

**ACORDO DE EMPRESA ENTRE A RYANAIR  
DAC E O SINDICATO DOS  
TRABALHADORES DOS TRANSPORTES DE  
PORTUGAL**

Entre:

**Ryanair DAC**, com estabelecimento principal em Swords, Airside Business Park, County Dublin, Irlanda, registada na Irlanda com o número 104547. Doravante referida como "Ryanair" ou "Empresa", representada por Darrell Hughes, Diretor de Recursos Humanos;

E

**Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP**, com sede em Rua dos Vanzeleres, 269 – 3 dt., 4100-484 Porto, com o NIF e número de pessoa coletiva 501231668, representado por Zeferino Alberto Moreira da Silva e por Pedro Alexandre Furet de Sousa Magalhães, membros efetivos da sua Direção, doravante também referido como **STTAMP**,

**ENQUADRAMENTO**

Através do Acordo de Emergência de Abril de 2021 em resposta à crise da Covid19, a empresa e a STTAMP deram prioridade à poupança do maior número possível de postos de trabalho da tripulação de cabine, reconhecendo ao mesmo tempo a necessidade de reduções de custos significativas para permitir à empresa enfrentar o impacto devastador das restrições de viagem e de horários reduzidos para se manter competitiva. Os últimos 2 anos da crise da Covid foram extremamente desafiantes para a nossa tripulação e para a empresa, com perdas de €815 milhões no ano até 31 de março de 2021 e perdas adicionais de €355 milhões, a Empresa e o STTAMP têm trabalhado para acelerar a restauração salarial e incorporar aumentos salariais moderados para proporcionar estabilidade e progressão salarial nos próximos anos.

**COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT  
BETWEEN RYANAIR DAC AND  
SINDICATO DOS TRABALHADORES DOS  
TRANSPORTES DE PORTUGAL**

Between

**Ryanair DAC**, having its principal place of business at Airside Business Park, Swords, County Dublin, Ireland, registered in Ireland under the number 104547. Hereafter referred to as "Ryanair" or "Company", represented by Darrell Hughes, Human Resources Director;

And

**Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP**, with head offices at Rua dos Vanzeleres, 269 – 3 dt., 4100-484 Porto, registered under the Tax number 501231668, represented by Zeferino Alberto Moreira da Silva and Pedro Alexandre Furet de Sousa Magalhães, effective members of its Board, henceforward also referred as **STTAMP**

**BACKGROUND**

Through our April 2021 Emergency Agreement in response to the Covid19 crisis, the company and STTAMP prioritised saving as many Cabin Crew jobs as possible while recognising the need for significant cost reductions to allow the business to face up to the devastating impact of travel restrictions and reduced schedules to remain competitive. The last 2 years of the Covid crisis have been extremely challenging for our crew and the company, with losses of €815m in the year to 31 Mar 2021 and further losses of €355m in the year to 31 Mar 2022. Although there remains considerable uncertainty around post Covid fare recovery and the ongoing conflict in Ukraine has resulted in spiralling oil prices (currently at over \$100 a barrel), the Company and STTAMP have worked to accelerate pay restoration and incorporate moderate pay increases to deliver stability and pay progression in the coming years.

## 1. DISPOSIÇÕES GERAIS

- 1.1 A Ryanair é uma companhia aérea comercial que possui o Código de Atividade Económica (CAE) 51100.
- 1.2 As Partes revogam, por acordo, as disposições do Acordo de Empresa por si celebrado e em vigor, publicado no Boletim do Trabalho e do Emprego n.º 17, de 08.05.0021, alvo de portaria de extensão publicada no BTE n.º 40, de 29.10.2021, cessando todos os efeitos daquele instrumento com a entrada em vigor do presente instrumento por este ser globalmente mais favorável.
- 1.3 O presente Acordo de Empresa (AE) abrange os Tripulantes de Cabine funcionários da Ryanair filiados no STTAMP, sendo aplicável a 480 Tripulantes de Cabine.
- 1.4 O AE é aplicável a todo o território português, incluindo as ilhas que constituem os Arquipélagos dos Açores e da Madeira.
- 1.5 O AE entra em vigor nos termos legais e vigora até 31 de março de 2026. As partes concordam em iniciar negociações sobre um novo AE com pelo menos 6 meses de antecedência de 31 de março de 2026, ou seja, até 1 de Outubro de 2025.
- 1.6 Este AE emerge de negociações e acordo entre a Ryanair e o STTAMP que tiveram lugar em Maio de 2022, pelo que as cláusulas pecuniárias têm efeitos retroativos às datas referidas nas respetivas cláusulas, nos casos em que seja aplicável.
- 1.7 Este AE não se aplica aos Supervisores de Base e Supervisores de Base Adjuntos, que ficarão fora do escopo do presente AE.

## 2. DEFINIÇÕES

- 2.1 **Tripulantes de Cabine ou Tripulantes** – significa os Tripulantes de Cabine que possuem um contrato de trabalho com a Ryanair baseados em qualquer uma das bases atuais ou futuras da Ryanair em Portugal.
- 2.2 **Tripulação Faro** - significa tripulação os Tripulantes de Cabine com contrato de trabalho diretamente pela Ryanair alocada à

## GENERAL

Ryanair is an Airline carrier with the economic activity code (CAE) 51100.

The Parties agree to revoke the dispositions of the CLA signed by them and in force, published in BTE n.º 17, of 08.05.2021, extended through Ministerial Ordinance published in BTE n.º 40, of 29.10.2021, terminating all effects of the previous CBA with the coming into effect of this CBA which is globally more favourable.

This Collective Labour Agreement (CLA) covers the Cabin crew employed by Ryanair that are affiliated with STTAMP, being applicable to 480 Crew members.

The CLA is applicable to all Portuguese territory, including the islands constituting the Archipelago of Azores and Madeira.

The CLA comes into effect in line with the applicable Law and will be in force until 31 March 2026. The parties agree to commence negotiations on a new CLA at least 6 months in advance of 31 Mar 2026, i.e. by 1 Oct 2025 at the latest.

The CLA emerges from negotiations and direct agreement between Ryanair and STTAMP reached in May 2022, therefore the pecuniary clauses have retroactive effect as of the dates inserted in each of the clauses, where applicable.

This CLA does not apply to Base Supervisors / Deputy Base Supervisors who remain outside the scope of this agreement.

## DEFINITIONS

**Cabin Crew or Crew**– means Cabin Crew directly employed by Ryanair with a home base at any current or future bases in Portugal

**FAO Crew** – means Crew that are employed directly by Ryanair with a home base in Faro

base no aeroporto de Faro que tem contratos sazonais nos termos da cláusula 8.

(FAO) airport which have seasonal contracts under the terms of clause 8.

2.3 **“Retribuição Base”** - significa vencimento de base bruto, que está especificado como montante anual indicado nos contratos de trabalho celebrados com os Tripulantes de Cabine e pago mensalmente em 14 prestações iguais, incluindo Subsídio de Férias e Subsídio de Natal. No caso de contratos sazonais, Retribuição Base significa o montante bruto anual indicado nos contratos celebrados com os Tripulantes de Cabine já tendo em conta os aditamentos assinados pelos Tripulantes de Cabine existentes em Faro atualmente em vigor, pago mensalmente em 14 prestações iguais, incluindo Subsídio de Férias e Subsídio de Natal, com o eventual ajustamento detalhado abaixo na cláusula 8.9.

**Basic Pay** – means gross basic salary which is specified as an annual amount referred in the contracts executed with Cabin Crew and paid monthly in 14 equal installments, which include Summer and Christmas Allowances. In the case of seasonal contracts Basic Pay means the gross annual amount specified in the contracts executed with Cabin Crew already taking into account the addendums signed by existing Cabin Crew members in Faro currently in force, paid monthly in 14 equal installments, which include Summer and Christmas Allowances, with the possible adjustment detailed below under clause 8.9.

2.3 **Remuneração Fixa** – refere-se a todos os elementos da remuneração que são pagos de forma fixa, com um valor pré-determinado acordado entre a Ryanair e os Tripulantes de Cabine (atualmente inclui a Retribuição Base, subsídio UNI/Med/ID e outros subsídios fixos aplicáveis, incluindo os de CSS e de SEP).

**Fixed Pay** – means all elements of pay that are paid on a fixed basis, with a pre-determined amount agreed between Ryanair and the Crew (at present it includes Basic Pay, Uni/Med/ID allowance and other applicable fixed allowances including CSS and SEP).

2.4 **Hora de Voo Escalada (“SBH”)** – significa a duração planeada (escalada) de voo, entre a aeronave sair de blocos até voltar a blocos e estar totalmente parada, conforme previsto na escala publicada dos Tripulantes de Cabine, desde que os tripulantes operem efetivamente os voos previstos.

**Scheduled Block Hour (“SBH”)** – means the planned (scheduled) flight duration, between the aircraft leaving blocks and until it is back on blocks fully stopped, as set out in the Cabin Crew’s published roster where the crew actually operate those flights.

2.5 **Pagamento SBH** – refere-se ao pagamento de ajuda de custos, o qual é calculado de acordo com a escala de horas de voo (SBH) e é pago mensalmente relativamente ao cálculo emergente das SBH realizadas no mês anterior. O cálculo desta ajuda de custos tem por base apenas voos comerciais.

**SBH Pay** – means the allowance payment which is calculated per scheduled block hours (SBH) and is paid monthly in arrears. SBH Pay is only paid for revenue flights and intends to compensate costs incurred by the Crew, as per clause 5 below.

2.6 **Uni/Med/ID** – significa o subsídio pago aos tripulantes de cabine para cobrir o custo das despesas médicas, identificação de aeroporto e substituição de artigos da farda (e respetiva limpeza).

**Uni/ Med/ ID** – means the allowance paid to cabin crew to cover the cost of medicals, airport ID’s, and replacement of uniform items (and its cleaning)

2.7 **CSS** – significa Customer Service Supervisor.

**CSS** – means Customer Service Supervisor.

- 2.8 **JCSS** – significa Junior Customer Service Supervisor.
- 2.9 **CSA** – significa Agente de Apoio ao Cliente.
- 2.10 **SEPI** – significa Instrutor de Procedimentos de Segurança e Emergência.
- 2.11 **SEPE** – significa Examinador de Procedimentos de Segurança e Emergência.
- 2.12 **Escala** – significa uma escala definida pela Ryanair, geralmente designando os dias com serviços de escala como “On” e os dias sem serviços de escala como “Off”, significando um dia de folga ou um dia de descanso, (ex.: uma escala 5/3 significa uma escala que tem 5 dias de serviços de escala, seguidos de 3 dias de folga/dias de descanso).

