assegura o planeamento de execução de processamentos, tendo em conta as solicitações e os recursos disponíveis no centro de processamento, procurando a máxima eficiência na utilização desses recursos.

Prepara e submete trabalhos/programas, organizando-os de modo a verificar os requisitos de segurança, sequência e dependência, analisando os resultados e corrigindo eventuais situações de erro.

Assegura o carregamento, a identificação e o controlo de arquivos (*backups*).

Colabora na passagem à produção de novas aplicações e ainda na integração de novos programas e ferramentas no seu âmbito de intervenção.

## **ANEXO N Técnico de Informática e Telecomunicações**

### **Cláusula 1ª (Criação e integração no A.E.)**

1. É criada a categoria profissional de Técnico de Informática e Telecomunicações (TIT).

2. O presente anexo define o regime específico de carreira prevista na cl.<sup>a</sup> 14.<sup>a</sup> do A.E., de que faz parte integrante.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**  
**(Caracterização da profissão)**

1. A categoria de Técnico de Informática e Telecomunicações tem a seguinte caracterização:

Assegura o suporte a sistemas e plataformas tecnológicas na sua vertente de teste, instalação, configuração e manutenção dos sistemas, equipamentos e infra-estruturas associados.

Analisa, diagnostica e soluciona anomalias associadas aos sistemas e plataformas tecnológicas da sua área de intervenção.

Participa nas actividades de concepção, planeamento, testes, implementação e gestão de sistemas e plataformas tecnológicas.

Assegura a recepção, preparação e transporte de equipamentos técnicos da sua área de intervenção.

A evolução na carreira faz-se de acordo com o nível de experiência e da capacidade demonstrada a qual conduz à execução de tarefas de maior complexidade técnica em acumulação com as integradas nos graus anteriores, tendo em vista o alargamento da sua polivalência funcional.

2. A CP TIT abrange as seguintes valências, descritas no Apêndice ao presente anexo:

- a) Técnico de Informática
- b) Técnico de Comunicações de Sistemas Telefónicos

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**  
**(Condições de ingresso na profissão)**

1. As habilitações mínimas exigidas para admissão na C/P de TIT terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos, formação profissional, bem como os requisitos legais ou outros que venham a ser estabelecidos.
2. Os candidatos deverão possuir 12º ano de Escolaridade e Formação específica no âmbito das Telecomunicações e Informática, domínio da língua portuguesa falada e escrita, e conhecimentos da língua inglesa falada e escrita.
3. O recrutamento e selecção do TIT compreende as seguintes fases eliminatórias: análise curricular, entrevista profissional, avaliação de conhecimentos técnicos, avaliação psicológica e exame médico.
4. Os candidatos deverão possuir capacidade de trabalho em equipa, iniciativa e perseverança, bem como capacidade de adaptação e comunicação.
5. No recrutamento de candidatos a TIT deverá ser dada preferência a trabalhadores do Grupo TAP, desde que possuam as competências necessárias.
6. O ingresso na profissão de TIT faz-se para a posição de TIT Grau Iniciado, salvo se o candidato for detentor de qualificação e experiência profissional comprovada, adequada à categoria profissional.
7. A idade mínima de admissão para a profissão de TIT é de 18 anos.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**  
**(Período experimental)**

O período experimental dos TIT é de 180 dias

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**  
**(Enquadramentos profissionais)**

1. Os Técnicos de Informática e Telecomunicações enquadram-se de acordo com a natureza das funções que desempenham, na Linha Funcional Técnica.

2. Integram a Linha Funcional Técnica os seguintes Estádios de Desenvolvimento:

- a) Iniciado
- b) Aquisição de Conhecimentos/Capacitação – Graus I e II
- c) Consolidação de Conhecimentos/Aptidão – Graus III e IV
- d) Especialização – Graus V e VI
- e) Senioridade – Graus VII e VIII

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**  
**(Desempenho de funções)**

1. Cada grau integra um conteúdo funcional extensiva e/ou intensivamente mais rico do que o grau imediatamente inferior, em correspondência com a capacitação profissional e responsabilização crescentes, individualmente atribuídas.
2. Para além das tarefas e responsabilidades características dos graus em que se encontrem posicionados, os TIT assumirão também as correspondentes aos graus anteriores da sua evolução na Carreira, dentro da linha de capacitação profissional adquirida.
3. Os TIT de qualquer grau poderão ser chamados a executar tarefas do grau imediatamente superior, desde que possuam formação mínima adequada, sob supervisão e responsabilidade de um técnico ou profissional devidamente qualificados do grau superior em causa.
4. A capacitação profissional nos processos funcionais, tecnológicos, das diversas áreas, quer de operação, quer de suporte, nas suas vertentes de conhecimento e competência profissional, é adquirida através da aprovação em cursos de formação e qualificação (teóricos, práticos ou mistos) e da boa prática no exercício efectivo da função.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**  
**(Evolução na carreira)**

Reunindo os requisitos exigidos para o ingresso na C/P e tendo o candidato sido dado como apto, a sua evolução na C/P processa-se de acordo com as alíneas seguintes.