### 3. RETRIBUIÇÃO BASE

- 3.1 Todos os Tripulantes de Cabine em Portugal irão receber o seu salário fixo anual bruto existente (conforme refletido e acordado nos contratos escritos atualmente em vigor), pago mensalmente em 14 prestações, que já inclui subsídios de Férias e de Natal.
- 3.2 O pequeno número de Tripulantes que optou por ter o seu salário anual pago ao longo de 12 meses incluindo os subsídios de Férias e de Natal (conforme indicado nos seus recibos de vencimento e em total conformidade com a legislação portuguesa), já passou para a estrutura de pagamento de 14 meses com vigência a partir de julho de 2021 (ou seja, o salário base anual agora dividido por 14 em vez de 12, sem custos adicionais para a Ryanair).
- 3.3 O Subsídio de Férias é pago em maio e o Subsídio de Natal em novembro de cada ano. O Subsídio de Férias e o Subsídio de Natal equivalem a 1/14 da Remuneração Fixa anual, ou seja, a Retribuição Base e quaisquer subsídios aplicáveis, por exemplo subsídio CSS, subsídio SEPE, subsídio SEPI, Uni/Med/ID, e excluindo quaisquer outras remunerações eventuais não contratuais e/ou não fixas: por exemplo, bônus de vendas e remuneração de setor.

**JCSS** – means Junior Customer Service Supervisor.

**CSA** – means Customer Service Agent.

**SEPI** – means Safety and Emergency Procedures Instructor.

**SEPE** – means Safety and Emergency Procedures Examiner.

**Roster** – means a roster defined by Ryanair usually referring days with rostered duties as “On” and days without rostered duties as “Off” meaning an off- day or a rest day, (ex.: 5/3 Roster means a roster which has 5 days of rostered duties followed by 3 days off-days/ rest days).

### BASIC PAY

All Cabin Crew in Portugal shall be paid their existing gross annual fixed salary (as reflected and agreed in the written contracts currently under execution), paid monthly over 14 instalments which already includes Christmas and Summer allowances.

The small number of Crew who opted to have their annual salary paid over 12 months inclusive of Summer and Christmas allowances (as shown on their payslips and in full compliance with Portuguese law), have already moved to the 14 month’s payment structure effective from July 2021 (i.e. basic annual pay now divided by 14 instead of 12, at no additional cost to Ryanair).

The Summer allowance is paid in May and Christmas allowance in November each year. The Summer allowance and the Christmas allowance equate to 1/14 of annual fixed pay, Basic pay and any applicable allowances, e.g. CSS allowance, SEPE allowance, SEPI allowance, Uni/Med/ID, and excluding any other eventual non contractual and/or non-fixed pay: e.g. sales bonus and sector pay.

3.4 O bónus de produtividade até € 1.800 brutos por ano, com a natureza de pagamento discricionário e não contratual unilateralmente concedido pela Ryanair, já não está em vigor (sendo que em qualquer caso sempre se previu expirar em março 2021), pelo que nenhum bónus será pago nem nenhum pagamento será efetuado ao abrigo deste programa discricionário extinto. No entanto, o salário base anual da Tripulação de Cabine sem reclamações contra a Empresa aumentará em € 1.200 brutos em maio de 2022 e 600 euros em dezembro de 2022 para a Tripulação de Cabine. Uma vez que estes aumentos salariais estão relacionados com o restabelecimento dos benefícios económicos emergentes do antigo bónus de produtividade discricionário, não se aplicarão à Tripulação de Cabine de Faro (que já havia acordado a integração do bónus de produtividade na sua remuneração de base em 2019) e a quaisquer novos tripulantes de cabine em Portugal, que terão o seu salário de base anual já ajustado, como acordado nos seus contratos.

The productivity bonus of up to €1,800 gross per year, which was a discretionary, non-contractual payment introduced by Ryanair is no longer applicable (and was due to expire in March de 2021 anyway), thus no bonus awards or payments will be made under this old discretionary scheme. However, the annual basic salary will increase by €1,200 gross in May 2022 and €600 gross in December 2022 for Cabin Crew with no claims against the Company. These pay increases relate to the restoration of the economic benefits enabled by the old discretionary productivity bonus, as such they will not apply to Faro Cabin Crew (who have already agreed to integrate the productivity bonus into their basic pay in 2019) and any new joiners in Portugal who will have their annual basic salary already adjusted, as agreed in their contracts.

3.5 A Retribuição Base anual da categoria CSS irá também aumentar €500 brutos por ano em abril de 2024 e €625 adicionais brutos por ano em abril de 2025. Estes aumentos podem também ser refletidos no incentivo SBH, ao invés de na Retribuição Base, caso as Partes assim acordem.

The annual Basic Pay of a CSS will, also, increase by €500 gross in April 2024 and additional €625 gross in April 2025. These increases may also be allocated to SBH Pay subject to an agreement between the Parties in this regard.

3.6 A Retribuição Base anual da categoria CSA também aumentará em €500 em maio de 2022, €250 euros brutos adicionais em abril de 2024 e €625 brutos adicionais em abril de 2025.

The annual Basic Pay of a CSA will, also, increase by €500 in May 2022, €250 gross per annum in April 2024 and additional €625 gross per annum in April 2025.

3.7 Os aumentos salariais (tanto para CSS como para CSA) (não ligados ao restabelecimento do pagamento de bónus de produtividade) previstos para maio de 2022, abril de 2024 e abril de 2025, são proporcionalmente aplicáveis aos tripulantes de Faro, em função na duração do trabalho por ano nos seus contratos sazonais.

The pay increases (both to CSS and to CSA) (not linked to productivity bonus pay restoration) envisaged to take place in May 2022, April 2024 and April 2025, are applicable to FAO crew pro-rated to the duration of work per annum in their seasonal contracts.

#### **4. Subsídio de CSS**

#### **CSS Allowance**

4.1 Os trabalhadores com a categoria CSS auferem um subsídio anual bruto de CSS no valor de € 2.000 brutos, pago mensalmente em 14 prestações iguais, incluindo já o Subsídio de Férias e o Subsídio de Natal. O subsídio anual de CSS aumentará em € 500 brutos por ano em

Crew with CSS rank will receive a gross annual CSS allowance of € 2,000 gross, paid monthly over 14 instalments, inclusive of Summer and Christmas allowances. The CSS allowance, will increase by €500 gross per annum in December 2022 and € 250 gross per annum in

Dezembro de 2022 e € 250 brutos por ano em abril de 2025. O subsídio de CSS é pago proporcionalmente para contratos a tempo parcial ou contratos sazonais na proporção dos períodos com serviços de voo.

April 2025. The CSS allowance is paid prorated for part time/ seasonal contracts in proportion of the flying periods.

**5. Pagamento SBH**

**SBH PAY**

5.1 Os Tripulantes de Cabine têm direito ao pagamento SBH, anteriormente referido também como Pagamento de sector, calculado com base nas SBH, tal como estabelecido na lista publicada da tripulação de cabine, onde a tripulação opera efetivamente esses voos. Este pagamento é uma ajuda de custos com vista a compensar despesas incorridas por cada SBH e deslocações dos tripulantes.

Cabin Crew are entitled to SBH pay, formerly referred also as sector pay, calculated on the basis of SBH as set out in the Cabin Crew’s published roster where the crew actually operate those flights. SBH pay aims to compensate the employees for costs incurred per SBH and inherent displacements by the Crew.

5.2 Como parte deste acordo, as bandas SBH deixarão de ser aplicáveis e um novo valor fixo mínimo será aplicado às seguintes categorias e bases:

A part of this agreement current SBH bands will no longer apply and a new minimum flat rate will apply to the following categories and bases:

- Para a tripulação alocada a qualquer base portuguesa exceto Faro (actualmente Porto, Lisboa, Ponta Delgada e Madeira):

- To Crew based in any Portuguese base except Faro (currently Oporto, Lisbon, Ponta Delgada and Madeira):

<b>Categoria</b>	<b>Pagamento por SBH</b>
CSS	€ 10.84
CSS Legacy	€ 12.58
JCSS	€ 9.77
JCSS Legacy	€ 11.31
CSA	€ 8.04

<b>Rank</b>	<b>Rate per SBH</b>
CSS	€ 10.84
CSS Legacy	€ 12.58
JCSS	€ 9.77
JCSS Legacy	€ 11.31
CSA	€ 8.04

- Para a tripulação alocada à base de Faro:

- To Crew based in Faro:

<b>Categoria</b>	<b>Pagamento por SBH</b>
CSS	€ 10.61
CSS - Legacy	€ 12.30
JCSS	€ 9,61
JCSS - Legacy	€ 11.12
CSA	€ 7.88

<b>Rank</b>	<b>Rate per SBH</b>
CSS	€ 10.61
CSS - Legacy	€ 12.30
JCSS	€ 9,61
JCSS - Legacy	€ 11.12
CSA	€ 7.88

5.3 Os valores referentes às categorias identificadas com indicação Legacy referidos nos horários acima (5.2) são aplicáveis aos membros da tripulação de cabine de cada uma dessas categorias profissionais que: (i) estavam sob contrato de trabalho direto com

Rates applicable to Legacy ranks referred to in the schedules above (5.2) are applicable to Crew of each of those ranks that: (i) were under employment contract directly with

a Ryanair antes de 2012; e (ii) nunca mudaram a sua base de alocação desde 2012.

Para evitar dúvidas, a condição prevista na alínea (ii) acima, só é cumprida se o contrato de trabalho direto era já expressamente reconhecido pela Ryanair em 2012.

## **6. PERÍODO ANUAL DE FÉRIAS**

6.1 Os Tripulantes de Cabine continuarão a usufruir os seus dias de férias anuais e feriados de acordo com a legislação portuguesa (sem alterações relativamente ao regime atual). Os Tripulantes de Cabine vencem 1,83 dias de férias anuais por cada mês completo de trabalho, ou seja, 22 dias por ano, gozados em proporção no caso de contratos sazonais e de gozo de licenças sem vencimento no ano e com eventuais ajustamentos no caso de trabalho a tempo parcial (com base na legislação portuguesa). De acordo com o sistema atual de férias anuais, os Tripulantes de Cabine podem solicitar os períodos de gozo num total de 20 dias de férias, sendo que 2 dias adicionais de férias ser-lhes-ão agendados pela Ryanair. Para permitir este agendamento, duas vezes por ano as escalas dos Tripulantes de Cabine serão alteradas para 6/2 com atribuição de 1 dia de férias dentro do padrão de 6 dias em permitindo o cumprimento da lei portuguesa e salvaguardando a escala padrão atual de 5/3 (sem alteração ao número atual de dias de trabalho ao abrigo da escala 5/3 existente), que proporciona mais 30 dias planeados sem prestação de serviço do que uma escala standard 5/2.

6.2 Poderá ser solicitado aos Tripulantes de Cabine que trabalhem durante os períodos de pico, que podem incluir o Verão, o Natal e dias feriados. Dado que os Tripulantes usufruem de uma escala 5/3 e preferem usualmente distribuir as suas férias anuais ao longo do ano, não serão atribuídos automaticamente 10 dias úteis consecutivos de Férias ao tripulante. No entanto, o tripulante pode pedir o gozo desses dias consecutivos e qualquer pedido será avaliado de acordo com as necessidades operacionais. Os mapas de férias anuais de todos os Tripulantes de Cabine têm de estar preenchidos até ao dia 15 de abril de cada ano,

Ryanair since before 2012; and (ii) have never changed base since 2012.

For the avoidance of doubt, the condition under (ii) above, is only met if the direct employment contract was acknowledged expressly by Ryanair already in 2012.

## **ANNUAL LEAVE**

Cabin Crew will continue to receive their annual leave and public holiday entitlements in accordance with Portuguese law (no change to current system). Cabin Crew will accrue 1.83 days annual leave for each full month worked i.e. 22 days per annum, prorated seasonal/ unpaid leave and with any adjustments for part time based on Portuguese law). As per the current annual leave system Cabin Crew can apply for up to 20 days and 2 days will be assigned. To facilitate this, twice a year Cabin Crew rosters will change to 6/2 with 1 annual leave day being assigned within the 6 days pattern in compliance with Portuguese law and to deliver the current 5/3 roster (no change to the number of working days under existing 5/3 roster) which delivers 30 more planned days away from the Company than a standard 5/2 roster.

Cabin Crew may be required to work during peak periods which could include Summer, Christmas and Public Holidays. As Crew enjoy a 5/3 roster and prefer to spread their annual leave over the year, 10 consecutive working days of A/L will not automatically be assigned to crew however crew can apply for same and any such request will be considered in line with operational requirements. Annual Leave plans for all crew must be completed by 15<sup>th</sup> April each year however crew can request to change

no entanto, um tripulante de cabine pode solicitar alterações de datas, cuja aceitação fica dependente das necessidades operacionais da Ryanair.

## **7. DISPOSIÇÕES DE ESCALAS DE SERVIÇO E PRODUTIVIDADE**

7.1 O padrão de Escalas de Serviço existente de 5/3 será mantido durante o prazo de vigência previsto para o presente AE (ou seja, até 31 de março de 2026) e converte-se automaticamente numa escala 5/2 seguida de 5/3 (para que não restem dúvidas "5 on/ 2 off" seguido de "5 on/ 3 off") ou qualquer outra escala de serviço admissível em conformidade com a lei e os regulamentos aplicáveis, nomeadamente o Regulamento da UE sobre limitação de tempo de voo nessa data, exceto se for expressamente prorrogado ou substituído por outro acordo até lá.

7.2 Ambas as Partes concordam que a aplicação deste acordo garante a manutenção da produtividade atual que permite à Ryanair planear e executar o seu programa de voo com um rácio de tripulação não superior a 5,2 tripulações por aeronave (com base em 850 SBH por tripulação de cabine).

7.2 De forma a refletir as necessidades operacionais reduzidas que ocorrem principalmente na temporada de inverno, mas que também pode ocorrer na temporada de verão devido a eventos inesperados, como a Covid 19, uma parte dos Tripulantes de Cabine podem ser obrigados a operar Escalas reduzidas em algumas bases. As modalidades específicas, incluindo a forma como este serviço é distribuído entre os Tripulantes de Cabine em bases específicas, ficarão dependentes dos números finais de aeronaves alocadas a cada base, mas incluirão:

- trabalho a tempo parcial;
- horário de trabalho reduzido/partilha de postos de trabalho (2 tripulantes partilham 1 posto de trabalho)/ escala a 50% escala (trabalhando 50% de uma escala em tempo integral);
- Escalas "4 /3", "4 /10 " e escala apenas nos fins de semana.

Em primeiro lugar as escalas de serviço acima referidas serão atribuídas aos trabalhadores que se voluntariem para o efeito e as escalas reduzidas ou alteradas apenas serão atribuídas

dates, any such request will be subject to operational requirements.

## **ROSTERING ARRANGEMENTS AND PRODUCTIVITY**

The existing 5/3 Roster pattern will be maintained for the duration for which this CLA is envisaged to be in force (i.e. until 31 March 2026) and automatically reverts to 5/2, 5/3 (to avoid any doubt, 5 on 2 off, 5 on 3 off) or any admissible roster in line with the Law and applicable regulations, notably FTL EU Regulation at such date, unless it is replaced with another agreement at that time.

Both parties agree the application of this agreement guarantees no loss of current productivity which enables Ryanair to plan and execute its flying programme with a crewing ratio of no more than 5.2 crews per aircraft (based on 850 SBH per Cabin Crew).

In order to reflect the reduced flying requirements which is primarily in the winter season however may also be in the Summer season due to unexpected events, such as Covid 19, a proportion of Cabin Crew in some bases will be required to operate reduced rosters. Specific arrangements, including how this is distributed among Cabin Crew in particular bases, will be subject to final aircraft numbers allocated in each base but will include:

- part-time;
- reduced hours of work /job share (2 Crew sharing 1 position)/50% roster (working 50% of a full time roster);
- 4/3 off, 4 /10 and weekend only rosters.

Volunteers will be sought at each base for reduced rosters in the first instance and reduced or amended rosters will only be assigned if there are insufficient volunteers. In the event that Ryanair does not receive



pela Ryanair, caso não existam voluntários suficientes. No caso de a Ryanair não receber voluntários suficientes para o trabalho a tempo parcial, será implementado um sistema de trabalho a tempo parcial obrigatório de forma equilibrada para todos os Tripulantes de Cabine da mesma categoria profissional na base, proporcional às escalas de serviço disponíveis para evitar qualquer necessidade de seleção. Este planeamento de escalas com base na atividade de voo será um instrumento fundamental para minimizar a potencial perda de postos de trabalho. Todos os elementos de remuneração fixa serão reduzidos proporcionalmente de acordo com as reduções de escala aplicáveis em cada caso.

7.3 Tendo em conta a incerteza da atividade criada pela Pandemia de COVID-19, e com o objetivo de facilitar o regresso à atividade, podem apenas ser publicadas as Escalas para semana ou duas semanas seguintes (até às 17h de cada sexta-feira) em vez das quatro semanas habituais. As terceiras e quarta semanas previstas nas Escalas devem ser consideradas como agendamento provisório e sujeitas a alterações até nova indicação.

7.4 Para melhorar a produtividade, quaisquer faltas injustificadas (ou seja, "no shows"/não conformidade com o processo de comunicação de faltas) podem ser recuperadas em escalas de serviço posteriores através de ajustamentos de escala aos dias de folga programados, se necessário. Isto permite garantir que o pequeno número de Tripulantes de Cabine que tenham dado causa à perturbação da Escala e dos seus colegas sem justificação e sem o devido aviso prévio, ficam obrigados a recuperar os dias de falta injustificada na escala do mês seguinte, dentro dos limites legais de tempo de trabalho e modo permitidos no regime de tempo de trabalho do pessoal móvel da aviação civil.

7.5 Os Tripulantes de Cabine podem solicitar licenças sem vencimento por períodos prolongados, que podem ser concedidas de acordo com o critério discricionário da Ryanair com base nas suas necessidades operacionais. Durante quaisquer períodos de licença sem vencimento, os Tripulantes de Cabine não terão direito a receber qualquer pagamento por parte da Ryanair e não vencem qualquer direito a férias anuais.

sufficient volunteers for part time work, compulsory part time will be implemented evenly for all Cabin Crew at that rank in the base proportionate to the available duties to avoid any need for selection. This roster planning based on flying activity will be a key instrument in potential job losses. All fixed pay elements will be reduced proportionately in line with roster reductions applicable in each case.

Considering the uncertainty of the activity created by the COVID-19 Pandemic, and aiming to facilitate the return to service, Rosters may only be published for the subsequent 1 or 2 weeks (by 17:00hrs each Friday) instead of the standard 4 weeks. Weeks 3 and 4 issued in the Roster should only be considered as provisional and subject to change until further notice.

To improve productivity, any unjustified absences (i.e. no shows/non-compliance with absence reporting procedure) will be recovered in subsequent rosters through roster adjustments to scheduled days off if necessary. This ensures that the small number of Cabin Crew who disrupt the roster and their colleagues unnecessarily at short notice will have the days of absence recovered in the following month's roster, within the limits of working and mode of work foreseen in the legal working time regime of the civil aviation personnel.

Cabin Crew may apply for periods of extended unpaid leave which may be granted at the Company's discretion based on operational requirements. During any periods of unpaid leave Cabin Crew will not be entitled to any payments from the Company and will not accrue annual leave.

- 7.6 A Ryanair continuará a oferecer Partilha de Funções caso a caso, mas sempre com base no princípio de que duas pessoas da mesma categoria profissional devem assumir a escala sem aumento de custos nem perda de produtividade para a Companhia.
- The Company will continue to offer Job Sharing on a case by case basis, but always based on the principle that two people on the same rank must cover the roster at no cost increment or loss of productivity to the Company
- 7.7 Nas bases onde os Tripulantes de Cabine estiverem a trabalhar a tempo parcial mas desejem trabalhar a tempo inteiro, no caso de em algum momento futuro surgir uma oferta de trabalho a tempo inteiro, a Ryanair oferecerá a esses Tripulantes de Cabine qualquer função disponível a tempo inteiro antes de oferecer essas funções a tempo inteiro a Tripulantes de Cabine de fora da base em causa. Essas ofertas serão feitas sequencialmente com base na data em que o Tripulante de Cabine passou a trabalhar a tempo parcial (em primeiro lugar para os tripulantes em que isso ocorreu há mais tempo). No caso de mais do que um Tripulante de Cabine candidato ter iniciado a prestação de trabalho a tempo parcial na mesma data, a antiguidade na Ryanair será o critério decisivo.
- In bases where Cabin Crew are working part-time but wish to work full time, in the event that at some future point a full-time vacancy arises, Ryanair will offer such Cabin Crew any then available full time position prior to offering such full time roles to a Cabin Crew from outside the base. These offers will be made sequentially based on the date the Cabin Crew went part-time (earliest first). In the event that more than one Cabin Crew went part time on the same date, seniority in Ryanair will be the decisive criteria.
- 7.8 Ambas as partes concordam que os aumentos salariais delineados neste acordo serão o único aumento dos custos durante a vigência do presente acordo e não haverá mais nenhum pagamento ou aumento de custos de qualquer rubrica durante a vigência do presente acordo.
- Both parties agree the pay increases outlined in this agreement will be the only increase to costs for the duration of this agreement and there will be no further pay or cost increasing claims of any description during the term of this agreement.
- 7.9 Todas as regras das Escalas de Serviço atuais serão mantidas no AE, de acordo com o Apêndice 1 em anexo. As regras estabelecidas no Apêndice 1 fazem parte do presente AE.
- All current roster rules will be retained in the CLA as per Appendix 1 attached. The rules set out in Appendix 1 form part of this CLA.