1. Requisitos gerais para a evolução na Linha Técnica:
  - a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação;
  - b) Os limites definidos na cláusula 16<sup>a</sup> do A.E.
  - c) Apreciação do Currículo Técnico.
2. Verificados os requisitos gerais para a progressão na carreira, o TIT evolui na Linha Técnica nos seguintes termos específicos:
  - a) Após 6 meses de permanência no Grau Iniciado, o TIT evolui para o Grau I, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior Suficiente.
  - b) Após 24 meses de permanência no Grau I, o TIT evolui para o Grau II, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente.
  - c) Após 24 meses de permanência no Grau II, o TIT evolui para o Grau III, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente.
  - d) Após 24 meses de permanência no Grau III, o TIT evolui para o Grau IV, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Suficiente.
  - e) Após 36 meses de permanência no Grau IV, o TIT evolui para o Grau V, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Bom e detenha o perfil definido para o novo grau.
  - f) Após 36 meses de permanência no Grau V, o TIT evolui para o Grau VI, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual ou superior a Bom e detenha o perfil definido para o novo grau.

- g) Após 36 meses de permanência no Grau VI, o TIT evolui para o Grau VII, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual a Muito Bom e detenha o perfil definido para o novo grau.
  - h) Após 36 meses de permanência no Grau VII, o TIT evolui para o Grau VIII, sendo enquadrado na respectiva posição salarial, desde que tenha Avaliação do Desempenho e Potencial igual a Muito Bom e detenha o perfil definido para o novo grau.
3. Todas as evoluções nos Graus e respectivas posições salariais terão em conta o disposto na cláusula 16.<sup>a</sup> do A.E..

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**  
**(Formação profissional)**

1. A Empresa promove Formação Profissional de modo que todos os TIT possam satisfazer a regulamentação em cada momento em vigor aplicável às suas funções e ainda, com particular incidência na fase de iniciação, formação de introdução à organização da Empresa e à respectiva actividade.
2. A Empresa deve promover a formação contínua dos trabalhadores tendo em vista a sua valorização e actualização profissional.
3. A formação profissional facultada deverá ter em consideração a especificidade funcional das áreas onde o trabalhador desempenha as suas funções.
4. A Empresa obriga-se a cumprir a legislação e regulamentação em cada momento em vigor sobre a Formação e Qualificação do TIT; do seu não cumprimento não poderá resultar qualquer prejuízo para o TIT, nomeadamente na evolução da sua carreira.
5. O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas

**Cláusula 9.<sup>a</sup>**  
**(Currículo Técnico)**

1. Cada TIT será titular de um Currículo Técnico no qual se registarão todas as informações relevantes para a identificação das suas competências e capacidades, exigidas para a respectiva evolução na carreira profissional, designadamente:
  - a) alargamento do exercício do conteúdo funcional da carreira;
  - b) aproveitamento na formação profissional adquirida na Empresa;;
  - c) formação profissional relevante, adquirida por iniciativa do trabalhador;
  - d) acções profissionais dignas de destaque;
  - e) contributos relevantes nos domínios técnico, tecnológico ou económico, aproveitáveis pelo Grupo TAP;
  - f) acções não conformes com as normas estabelecidas;
  - g) resultados da Avaliação de Desempenho e Potencial.
2. O desempenho temporário de funções de chefia será sempre, obrigatoriamente, anotados no Currículo Técnico do trabalhador, com menção dos períodos em causa e respectiva avaliação.
3. Dos registos e anotações referidos nos n.ºs 1. e 2. será dado conhecimento ao trabalhador o qual lhes poderá fazer apensar os comentários julgados pertinentes.
  
4. No caso das acções não conformes referidas na alínea f) do n.º 1., o respectivo registo deverá ser acompanhado de fundamentação que especificará as razões da não conformidade; o trabalhador poderá recorrer no prazo de 10 dias para um júri a constituir, que integrará um representante do Sindicato de que seja filiado e que se pronunciará no prazo máximo de 15 dias.
5. O currículo técnico deverá ser facultado para consulta, sempre que solicitado pelo próprio ou, com sua autorização escrita, pelo Sindicato que o represente.