## CONTRATOS SAZONAIS – FARO

- 8.1 Os Tripulantes de Cabine com contratos sazonais ficam sujeito às obrigações, orientações e regulamentos de aplicação geral em vigor para os restantes funcionários da Companhia.
- 8.2 Todos os tripulantes que operam na base de Faro continuarão a trabalhar sob o regime de contratos de trabalho intermitentes, aqui também referidos como contratos sazonais.
- 8.3 Os contratos sazonais resultam da redução da atividade em Faro durante todos os invernos e permitem à companhia e aos Tripulantes de Cabine a manutenção da relação laboral durante todo o ano.
- 8.4 Os contratos sazonais incluem períodos de voo e períodos sem voo (ou seja, inatividade ou período sem trabalho).
- 8.5 Existem diferentes variações de contratos sazonais aplicáveis em Faro (constando essas alterações específicas dos contratos individuais de trabalho e/ ou respetivos aditamentos), incluindo:
- 10 on/2 off – até 10 meses de trabalho por ano, **i.e.**, até 190 dias com serviços de escala num período de trabalho normal total de até 303 dias de calendário num ano e períodos sem voos por um período equivalente a até 2 meses, ou seja, até um período total de 62 dias de calendário de período inativo.
  - 9 on/3 off- até 9 meses de trabalho por ano, **i.e.**, até 171 dias com serviços de escala num período de trabalho normal total de até 272 dias de calendário num ano e períodos sem voos por um período equivalente a até 3 meses, ou seja, até um período total de 93 dias de calendário de período inativo.
  - 8 on/4 off – até 8 meses de trabalho por ano, **i.e.**, até 152 dias com serviços de escala num período de trabalho normal total de até 241 dias de calendário num ano e períodos sem voos por um período equivalente a até 4 meses, ou seja, até um período total de 124 dias de período inativo.

## SEASONAL CONTRACTS – FARO

Cabin Crew under seasonal contracts will be subject to the obligations, directions and regulations of general application in force for the Company's other employees.

All crew operating in the Faro base will continue to be employed on intermittent contracts, also referred as seasonal contracts.

Seasonal contracts account for the reduced activity in Faro each winter and allows the company and cabin crew to maintain the employment relationship year round.

Seasonal contracts include flying periods and non flying periods (i.e. inactivity or non-working period).

There are a number of variations of seasonal contracts applicable in Faro (specific arrangements are set out in individual contracts and/ or contract addendums) including:

- 10 on/2 off- up to 10 months working per year i.e. up to 190 rostered duty days in a total normal work period of up to 303 calendar days in a year and non- flying periods for a period equivalent to up to 2 months, i.e. up to a total period of 62 calendar days of non-working period.
- 9 on/3 off- up to 9 months working per year i.e. up to 171 rostered duty days in a total normal work period of up to 272 calendar days in a year and non- flying periods for a period equivalent to up to 3 months, i.e. up to a total period of 93 calendar days of non-working period.
- 8 on/4 off- up to 8 months working per year i.e. up to 152 rostered duty days in a total normal work period of up to 241 calendar days in a year and non- flying periods for a period equivalent to up to 4 months, i.e. up to a total period of 124 calendar days of non-working period.

8.6 O período normal com serviços de voo é entre abril e novembro, com períodos sem voos geralmente entre novembro e março. Qualquer período de não atribuição de serviços de voo será escalado a critério da empresa e não será atribuído necessariamente em meses consecutivos. A Ryanair informará os Tripulantes de Cabine sobre as mudanças ao período normal de atribuição de serviço com uma antecedência mínima de 20 dias.

The normal flying period is between April and November with non-flying periods usually between November and March. Any period of non-assignment of flying duties will be rostered at the company's discretion and will not necessarily be in consecutive months. The Company shall inform crew of changes in the normal assignment period with a minimum 20 days' notice.

8.7 Os Tripulantes de Cabine alocados à base de Faro continuarão a receber a sua remuneração fixa anual existente, de acordo com os contratos escritos celebrados e em vigor (incluindo Retribuição Base, Uni/Med /ID e outros subsídios aplicáveis, incluindo os de CSS, SEP e de Supervisor de Base), paga em 14 prestações mensais, que compreende os subsídios de Férias e de Natal.

Crew allocated to Faro base will continue to receive their existing annual fixed pay as per the written contracts executed and in force with the Crew (including Basic Pay, Uni/Med/ID and other applicable allowances including CSS, SEP, Base Supervisor allowances), paid in 14 monthly instalments, comprising the Summer and Christmas allowances.

8.8 Para permitir uma estrutura de remuneração mais estável, a Ryanair adotou uma estrutura de contratos sazonais nos quais a remuneração fixa anual paga em 14 meses (conforme definido supra) não é reduzida nos períodos de inatividade. A remuneração variável (ou seja, SBH pay e bônus de vendas), que consiste em elementos pecuniários com valor não contratados, não se vence durante os períodos sem voos.

To enable a more stable pay structure, the Company adopted a structure for seasonal contracts where annual fixed pay paid over 14 months (as set out above) is not lowered in the periods of inactivity. Variable pay (i.e. sector pay sales bonus), which are pay elements with an amount not agreed contractually, will not accrue during non flying periods.

8.9 Se um Tripulante de Cabine ao abrigo de contrato sazonal prestar trabalho além do período de atividade anual especificado no seu contrato em vigor (nos termos indicados na cláusula 8.5 supra) durante um ano civil, terá direito a receber um pagamento único no mês de janeiro subsequente, proporcional ao período adicional de trabalho, de forma a refletir os períodos de voo/ de trabalho adicional ocorrido no ano anterior.

If a Cabin Crew member on a seasonal contract operates more than the specified period of flying as per his/ her contract in force (as detailed in clause 8.5 above) in a calendar year they will receive a payment the following January, proportional to the additional period worked, to reflect the additional flying period that occurred in the previous year.

## **9. DESPEDITENTOS**

## **REDUNDANCIES**

9.1 O contexto do presente AE deve ser entendido como visando minimizar os despedimentos através de um acordo que envolve diferentes medidas de redução de custos e sua reposição ao longo da vigência do acordo, a que se juntam medidas de redução de escala, como o trabalho a tempo parcial, licenças sem vencimento, escalas apenas de fim de semana e, ainda, um compromisso da Ryanair em maximizar a utilização dos regimes de apoio ao emprego do governo português enquanto

The context of this CLA shall be understood as intending to minimize redundancies through a combination agreement over cost savings measures and its restoration over the term of the agreement, along with rostering changes including part-time, unpaid leave, weekend only rosters and by Ryanair committing to maximizing the use of the Portuguese government support scheme while it is available. In the event of a reduction in flight schedules at Portuguese

os mesmos estiverem disponíveis. Em caso de redução de rotas nas bases portuguesas, a Ryanair e o STTAMP envidarão todos os esforços possíveis para encontrar medidas para fazer face ao eventual excedente de Tripulantes de Cabine, sendo o recurso a despedimentos por causas objetivas utilizado em último recurso.

## **10. REDUÇÃO DE CUSTOS E PEDIDOS DE AUMENTOS SALARIAIS**

- 10.1 A Ryanair e o STTAMP concordam que não haverá lugar a aumentos salariais ou de custos nem a reivindicações de aumentos salariais pela duração deste AE, para além dos expressamente previstos no presente AE.

## **11. APLICAÇÃO A DIREITOS EXISTENTES**

- 11.1 O presente AE é aplicável e altera, nos seus precisos termos e condições, e na justa medida expressa neste acordo, quaisquer direitos contratuais e quaisquer direitos existentes acordados entre a Ryanair e os Tripulantes de Cabine alocados a bases portuguesas.

## **12. RELAÇÕES INDUSTRIAIS/OUTRAS MATÉRIAS**

- 12.1 Desde que os termos do presente acordo de empresa sejam honrados e continuem a ser aplicados pela Ryanair, as partes concordam que não serão intentadas ações coletivas unilaterais relativamente às matérias reguladas pelo presente acordo, nem qualquer das partes patrocinará processos judiciais por quaisquer outras Partes que contestem o presente acordo ou qualquer comportamento que esteja em conformidade com o mesmo.
- 12.2 As partes reconhecem que os acordos e as relações de trabalho da Ryanair sempre respeitaram a legislação portuguesa e a legislação aplicável de acordo com a escolha das partes nos contratos de trabalho, nomeadamente no que se refere à questão do pagamento dos subsídios de férias e de Natal, na medida em que o pagamento dos mesmos foi efetuado ainda antes da transição para o direito português, de acordo com o direito escolhido pelas partes que não priva os tripulantes de quaisquer direitos e, por conseguinte, o STTAMP não irá patrocinar

bases, the Ryanair and STTAMP will engage to make all possible efforts to address any resulting Cabin Crew surplus, with recourse to redundancies only as a last resort.

## **COST SAVING AND PAY INCREASE CLAIMS**

Ryanair and STTAMP agree that there will be no pay or cost increases or pay increase claims for the duration of this CLA, other than the ones expressly foreseen in this CLA.

## **APPLICATION TO EXISTING RIGHTS**

This CLA is applicable to and amends, in its precise terms and conditions, and in the strict measure of this Agreement, any contractual rights and any existing rights agreed between Ryanair and Cabin Crew members allocated to Portuguese bases.

## **INDUSTRIAL RELATIONS/ OTHER**

Provided the terms of this industrial agreement are honoured and continue to be applied by Ryanair, the parties agree that there will be no unilateral industrial action on matters covered by this agreement nor will either party sponsor lawsuits by any other Parties that challenge this agreement or any behaviour that is in compliance with it.

The parties acknowledge that Ryanair agreements and employment relationships have always complied with Portuguese law and the applicable law as the choice made by the parties of the employment contracts, notably in relation to the matter of payment of Summer and Christmas allowances as the payments were made, prior to the transition to Portuguese law, in accordance with the Law chosen by the parties which is not detrimental to the Crew Members rights and thus STTAMP will not sponsor any lawsuits

quaisquer ações que ponham em causa esta posição

that challenges this position.

12.3 A Ryanair compromete-se a continuar as negociações com o STTAMP sobre um AE mais amplo que abranja matérias de interesse para os Tripulantes de Cabine baseados em Portugal, incluindo promoções, transferências de base, férias anuais e eventuais benefícios fiscais.

Ryanair commits to continuing negotiations with STTAMP on a broader CLA to cover matters of concern to Portuguese based Cabin Crew including promotions, base transfers, annual leave and potential tax benefits.

12.4 As Partes reconhecem que o processo de promoções em vigor na Ryanair tem em devida conta o tempo de serviço, o registo disciplinar e o desempenho com base no mérito. No âmbito do presente acordo, a Ryanair compromete-se a ter em conta a Tripulação de Cabine existente em Portugal para efeitos de quaisquer oportunidades de promoção que possam surgir, tendo em conta o tempo de serviço e o desempenho geral. A Ryanair compromete-se a reunir-se anualmente com a delegação dos Tripulantes de Cabine para debater as promoções destes.

The Parties agree that the process for promotions gives due consideration to length of service, disciplinary record and merit-based performance. As part of this agreement, Ryanair commits to reviewing existing Portugal based crew for any promotional opportunities that may arise giving full consideration to length of service and overall performance. Ryanair will commit to meeting with the Cabin Crew delegation annually to discuss crew promotions.

12.5 As partes reconhecem que, caso venham a ocorrer reduções adicionais no programa de voos em Portugal, poderá ser necessário recorrer ao despedimento, no entanto, a Ryanair e o STTAMP acordam consultar-se mutuamente e trabalhar em conjunto para minimizar quaisquer perdas de postos de trabalho, garantindo uma total conformidade com as obrigações legais relativas ao dever de informação e consulta aplicáveis.

The parties acknowledge that if there is a further reduction in the flying schedule in Portugal, redundancies could be required, but Ryanair and STTAMP agree to consult and work to minimize any job losses while fully complying with all legal obligations on information and consultation.

12.6 Para além do disposto supra, no âmbito do presente acordo, o STTAMP irá apoiar a Ryanair em quaisquer ações de fiscalização realizadas pela ACT em relação às condições acordadas no presente AE e ao período a que o mesmo se refere, incluindo no que respeita ao cumprimento da Legislação Portuguesa sobre Período Anual de Férias e Subsídios de Férias e Natal.

In addition to the above, as a part of this agreement, STTAMP will support the Company in any inspections conducted by ACT in relation to the terms agreed in this CLA and the period it relates to including on the compliance with Portuguese Law on annual leave and Christmas / Summer allowances.

### **13. INTERPRETAÇÃO, LÍNGUA E PUBLICAÇÃO**

### **INTERPRETATION, LANGUAGE AND PUBLISHING**

13.1 O presente contrato é redigido nas línguas Portuguesa e Inglesa. Em caso de discrepâncias ou contradições entre as versões Portuguesa e Inglesa prevalecerá a versão redigida em inglês.

This Agreement has been executed in Portuguese and English. In the case of discrepancies or contradictions between the Portuguese and English versions, the English version will prevail.

13.2 O presente AE expressa a vontade das suas partes signatárias e é elaborado na sequência de um Aditamento ao Acordo de Emergência preliminar celebrado maio de 2022 e subsequentes alterações a esse Acordo entre as mesmas Partes, que será utilizado para contextualização e interpretação do presente AE caso surjam dúvidas sobre o seu conteúdo.

This CLA expresses the will of its signatory parties and is produced in the aftermath of a preliminary Addendum to Emergency Agreement in force, executed in May 2022, and subsequent amendments to that Agreement, between the same Parties which shall be used for context and interpretation of this CLA should doubts arise about its content

13.3 A Ryanair e o STTAMP irão depositar e solicitar a publicação dos termos exatos da versão portuguesa do presente AE em anexo a este acordo e requerer a sua extensão a toda a Tripulação da Ryanair, com exceção daqueles com funções expressamente excluídas conforme disposto na cláusula 1.7.

Ryanair and STTAMP will deposit and request the publication of the exact terms of the Portuguese version of this CLA, hereto attached, and its extension to all Crew of Ryanair except those with duties expressly excluded as per clause 1.7.

Celebrado em 23 de Novembro de 2022, em Lisboa, em dois exemplares, destinando-se um a cada uma das **CONTRAENTES**

Executed on 23 November 2022, in Lisbon, in two counterparts, one for each **Party**.

Em nome da **Ryanair DAC,**

Em nome do **STTAMP,**

---

**Darrel Hughes**

---

**Zeferino da Silva**

---

**Pedro Magalhães**

## APÊNDICE 1 – DIRETRIZES DE ESCALA

1. Uma escala de 5 on 3 off gera até 33 dias adicionais planejados fora da Empresa p.a. em comparação com uma escala padrão de 5on 2 off.
2. As escalas individuais fixas são planejadas mas não garantidas. A Empresa reserva-se o direito de alterar ou modificar as escalas com base nos requisitos operacionais. No interesse da equidade, a Ryanair compromete-se a consultar os Tripulantes antes de qualquer alteração.
3. Os pedidos de dias de folga ou tipos de serviço específicos não podem ser acomodados, no entanto, podem ser solicitados dias únicos como período de férias.
4. Quaisquer trocas de serviço entre tripulação de cabine devem cumprir as disposições do Manual de Operações, parte A, e ser aprovadas previamente, por escrito, pelo Controle de Tripulação.
5. Aos Tripulantes temporariamente indisponíveis para voar por razões médicas, podem ser atribuídas funções em terra com base numa escala de serviço de 5 dias on e 2 off.
6. Caso um Tripulante atinja ou se encontre em risco de atingir os limites previstos nas regras de *Flight Time Limitation (FTL's)*, será alocado, por esta ordem, a um período de férias, formação (caso seja necessária) e licença sem vencimento.
7. As regras de FTL aplicáveis resultam do Manual de Operações em vigor e suas futuras alterações.
8. O tempo necessário para se submeter a exames médicos está coberto pelo Salário Base e ocorrerá nos dias off dos Tripulantes.
9. *Early Starts* e *Late Finishes* estarão sujeitos às restrições do Manual de Operações da Ryanair.
10. Este acordo aplica-se a todos os tipos de aeronaves, atuais e futuras.
11. Como ocorre há vários anos, o modelo de negócio da Ryanair envolve algum nível de sazonalidade com menos voos durante a época de Inverno, usualmente entre Novembro e Março. Dependendo das alocações de aeronaves e agendamento de

## APPENDIX 1 – ROSTER GUIDELINES

A 5 on 3 off roster pattern generates up to an additional 33 planned days away from the Company p.a. over and above a standard 5/2 roster.

Individual fixed roster patterns are planned but not guaranteed. The Company reserves the right to amend or alter roster patterns based on operational requirements. In the interest of fairness Ryanair will engage with individuals in advance of any change.

Requests for specific days off or duty types cannot be accommodated however requests for individual days' annual leave may be requested.

Any swaps made by cabin crew must comply with the provisions of Ops Manual, part A and be approved, in writing, in advance by Crew Control.

Cabin Crew temporarily not available for flying duties due to medical reasons but otherwise available may be rostered for ground duties on the basis of 5 on 2 off.

If Flight Time Limitation (FTL's) are reached or come into play, then, in order of priority; annual leave, then training (if required), then unpaid leave will be allocated.

All FTL's will be as per the current Ops Manual and any future revisions.

Time taken to undergo Medicals is included in the basic salary and will occur on crew member' days off.

Early starts and late finishes will be subject to the restrictions of the Ryanair Ops Manual.

This Agreement applies to all aircraft types current and future.

As has been the case for several years, Ryanair's business model involves some level of seasonality with fewer flights during the winter season normally between November and March. Depending on the aircraft allocations and flight schedules there may be



voos, pode existir necessidade de que os Tripulantes entrem de licença sem vencimento nos termos dos contratos individuais de trabalho em vigor.

a requirement for crew to take unpaid leave in accordance with individual contracts of employment.

12. Cessando a vigência do presente instrumento, a escala de serviço reverte automaticamente para 5 dias on e 2 dias off, seguida de 5 dias on e 3 dias off, ou qualquer outra escala de serviço admissível em conformidade com a lei e os regulamentos aplicáveis, nomeadamente o Regulamento da UE sobre limitação de tempo de voo nessa data, exceto se for expressamente prorrogado ou substituído por outro acordo até lá. As Partes aceitam que se as circunstâncias operacionais se alterarem (por exemplo necessidades de formações intensas, introdução de aeronaves, aumento da duração de sectores ou níveis anormais de demissões ou de recrutamento, ou mesmo casos de força maior etc.), a integridade das operações de voo comerciais permanecerá essencial e estas regras de escalas poderão ser temporariamente suspensas ou alteradas e as regras básicas do Manual de Operações Ryanair, Part A, capítulo 7 aplicar-se-á. A Ryanair obriga-se a consultar com a FÓRSA antes de implementar quaisquer destas suspensões ou alterações.

At the end of this agreement, the roster agreement automatically revert to 5 on 2 off, 5 on 3 off or any admissible roster in line with the Law and applicable regulations, notably FTL EU regulations, unless it is replaced with another agreement at that time. It is accepted that if operational circumstances change (such as a heavy training burden, an aircraft introduction, increased sector length or above normal levels of resignations/recruitment or force majeure etc.), then the integrity of revenue flight operations will remain paramount and these rostering guidelines may be temporarily suspended or altered and the basic provisions of the Ryanair Ops Manual, Part A, Chapter 7 will apply. Ryanair agree to engage with FÓRSA in advance of implementing any such suspension/alteration.

13. Os Tripulantes de Cabine não têm qualquer direito individual contratual a qualquer modelo de escala definido. Embora a Empresa planeie implementar as directrizes de escala, os Tripulantes devem compreender claramente que a Empresa pode exigir que a tripulação de cabine trabalhe nas horas e nos dias que a Empresa por esta determinados, o que incluirá rotineiramente sábados, domingos e feriados públicos. A tripulação de cabine deve estar preparada para trabalhar por turnos e horas adicionais quando solicitado pela Empresa. Alterações de escalas diárias (incluindo um aumento de sectores) estão sujeitas às FTL.

Cabin crew have no contractual right to any set roster pattern. While the Company will plan to implement the rostering guidelines cabin crew must clearly understand that the Company may require cabin crew to work at such time and on such days as the Company may specify from time to time which will routinely include Saturdays, Sundays and public holidays. Cabin crew must be prepared to work shift duties and additional hours when requested by the Company. On the day roster changes (including involving an increase in sectors) are permitted subject to FTLs.

14. Estas directrizes da escalas estão sujeitas às FTL atualmente em vigor. No caso de uma alteração nos regulamentos da UE sobre as directrizes de escalas, as directrizes anteriores serão sujeitas a revisão e o STTAMP será notificado de quaisquer alterações.

These roster guidelines are subject to FTL's currently in force. In the event of a change in EU regulations on rostering guidelines, the above will be subject to review and STTAMP will be advised of any changes.

15. Os regulamentos da UE sobre as FTL requerem simplesmente 2 dias de folga num conjunto de 7 dias, pelo que o 3º dia off permitido pela escala de 5/3 não reúne o estatuto legal de um dia de descanso, mas sim um dia em que a empresa tenta evitar solicitar qualquer serviço à tripulação de cabine.

EU regulations on FTL simply require 2 off days in a set of 7 days, thus the 3<sup>rd</sup> off day enabled by the 5/3 roster does not gather the legal status of a resting day but rather a day where the company tries to avoid requesting any service from Cabin Crew.

16. A Ryanair investiu um montante significativo na contratação de tripulação adicional para fazer funcionar a escala dos 5/3. Essa escala depende de alguma flexibilidade da tripulação para operar dias adicionais fora do padrão de 5/3 quando necessário. A Empresa esforçar-se-á por manter esses dias flexíveis a um mínimo e por fornecer o máximo de antecedência possível de notificação à tripulação. Qualquer escala de dias adicionais fora do padrão será marcada como "Flexi" na escala e a Ryanair fornecerá um relatório trimestral a cada base para mostrar a reduzida interrupção e eficácia desta escala favorável.

Ryanair invested a significant amount in hiring additional crew to make the 5/3 roster work. That roster depends on some flexibility from crew to operate additional days outside of the standard 5/3 pattern when necessary. The Company will endeavour to keep such flexible days to a minimum and to provide as much notification to crew as possible. Any additional days rostered outside the pattern will be marked as "Flexi" on the roster and Ryanair will supply a quarterly report to each base to show the minimal disruption and effectiveness of this favourable roster.