**Cláusula 10.<sup>a</sup>**  
**(Avaliação de Desempenho e Potencial)**

1. A Avaliação de Desempenho e Potencial será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na Empresa.
2. A avaliação tem um resultado final qualitativo de acordo com o seguinte critério:
  - Insuficiente < 1.9
  - Suficiente => 1.9 a < 2.5
  - Bom => 2.5 a < 3.5
  - Muito Bom => 3.5 a 4.0
3. O resultado final da sua avaliação é comunicado ao TIT, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do Sistema de Avaliação do Desempenho e Potencial (SADP).
4. No caso de não existir nenhum trabalhador abrangido por este acordo, avaliado no SADP com a classificação de Muito Bom a Empresa, por solicitação dos sindicatos, analisará a situação com os Sindicatos, evidenciando o resultado da aplicação dos critérios.
5. As avaliações referentes a cada ano serão efectuadas até 30 de Junho do ano seguinte.
6. No caso de não ser feita a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua linha de carreira.

**Cláusula 11.<sup>a</sup>**  
**(Condições de desempenho)**

**Linha Técnica**

**Iniciação**

Caracteriza-se pelo período experimental e de adaptação às tarefas do seu âmbito de actuação, através, fundamentalmente, de On Job Training e utilização de documentação técnica de referência.

Executa actividades de apoio sob coordenação de Técnicos de nível superior, com supervisão directa, recebendo instruções detalhadas, de acordo com as normas e políticas estabelecidas pela área funcional em que se encontra integrado.

Recebe formação de iniciação à actividade desenvolvida e à organização da Empresa.

**Capacitação**

**Grau I**

Caracteriza-se pelo aumento do conhecimento e das competências técnicas.

Colabora com Técnicos de nível e experiência superior nas actividades de suporte às plataformas tecnológicas, nomeadamente na instalação, reparação e manutenção de equipamentos e infra-estruturas de comunicações e periféricos em geral.

Analisa, diagnostica e soluciona anomalias com grau crescente de complexidade

Executa tarefas de preparação, configuração e instalação de sistemas, equipamentos e infra-estruturas com grau crescente de complexidade.

Executa as suas actividades sob supervisão regular.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

**Grau II**

Caracteriza-se pelo aumento do conhecimento e das competências técnicas.

Colabora com grau crescente de autonomia e sob supervisão de Técnicos de nível e experiência superior nas actividades de suporte às plataformas tecnológicas, nomeadamente na instalação, reparação e manutenção de equipamentos e infra-estruturas de comunicações e periféricos em geral.

Analisa, diagnostica e soluciona anomalias com grau crescente de complexidade

Executa tarefas de preparação, configuração e instalação de sistemas, equipamentos e infra-estruturas com grau crescente de complexidade.

Executa as suas actividades sob supervisão regular com grau crescente de autonomia.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade no âmbito da sua área de intervenção.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

### **Consolidação de conhecimentos**

#### **Grau III**

Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas e especialização em determinada área tecnológica.

Executa as suas actividades sob supervisão geral.

Desenvolve trabalhos técnicos da sua área de competência com autonomia crescente.

Responde a questões técnicas gerais ou questões específicas do serviço.

Participa na formação de técnicos com menos experiência.

Elabora relatórios e estatísticas operacionais de ocorrências.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade no âmbito da sua área de intervenção.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

#### **Grau IV**

Caracteriza-se pela consolidação das competências técnicas apresentando um considerável grau de especialização em determinada área tecnológica.

Executa as suas actividades sob supervisão geral.

Responsável pelo desenvolvimento de trabalhos técnicos da sua área de competência.

Responde a questões técnicas gerais ou questões específicas do serviço.

Participa na formação de técnicos com menos experiência.

Elabora relatórios e estatísticas operacionais de ocorrências.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade no âmbito da sua área de intervenção.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

### **Especialização**

#### **Grau V**

Caracteriza-se pelo aprofundamento das competências técnicas e pela especialização em determinada área tecnológica.

Pode exercer funções de coordenação técnica.

Desenvolve com grau crescente de autonomia todas as tarefas inerentes à área funcional onde está integrado, apenas limitada pela atribuição de directrizes de acção.

Responde a questões técnicas específicas e faz recomendações para a melhoria das plataformas tecnológicas.

Pode interagir com fornecedores para a resolução de problemas.