## **ACORDO DE EMPRESA ENTRE A RYANAIR DAC E O Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal**

### **Entre:**

**Ryanair DAC**, com estabelecimento principal em Swords, Airside Business Park, County Dublin, Irlanda, registada na Irlanda com o número 104547. Doravante referida como "**Ryanair**" ou "**Empresa**", representada por Darrell Hughes, Diretor de Recursos Humanos;

E

**Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP**, com sede em Rua dos Vanzeleres, 269 – 3 dt., 4100-484 Porto, com o NIF e número de pessoa coletiva 501231668, representado por Zeferino Alberto Moreira da Silva e por Pedro Alexandre Furet de Sousa Magalhães, membros efetivos da sua Direção, doravante também referido como **STTAMP**;

### **ENQUADRAMENTO**

Através do Acordo de Emergência de Abril de 2021 em resposta à crise da Covid19, a empresa e a STTAMP deram prioridade à poupança do maior número possível de postos de trabalho da tripulação de cabine, reconhecendo ao mesmo tempo a necessidade de reduções de custos significativas para permitir à empresa enfrentar o impacto devastador das restrições de viagem e de horários reduzidos para se manter competitiva. Os últimos 2 anos da crise da Covid foram extremamente desafiantes para a nossa tripulação e para a empresa, com perdas de €815 milhões no ano até 31 de março de 2021 e perdas adicionais de €355 milhões, a Empresa e o STTAMP têm trabalhado para acelerar a restauração salarial e incorporar aumentos salariais moderados para proporcionar estabilidade e progressão salarial nos próximos anos.

### **1. DISPOSIÇÕES GERAIS**

- 1.1 A Ryanair é uma companhia aérea comercial que possui o Código de Atividade Económica (CAE) 51100.
- 1.2 As Partes revogam, por acordo, as disposições do Acordo de Empresa por si celebrado e em vigor, publicado no Boletim do Trabalho e do Emprego n.º 17, de 08.05.0021, alvo de portaria de extensão publicada no BTE n.º 40, de 29.10.2021, cessando todos os efeitos daquele instrumento com a entrada em vigor do presente instrumento por este ser globalmente mais favorável.
- 1.3 O presente Acordo de Empresa (AE) abrange os Tripulantes de Cabine funcionários da Ryanair filiados no STTAMP, sendo aplicável a 480 Tripulantes de Cabine.
- 1.4 O AE é aplicável a todo o território português, incluindo as ilhas que constituem os Arquipélagos dos Açores e da Madeira.
- 1.5 O AE entra em vigor nos termos legais e vigora até 31 de março de 2026. As partes concordam em iniciar negociações sobre um novo AE com pelo menos 6 meses de antecedência de 31 de março de 2026, ou seja, até 1 de Outubro de 2025.
- 1.6 Este AE emerge de negociações e acordo entre a Ryanair e o STTAMP que tiveram lugar em Maio de 2022, pelo que as cláusulas pecuniárias têm efeitos retroativos às datas referidas nas respetivas cláusulas, nos casos em que seja aplicável.
- 1.7 Este AE não se aplica aos Supervisores de Base e Supervisores de Base Adjuntos, que ficarão fora do escopo do presente AE.

### **2. DEFINIÇÕES**

- 2.1 **Tripulantes de Cabine ou Tripulantes** – significa os Tripulantes de Cabine que possuem um contrato de trabalho com a Ryanair baseados em qualquer uma das bases atuais ou futuras da Ryanair em Portugal.

- 2.2 **Tripulação Faro** - significa os Tripulantes de Cabine com contrato de trabalho diretamente pela Ryanair alocada à base no aeroporto de Faro que tem contratos sazonais nos termos da cláusula 8.
- 2.3 **Retribuição Base** - significa vencimento de base bruto, que está especificado como montante anual indicado nos contratos de trabalho celebrados com os Tripulantes de Cabine e pago mensalmente em 14 prestações iguais, incluindo Subsídio de Férias e Subsídio de Natal. No caso de contratos sazonais, Retribuição Base significa o montante bruto anual indicado nos contratos celebrados com os Tripulantes de Cabine já tendo em conta os aditamentos assinados pelos Tripulantes de Cabine existentes em Faro atualmente em vigor, pago mensalmente em 14 prestações iguais, incluindo Subsídio de Férias e Subsídio de Natal, com o eventual ajustamento detalhado abaixo na cláusula 8.9.
- 2.3 **Remuneração Fixa** – refere-se a todos os elementos da remuneração que são pagos de forma fixa, com um valor pré-determinado acordado entre a Ryanair e os Tripulantes de Cabine (atualmente inclui a Retribuição Base, subsídio UNI/Med/ID e outros subsídios fixos aplicáveis, incluindo os de CSS e de SEP).
- 2.4 **Hora de Voo Escalada ("SBH")** – significa a duração planeada (escalada) de voo, entre a aeronave sair de blocos até voltar a blocos e estar totalmente parada, conforme previsto na escala publicada dos Tripulantes de Cabine, desde que os tripulantes operem efetivamente os voos previstos.
- 2.5 **Pagamento SBH** – refere-se ao pagamento de ajuda de custos, o qual é calculado de acordo com a escala de horas de voo (SBH) e é pago mensalmente relativamente ao cálculo emergente das SBH realizadas no mês anterior. O cálculo desta ajuda de custos tem por base apenas voos comerciais.
- 2.6 **Uni/Med/ID** – significa o subsídio pago aos tripulantes de cabine para cobrir o custo das despesas médicas, identificação de aeroporto e substituição de artigos da farda (e respetiva limpeza).
- 2.7 **CSS** – significa Customer Service Supervisor.
- 2.8 **JCSS** – significa Junior Customer Service Supervisor.
- 2.9 **CSA** – significa Agente de Apoio ao Cliente.
- 2.10 **SEPI** – significa Instrutor de Procedimentos de Segurança e Emergência.
- 2.11 **SEPE** – significa Examinador de Procedimentos de Segurança e Emergência.
- 2.12 **Escala** – significa uma escala definida pela Ryanair, geralmente designando os dias com serviços de escala como "On" e os dias sem serviços de escala como "Off", significando um dia de folga ou um dia de descanso, (ex.: uma escala 5/3 significa uma escala que tem 5 dias de serviços de escala, seguidos de 3 dias de folga/dias de descanso).

### **3. RETRIBUIÇÃO BASE**

- 3.1 Todos os Tripulantes de Cabine em Portugal irão receber o seu salário fixo anual bruto existente (conforme refletido e acordado nos contratos escritos atualmente em vigor), pago mensalmente em 14 prestações, que já inclui subsídios de Férias e de Natal.
- 3.2 O pequeno número de Tripulantes que optou por ter o seu salário anual pago ao longo de 12 meses incluindo os subsídios de Férias e de Natal (conforme indicado nos seus recibos de vencimento e em total conformidade com a legislação portuguesa), já passou para a estrutura de pagamento de 14 meses com vigência a partir de julho de 2021 (ou seja, o salário base anual agora dividido por 14 em vez de 12, sem custos adicionais para a Ryanair).
- 3.3 O Subsídio de Férias é pago em maio e o Subsídio de Natal em novembro de cada ano. O Subsídio de Férias e o Subsídio de Natal equivalem a 1/14 da Remuneração Fixa anual, ou seja, a Retribuição Base e quaisquer subsídios aplicáveis, por exemplo subsídio CSS, subsídio SEPE, subsídio SEPI, Uni/Med/ID, e excluindo quaisquer outras remunerações eventuais não contratuais e/ou não fixas: por exemplo, bónus de vendas e remuneração de setor.

- 3.4 O bónus de produtividade até € 1.800 brutos por ano, com a natureza de pagamento discricionário e não contratual unilateralmente concedido pela Ryanair, já não está em vigor (sendo que em qualquer caso sempre se previu expirar em março 2021), pelo que nenhum bónus será pago nem nenhum pagamento será efetuado ao abrigo deste programa discricionário extinto. No entanto, o salário base anual da Tripulação de Cabine sem reclamações contra a Empresa aumentará em € 1.200 brutos em maio de 2022 e 600 euros em dezembro de 2022 para a Tripulação de Cabine. Uma vez que estes aumentos salariais estão relacionados com o restabelecimento dos benefícios económicos emergentes do antigo bónus de produtividade discricionário, não se aplicarão à Tripulação de Cabine de Faro (que já havia acordado a integração do bónus de produtividade na sua remuneração de base em 2019) e a quaisquer novos tripulantes de cabine em Portugal, que terão o seu salário de base anual já ajustado, como acordado nos seus contratos.
- 3.5 A Retribuição Base anual da categoria CSS irá também aumentar €500 brutos por ano em abril de 2024 e €625 adicionais brutos por ano em abril de 2025. Estes aumentos podem também ser refletidos no incentivo SBH, ao invés de na Retribuição Base, caso as Partes assim acordem.
- 3.6 A Retribuição Base anual da categoria CSA também aumentará em €500 em maio de 2022, €250 euros brutos adicionais em abril de 2024 e €625 brutos adicionais em abril de 2025.
- 3.7 Os aumentos salariais (tanto para CSS como para CSA) (não ligados ao restabelecimento do pagamento de bónus de produtividade) previstos para maio de 2022, abril de 2024 e abril de 2025, são proporcionalmente aplicáveis aos tripulantes de Faro, em função na duração do trabalho por ano nos seus contratos sazonais.

#### **4. Subsídio de CSS**

- 4.1 Os trabalhadores com a categoria CSS auferem um subsídio anual bruto de CSS no valor de € 2.000 brutos, pago mensalmente em 14 prestações iguais, incluindo já o Subsídio de Férias e o Subsídio de Natal. O subsídio anual de CSS aumentará em € 500 brutos por ano em Dezembro de 2022 e € 250 brutos por ano em abril de 2025. O subsídio de CSS é pago proporcionalmente para contratos a tempo parcial ou contratos sazonais na proporção dos períodos com serviços de voo.

#### **5. Pagamento SBH**

- 5.1 Os Tripulantes de Cabine têm direito ao pagamento SBH, anteriormente referido também como Pagamento de sector, calculado com base nas SBH, tal como estabelecido na lista publicada da tripulação de cabine, onde a tripulação opera efetivamente esses voos. Este pagamento é uma ajuda de custos com vista a compensar despesas incorridas por cada SBH e deslocações dos tripulantes.

5.2 Como parte deste acordo, as bandas SBH deixarão de ser aplicáveis e um novo valor fixo mínimo será aplicado às seguintes categorias e bases:

- Para a tripulação alocada a qualquer base portuguesa exceto Faro (actualmente Porto, Lisboa, Ponta Delgada e Madeira):

Categoria	Taxa por SBH
CSS	€ 10.84
CSS Legacy	€ 12.58
JCSS	€ 9.77
JCSS Legacy	€ 11.31
CSA	€ 8.04

- Para a tripulação alocada à base de Faro:

Categoria	Taxa por SBH
CSS	€ 10.61
CSS - Legacy	€ 12.30
JCSS	€ 9,61
JCSS - Legacy	€ 11.12
CSA	€ 7.88

5.3 Os valores referentes às categorias identificadas com indicação Legacy referidos nos horários acima (5.2) são aplicáveis aos membros da tripulação de cabine de cada uma dessas categorias profissionais que: (i) estavam sob contrato de trabalho direto com a Ryanair antes de 2012; e (ii) nunca mudaram a sua base de alocação desde 2012.

Para evitar dúvidas, a condição prevista na alínea (ii) acima, só é cumprida se o contrato de trabalho direto era já expressamente reconhecido pela Ryanair em 2012.

## 6. PERÍODO ANUAL DE FÉRIAS

6.1 Os Tripulantes de Cabine continuarão a usufruir os seus dias de férias anuais e feriados de acordo com a legislação portuguesa (sem alterações relativamente ao regime atual). Os Tripulantes de Cabine vencem 1,83 dias de férias anuais por cada mês completo de trabalho, ou seja, 22 dias por ano, gozados em proporção no caso de contratos sazonais e de gozo de licenças sem vencimento no ano e com eventuais ajustamentos no caso de trabalho a tempo parcial (com base na legislação portuguesa). De acordo com o sistema atual de férias anuais, os Tripulantes de Cabine podem solicitar os períodos de gozo num total de 20 dias de férias, sendo que 2 dias adicionais de férias ser-lhes-ão agendados pela Ryanair. Para permitir este agendamento, duas vezes por ano as escalas dos Tripulantes de Cabine serão alteradas para 6/2 com atribuição de 1 dia de férias dentro do padrão de 6 dias em permitindo o cumprimento da lei portuguesa e salvaguardando a escala padrão atual de 5/3 (sem alteração ao número atual de dias de trabalho ao abrigo da escala 5/3 existente), que proporciona mais 30 dias planeados sem prestação de serviço do que uma escala standard 5/2.

6.2 Poderá ser solicitado aos Tripulantes de Cabine que trabalhem durante os períodos de pico, que podem incluir o Verão, o Natal e dias feriados. Dado que os Tripulantes usufruem de uma escala 5/3 e preferem usualmente distribuir as suas férias anuais ao longo do ano, não serão atribuídos automaticamente 10 dias úteis consecutivos de Férias ao tripulante. No entanto, o tripulante pode pedir o gozo desses dias consecutivos e qualquer pedido será avaliado de acordo com as necessidades operacionais. Os mapas de férias anuais de todos os Tripulantes de Cabine têm de estar preenchidos até ao dia 15 de abril de cada ano, no entanto, um tripulante de cabine pode solicitar alterações de datas, cuja aceitação fica dependente das necessidades operacionais da Ryanair.

## 7. Disposições de Escalas de Serviço e Produtividade

7.1 O padrão de Escalas de Serviço existente de 5/3 será mantido durante o prazo de vigência previsto para o presente AE (ou seja, até 31 de março de 2026) e converte-se

automaticamente numa escala 5/2 seguida de 5/3 (para que não restem dúvidas "5 on/ 2 off" seguido de "5 on/ 3 off") ou qualquer outra escala de serviço admissível em conformidade com a lei e os regulamentos aplicáveis, nomeadamente o Regulamento da UE sobre limitação de tempo de voo nessa data, exceto se for expressamente prorrogado ou substituído por outro acordo até lá.

- 7.2 Ambas as Partes concordam que a aplicação deste acordo garante a manutenção da produtividade atual que permite à Ryanair planear e executar o seu programa de voo com um rácio de tripulação não superior a 5,2 tripulações por aeronave (com base em 850 SBH por tripulação de cabine).
- 7.2 De forma a refletir as necessidades operacionais reduzidas que ocorrem principalmente na temporada de inverno, mas que também pode ocorrer na temporada de verão devido a eventos inesperados, como a Covid 19, uma parte dos Tripulantes de Cabine podem ser obrigados a operar Escalas reduzidas em algumas bases. As modalidades específicas, incluindo a forma como este serviço é distribuído entre os Tripulantes de Cabine em bases específicas, ficarão dependentes dos números finais de aeronaves alocadas a cada base, mas incluirão:
- trabalho a tempo parcial;
  - horário de trabalho reduzido/partilha de postos de trabalho (2 tripulantes partilham 1 posto de trabalho)/ escala a 50% escala (trabalhando 50% de uma escala em tempo integral);
  - Escalas "4 /3", "4 /10 " e escala apenas nos fins de semana.

Em primeiro lugar as escalas de serviço acima referidas serão atribuídas aos trabalhadores que se voluntariem para o efeito e as escalas reduzidas ou alteradas apenas serão atribuídas pela Ryanair, caso não existam voluntários suficientes. No caso de a Ryanair não receber voluntários suficientes para o trabalho a tempo parcial, será implementado um sistema de trabalho a tempo parcial obrigatório de forma equilibrada para todos os Tripulantes de Cabine da mesma categoria profissional na base, proporcional às escalas de serviço disponíveis para evitar qualquer necessidade de seleção. Este planeamento de escalas com base na atividade de voo será um instrumento fundamental para minimizar a potencial perda de postos de trabalho. Todos os elementos de remuneração fixa serão reduzidos proporcionalmente de acordo com as reduções de escala aplicáveis em cada caso.

- 7.3 Tendo em conta a incerteza da atividade criada pela Pandemia de COVID-19, e com o objetivo de facilitar o regresso à atividade, podem apenas ser publicadas as Escalas para semana ou duas semanas seguintes (até às 17h de cada sexta-feira) em vez das quatro semanas habituais. As terceiras e quarta semanas previstas nas Escalas devem ser consideradas como agendamento provisório e sujeitas a alterações até nova indicação.
- 7.4 Para melhorar a produtividade, quaisquer faltas injustificadas (ou seja, "no shows"/não conformidade com o processo de comunicação de faltas) podem ser recuperadas em escalas de serviço posteriores através de ajustamentos de escala aos dias de folga programados, se necessário. Isto permite garantir que o pequeno número de Tripulantes de Cabine que tenham dado causa à perturbação da Escala e dos seus colegas sem justificação e sem o devido aviso prévio, ficam obrigados a recuperar os dias de falta injustificada na escala do mês seguinte, dentro dos limites legais de tempo de trabalho e modo permitidos no regime de tempo de trabalho do pessoal móvel da aviação civil.
- 7.5 Os Tripulantes de Cabine podem solicitar licenças sem vencimento por períodos prolongados, que podem ser concedidas de acordo com o critério discricionário da Ryanair com base nas suas necessidades operacionais. Durante quaisquer períodos de licença sem vencimento, os Tripulantes de Cabine não terão direito a receber qualquer pagamento por parte da Ryanair e não vencem qualquer direito a férias anuais.
- 7.6 A Ryanair continuará a oferecer Partilha de Funções caso a caso, mas sempre com base no princípio de que duas pessoas da mesma categoria profissional devem assumir a escala sem aumento de custos nem perda de produtividade para a Companhia.
- 7.7 Nas bases onde os Tripulantes de Cabine estiverem a trabalhar a tempo parcial mas desejem trabalhar a tempo inteiro, no caso de em algum momento futuro surgir uma oferta de trabalho a tempo inteiro, a Ryanair oferecerá a esses Tripulantes de Cabine

qualquer função disponível a tempo inteiro antes de oferecer essas funções a tempo inteiro a Tripulantes de Cabine de fora da base em causa. Essas ofertas serão feitas sequencialmente com base na data em que o Tripulante de Cabine passou a trabalhar a tempo parcial (em primeiro lugar para os tripulantes em que isso ocorreu há mais tempo). No caso de mais do que um Tripulante de Cabine candidato ter iniciado a prestação de trabalho a tempo parcial na mesma data, a antiguidade na Ryanair será o critério decisivo.

7.8 Ambas as partes concordam que os aumentos salariais delineados neste acordo serão o único aumento dos custos durante a vigência do presente acordo e não haverá mais nenhum pagamento ou aumento de custos de qualquer rubrica durante a vigência do presente acordo.

7.9 Todas as regras das Escalas de Serviço atuais serão mantidas no AE, de acordo com o Apêndice 1 em anexo. As regras estabelecidas no Apêndice 1 fazem parte do presente AE.

## **8. CONTRATOS SAZONAIS – FARO**

8.1 Os Tripulantes de Cabine com contratos sazonais ficam sujeito às obrigações, orientações e regulamentos de aplicação geral em vigor para os restantes funcionários da Companhia.

8.2 Todos os tripulantes que operam na base de Faro continuarão a trabalhar sob o regime de contratos de trabalho intermitentes, aqui também referidos como contratos sazonais.

8.3 Os contratos sazonais resultam da redução da atividade em Faro durante todos os invernos e permitem à companhia e aos Tripulantes de Cabine a manutenção da relação laboral durante todo o ano.

8.4 Os contratos sazonais incluem períodos de voo e períodos sem voo (ou seja, inatividade ou período sem trabalho).

8.5 Existem diferentes variações de contratos sazonais aplicáveis em Faro (constando essas alterações específicas dos contratos individuais de trabalho e/ ou respetivos aditamentos), incluindo:

- 10 on/2 off – até 10 meses de trabalho por ano, i.e., até 190 dias com serviços de escala num período de trabalho normal total de até 303 dias de calendário num ano e períodos sem voos por um período equivalente a até 2 meses, ou seja, até um período total de 62 dias de calendário de período inativo.
- 9 on/3 off- até 9 meses de trabalho por ano, i.e., até 171 dias com serviços de escala num período de trabalho normal total de até 272 dias de calendário num ano e períodos sem voos por um período equivalente a até 3 meses, ou seja, até um período total de 93 dias de calendário de período inativo.
- 8 on/4 off – até 8 meses de trabalho por ano, i.e., até 152 dias com serviços de escala num período de trabalho normal total de até 241 dias de calendário num ano e períodos sem voos por um período equivalente a até 4 meses, ou seja, até um período total de 124 dias de período inativo.

8.6 O período normal com serviços de voo é entre abril e novembro, com períodos sem voos geralmente entre novembro e março. Qualquer período de não atribuição de serviços de voo será escalado a critério da empresa e não será atribuído necessariamente em meses consecutivos. A Ryanair informará os Tripulantes de Cabine sobre as mudanças ao período normal de atribuição de serviço com uma antecedência mínima de 20 dias.

8.7 Os Tripulantes de Cabine alocados à base de Faro continuarão a receber a sua remuneração fixa anual existente, de acordo com os contratos escritos celebrados e em vigor (incluindo Retribuição Base, Uni/Med /ID e outros subsídios aplicáveis, incluindo os de CSS, SEP e de Supervisor de Base), paga em 14 prestações mensais, que compreende os subsídios de Férias e de Natal.