Pode participar no planeamento de implementação de sistemas e redes.

Supervisiona instalações de plataformas tecnológicas e a respectiva adequação aos padrões de qualidade.

Apoia na concepção, configuração e gestão de sistemas, equipamentos e infra-estruturas tecnológicas.

Elabora relatórios e manuais técnicos.

Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações técnicas.

Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade no âmbito da sua área de intervenção.

Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

#### **Grau VI**

Caracteriza-se por elevadas competências técnicas e pela especialização em determinada área tecnológica.

Pode exercer funções de coordenação técnica.

Desenvolve com autonomia todas as tarefas inerentes à área funcional onde está integrado, apenas limitada pela atribuição de directrizes de acção.

Responde a questões técnicas específicas e faz recomendações para a melhoria das plataformas tecnológicas. Pode interagir com fornecedores para a resolução de problemas.  
 Pode participar no planeamento de implementação de sistemas e redes.  
 Supervisiona instalações de plataformas tecnológicas e a respectiva adequação aos padrões de qualidade.  
 Apoia na concepção, configuração e gestão de sistemas, equipamentos e infra-estruturas tecnológicas.  
 Elabora relatórios e manuais técnicos.  
 Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade no âmbito da sua área de intervenção.  
 Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações técnicas.  
 Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

**Senioridade**

**Grau VII**

Caracteriza-se pelos excelentes conhecimentos técnicos na sua área de especialização.  
 Exerce funções de coordenação técnica  
 Planeia e coordena a instalação, manutenção e reparação de sistemas, equipamentos e infra-estruturas tecnológicas.  
 Dá orientação técnica e diagnostica anomalias de elevada complexidade  
 Responde a problemas complexos do serviço.  
 Participa na definição, desenvolvimento e implementação de procedimentos, e propõe alterações que visem a melhoria dos processos e métodos de trabalho.  
 Participa na avaliação de soluções técnicas na sua área de especialização.  
 Avalia a eficácia das decisões inerentes à sua actividade tendo em conta os custos associados.  
 Pode assumir responsabilidades de coordenação de equipas multidisciplinares.  
 Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade no âmbito da sua área de intervenção.  
 Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações técnicas.  
 Recebe formação de âmbito técnico e de relacionamento profissional adequada ao desenvolvimento das competências inerentes à função.

**Grau VIII**

Caracteriza-se pelos excelentes conhecimentos técnicos muito profundos e abrangentes.  
 Exerce funções de coordenação técnica.  
 Planeia e coordena a instalação, manutenção e reparação de sistemas, equipamentos e infra-estruturas tecnológicas.  
 Dá orientação técnica e diagnostica anomalias de elevada complexidade.  
 Responde a problemas complexos do serviço.  
 Participa na definição, desenvolvimento e implementação de procedimentos, e propõe alterações que visem a melhoria dos processos e métodos de trabalho.  
 Participa na avaliação de soluções técnicas na sua área de especialização.  
 Avalia a eficácia das decisões inerentes à sua actividade tendo em conta os custos associados.  
 Pode assumir responsabilidades de coordenação de equipas multidisciplinares.  
 Conforme o desempenho e potencial demonstrado, pode ser alargado o seu poder de decisão e responsabilidade no âmbito da sua área de intervenção.  
 Pode ministrar formação nas matérias para as quais adquiriu as necessárias competências e qualificações técnicas.

**Tabela salarial**

<b>TIT – Técnico de Informática e Telecomunicações</b>		
		<b>Evolução</b>

	€	Tempo	ADP
Grau VIII	1.710		
Grau VII	1.600	36M	M.BOM
Grau VI	1.400	36M	M.BOM
Grau V	1.270	36M	BOM
Grau IV	1.170	36M	BOM
Grau III	1.070	24M	SUF
Grau II	1.000	24M	SUF
Grau I	900	24M	SUF
Grau Inicial	800	6M	SUF
(*) Adicional por exercício de funções: 8% do vencimento base <b>ADP:</b> SUF =>1.9 a <2.5; BOM =>2.5 a <3.5; M.BOM =>3.5 a 4.0			

## APÊNDICE

### Valências abrangidas pela CP TIT

#### Técnico de Informática

Procede à montagem, instalação, conservação, reparação e/ou modificação e ensaio de sistemas de computadores e máquinas periféricas utilizadas no teleprocessamento e equipamento electrónico de comunicações

#### Técnico de Comunicações de Sistemas Telefónicos

Procede à montagem, instalação, conservação, reparação e/ou modificação e ensaio de equipamentos dos sistemas telefónicos.