8.8 Para permitir uma estrutura de remuneração mais estável, a Ryanair adotou uma estrutura de contratos sazonais nos quais a remuneração fixa anual paga em 14 meses (conforme definido supra) não é reduzida nos períodos de inatividade. A remuneração variável (ou seja, SBH pay e bónus de vendas), que consiste em elementos pecuniários com valor não contratados, não se vence durante os períodos sem voos.



- 8.9 Se um Tripulante de Cabine ao abrigo de contrato sazonal prestar trabalho além do período de atividade anual especificado no seu contrato em vigor (nos termos indicados na cláusula 8.5 supra) durante um ano civil, terá direito a receber um pagamento único no mês de janeiro subsequente, proporcional ao período adicional de trabalho, de forma a refletir os períodos de voo/ de trabalho adicional ocorrido no ano anterior.

## **9. DESPEDIMENTOS**

- 9.1 O contexto do presente AE deve ser entendido como visando minimizar os despedimentos através de um acordo que envolve diferentes medidas de redução de custos e sua reposição ao longo da vigência do acordo, a que se juntam medidas de redução de escala, como o trabalho a tempo parcial, licenças sem vencimento, escalas apenas de fim de semana e, ainda, um compromisso da Ryanair em maximizar a utilização dos regimes de apoio ao emprego do governo português enquanto os mesmos estiverem disponíveis. Em caso de redução de rotas nas bases portuguesas, a Ryanair e o STTAMP enviarão todos os esforços possíveis para encontrar medidas para fazer face ao eventual excedente de Tripulantes de Cabine, sendo o recurso a despedimentos por causas objetivas utilizado em último recurso.

## **10. REDUÇÃO DE CUSTOS E PEDIDOS DE AUMENTOS SALARIAIS**

- 10.1 A Ryanair e o STTAMP concordam que não haverá lugar aumentos salariais ou de custos nem a reivindicações de aumentos salariais pela duração deste AE, para além dos expressamente previstos no presente AE.

## **11. APLICAÇÃO A DIREITOS EXISTENTES**

- 11.1 O presente AE é aplicável e altera, nos seus precisos termos e condições, e na justa medida expressa neste acordo, quaisquer direitos contratuais e quaisquer direitos existentes acordados entre a Ryanair e os Tripulantes de Cabine alocados a bases portuguesas.

## **12. Relações Industriais/Outras matérias**

- 12.1 Desde que os termos do presente acordo de empresa sejam honrados e continuem a ser aplicados pela Ryanair, as partes concordam que não serão intentadas ações coletivas unilaterais relativamente às matérias reguladas pelo presente acordo, nem qualquer das partes patrocinará processos judiciais por quaisquer outras Partes que contestem o presente acordo ou qualquer comportamento que esteja em conformidade com o mesmo.
- 12.2 As partes reconhecem que os acordos e as relações de trabalho da Ryanair sempre respeitaram a legislação portuguesa e a legislação aplicável de acordo com a escolha das partes nos contratos de trabalho, nomeadamente no que se refere à questão do pagamento dos subsídios de férias e de Natal, na medida em que o pagamento dos mesmos foi efetuado ainda antes da transição para o direito português, de acordo com o direito escolhido pelas partes que não priva os tripulantes de quaisquer direitos e, por conseguinte, o STTAMP não irá patrocinar quaisquer ações que ponham em causa esta posição.
- 12.3 A Ryanair compromete-se a continuar as negociações com o STTAMP sobre um AE mais amplo que abranja matérias de interesse para os Tripulantes de Cabine baseados em Portugal, incluindo promoções, transferências de base, férias anuais e eventuais benefícios fiscais.
- 12.4 As Partes reconhecem que o processo de promoções em vigor na Ryanair tem em devida conta o tempo de serviço, o registo disciplinar e o desempenho com base no mérito. No âmbito do presente acordo, a Ryanair compromete-se a ter em conta a Tripulação de Cabine existente em Portugal para efeitos de quaisquer oportunidades de promoção que possam surgir, tendo em conta o tempo de serviço e o desempenho geral. A Ryanair compromete-se a reunir-se anualmente com a delegação dos Tripulantes de Cabine para debater as promoções destes.
- 12.5 As partes reconhecem que, caso venham a ocorrer reduções adicionais no programa de voos em Portugal, poderá ser necessário recorrer ao despedimento, no entanto, a Ryanair e o STTAMP acordam consultar-se mutuamente e trabalhar em conjunto para minimizar quaisquer perdas de postos de trabalho, garantindo uma total conformidade com as obrigações legais relativas ao dever de informação e consulta aplicáveis.

12.6 Para além do disposto supra, no âmbito do presente acordo, o STTAMP irá apoiar a Ryanair em quaisquer ações de fiscalização realizadas pela ACT em relação às condições acordadas no presente AE e ao período a que o mesmo se refere, incluindo no que respeita ao cumprimento da Legislação Portuguesa sobre Período Anual de Férias e Subsídios de Férias e Natal.

### **13. INTERPRETAÇÃO, LÍNGUA E PUBLICAÇÃO**

13.1 O presente contrato é redigido nas línguas Portuguesa e Inglesa. Em caso de discrepâncias ou contradições entre as versões Portuguesa e Inglesa prevalecerá a versão redigida em inglês.

13.2 O presente AE expressa a vontade das suas partes signatárias e é elaborado na sequência de um Aditamento ao Acordo de Emergência preliminar celebrado maio de 2022 e subsequentes alterações a esse Acordo entre as mesmas Partes, que será utilizado para contextualização e interpretação do presente AE caso surjam dúvidas sobre o seu conteúdo.

13.3 A Ryanair e o STTAMP irão depositar e solicitar a publicação dos termos exatos da versão portuguesa do presente AE e requerer a sua extensão a toda a Tripulação da Ryanair, com exceção daqueles com funções expressamente excluídas conforme disposto na cláusula 1.7.

Celebrado em 23 de novembro de 2022, em Lisboa, em dois exemplares, destinando-se um a cada uma das Partes.

Em nome da **Ryanair DAC,**

---

**Darrel Hughes**

Em nome do **STTAMP,**

---

**Zeferino da Silva**

---

**Pedro Magalhães**

## **Apêndice 1 – Regras de Escala (Versão Portuguesa)**

- 1.** Uma escala de 5 on 3 off gera até 33 dias adicionais planeados fora da Empresa p.a. em comparação com uma escala padrão de 5on 2 off.
- 2.** As escalas individuais fixas são planeadas mas não garantidas. A Empresa reserva-se o direito de alterar ou modificar as escalas com base nos requisitos operacionais. No interesse da equidade, a Ryanair compromete-se a consultar os Tripulantes antes de qualquer alteração.
- 3.** Os pedidos de dias de folga ou tipos de serviço específicos não podem ser acomodados, no entanto, podem ser solicitados dias únicos como período de férias.
- 4.** Quaisquer trocas de serviço entre tripulação de cabine devem cumprir as disposições do Manual de Operações, parte A, e ser aprovadas previamente, por escrito, pelo Controlo de Tripulação
- 5.** Aos Tripulantes temporariamente indisponíveis para voar por razões médicas, podem ser atribuídas funções em terra com base numa escala de serviço de 5 dias on e 2 off.
- 6.** Caso um Tripulante atinja ou se encontre em risco de atingir os limites previstos nas regras de *Flight Time Limitation (FTL's)*, será alocado, por esta ordem, a um período de férias, formação (caso seja necessária) e licença sem vencimento.
- 7.** As regras de FTL aplicáveis resultam do Manual de Operações em vigor e suas futuras alterações.
- 8.** O tempo necessário para se submeter a exames médicos está coberto pelo Salário Base e ocorrerá nos dias off dos Tripulantes.
- 9.** *Early Starts* e *Late Finishes* estarão sujeitos às restrições do Manual de Operações da Ryanair.
- 10.** Este Acordo aplica-se a todos os tipos de aeronaves, atuais e futuras
- 11.** Como ocorre há vários anos, o modelo de negócio da Ryanair envolve algum nível de sazonalidade com menos voos durante a época de Inverno, usualmente entre Novembro e Março. Dependendo das alocações de aeronaves e agendamento de voos, pode existir necessidade de que os Tripulantes entrem de licença sem vencimento nos termos dos contratos individuais de trabalho em vigor.
- 12.** Cessando a vigência do presente instrumento, a escala de serviço reverte automaticamente para 5 dias on e 2 dias off, seguida de 5 dias on e 3 dias off, ou qualquer outra escala de serviço admissível em conformidade com a lei e os regulamentos aplicáveis, nomeadamente o Regulamento da UE sobre limitação de tempo de voo nessa data, exceto se for expressamente prorrogado ou substituído por outro acordo até lá. As Partes aceitam que se as circunstâncias operacionais se alterarem (por exemplo necessidades de formações intensas, introdução de aeronaves, aumento da duração de sectores ou níveis anormais de demissões ou de recrutamento, ou mesmo casos de força maior etc.), a integridade das operações de voo comerciais permanecerá essencial e estas regras de escalas poderão ser temporariamente suspensas ou alteradas e as regras básicas do Manual de Operações Ryanair, Part A, capítulo 7 aplicar-se-á. A Ryanair obriga-se a concluir com a FÓRSA antes de implementar quaisquer destas suspensões ou alterações.
- 13.** Os Tripulantes de Cabine não têm qualquer direito individual contratual a qualquer modelo de escala definido. Embora a Empresa planeie implementar as directrizes de escala, os Tripulantes devem compreender claramente que a Empresa pode exigir que a tripulação de cabine trabalhe nas horas e nos dias que a Empresa por esta determinados, o que incluirá rotineiramente sábados, domingos e feriados públicos. A tripulação de cabine deve estar preparada para trabalhar por turnos e horas adicionais

quando solicitado pela Empresa. Alterações de escalas diárias (incluindo um aumento de sectores) estão sujeitas às FTL.

- 14.** Estas directrizes da escalas estão sujeitas às FTL atualmente em vigor. No caso de uma alteração nos regulamentos da UE sobre as directrizes de escalas, as directrizes anteriores serão sujeitas a revisão e o STTAMP será notificado de quaisquer alterações.
- 15.** Os regulamentos da UE sobre as FTL requerem simplesmente 2 dias de folga num conjunto de 7 dias, pelo que o 3º dia off permitido pela escala de 5/3 não reúne o estatuto legal de um dia de descanso, mas sim um dia em que a empresa tenta evitar solicitar qualquer serviço à tripulação de cabine.
- 16.** A Ryanair investiu um montante significativo na contratação de tripulação adicional para fazer funcionar a escala dos 5/3. Essa escala depende de alguma flexibilidade da tripulação para operar dias adicionais fora do padrão de 5/3 quando necessário. A Empresa esforçar-se-á por manter esses dias flexíveis a um mínimo e por fornecer o máximo de antecedência possível de notificação à tripulação. Qualquer escala de dias adicionais fora do padrão será marcada como "Flexi" na escala e a Ryanair fornecerá um relatório trimestral a cada base para mostrar a reduzida disrupção e eficácia desta escala favorável.