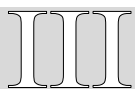




JORNAL OFICIAL

Quinta-feira 4 de maio de 2023



Série

Número 9

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO SOCIAL E CIDADANIA

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 12/2023 - Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado 3

Portaria de Extensão n.º 13/2023 - Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outro - Alteração Salarial e outras e Texto Consolidado. 4

Portaria de Extensão n.º 14/2023 - Portaria de Extensão do CCTV entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Para o Setor da Indústria Hoteleira da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras. 5

Portaria de Extensão n.º 15/2023 - Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Sweets and Sugar - Produção, Comercialização de Açúcar e seus Derivados, S.A., e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração Salarial e Outras.	6
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP - Revisão global.	7
Convenções Coletivas de Trabalho:	
Acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP - Revisão global.....	8
Acordo de Empresa entre a Horários do Funchal - Transportes Públicos, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - 4.ª Revisão -Retificação.	15
Acordo de Empresa celebrado entre a Horários do Funchal - Transportes Públicos, S.A. e o Sindicato Nacional dos Motoristas e outros Trabalhadores - 2.ª Revisão - Retificação.	16

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO
SOCIAL E CIDADANIA

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:**Portaria de Extensão n.º 12/2023****Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 5 de 16 de março de 2023, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelas associações sindicais outorgantes;

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 5, III Série, de 16 de março de 2023, não foi deduzida oposição pelos interessados;

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, nas alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicadas no JORAM, n.º 5, III Série de 16 de março de 2023, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias;
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos nos mesmos termos previstos no contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 4 de maio de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Portaria de Extensão n.º 13/2023**Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 5 de 16 de março de 2023, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelas associações sindicais outorgantes;

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 5, III Série, de 16 de março de 2023, não foi deduzida oposição pelos interessados;

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, nas alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outro - Alteração Salarial e outras e texto consolidado, publicadas no JORAM, n.º 5, III Série de 16 de março de 2023, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias;
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos nos mesmos termos previstos no contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 4 de maio de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Portaria de Extensão n.º 14/2023**Portaria de Extensão do CCTV entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Para o Setor da Indústria Hoteleira da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 5 - Suplemento, de 16 de março de 2023, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 5 - Suplemento, III Série, de 16 de março de 2023, não foi deduzida oposição por eventuais interessados.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho, nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8 do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do CCTV entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Para o Setor da Indústria Hoteleira da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série n.º 5 - Suplemento, de 16 de março de 2023, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária;
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente Portaria de Extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

- 3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial e cláusulas de Expressão pecuniária nos mesmos termos previstos no Contrato Coletivo de Trabalho Vertical, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 4 de maio de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Portaria de Extensão n.º 15/2023**Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Sweets and Sugar - Produção, Comercialização de Açúcar e seus Derivados, S.A., e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração Salarial e Outras.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 7 - Suplemento de 10 de abril de 2023, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão do acordo de empresa em causa;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 7 - suplemento, III Série, de 10 de abril de 2023, não foi deduzida oposição pelos interessados;

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho, nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8 do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As condições de trabalho do Acordo de Empresa entre a Sweets and Sugar - Produção, Comercialização de Açúcar e seus Derivados, S.A., e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 7- suplemento de 10 de abril de 2023, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre a mesma entidade empregadora e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.
- b) Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos nos mesmos termos previstos na Cláusula 87.ª, do Acordo Empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 4 de maio de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP - Revisão Global.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 514.º e 516.º nos n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, e 99.º a 101 do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, a eventual emissão de Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company – Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP - Revisão Global, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 9, de 8 de março de 2023, e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim, para os devidos efeitos, se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 9, de 8 de março de 2023, foi publicada a revisão do Acordo de Empresa referido em epígrafe que é transcrito neste JORAM, que abrange no território nacional as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores, representados pela associação sindical outorgante.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas com trabalhadores ao serviço da empresa, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante e que as partes outorgantes requereram a emissão de Portaria de Extensão.

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição dos trabalhadores ao serviço da empresa e ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, e atendendo a que as entidades outorgantes o requereram, promove-se a extensão do acordo de empresa.

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO DE EMPRESA ENTRE A RYANAIR - DESIGNATED ACTIVITY COMPANY - SUCURSAL EM PORTUGAL E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DOS TRANSPORTES DE PORTUGAL - STTAMP - REVISÃO GLOBAL.

Nos termos previstos no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As condições de trabalho constantes do Acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP - Revisão Global, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 9, de 8 de março de 2023, são estendidas na Região Autónoma da Madeira às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos nos mesmos termos previstos no acordo de empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 4 de maio de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP - Revisão global.

Entre:

Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal, 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 Vanzeleros, 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 Covid-19, 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-19 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 8 de maio de 2021, alvo de portaria de extensão publicada no Boletim do Trabalho e do Emprego, n.º 40, de 29 de outubro de 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.^a

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.^a

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 1800,00 € 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 1200,00 € brutos em maio de 2022 e 600,00 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 500,00 € brutos por ano em abril de 2024 e 625,00 € 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 500,00 € em maio de 2022, 250,00 € euros brutos adicionais em abril de 2024 e 625,00 € brutos adicionais em abril de 2025.

3.7- Os aumentos salariais (tanto para CSS como para CSA) (não ligados ao restabelecimento do pagamento de bônus 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 2000,00 € 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 250,00 € 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 (atualmente Porto, Lisboa, Ponta Delgada e Madeira):

Categorias	Taxa por SBH
CCS	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 e 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 17h00 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 rúbrica 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 bônus 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.^a 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 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 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.^a

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 5 on 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), 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, parte A, capítulo 7 aplicar-se-á. A Ryanair obriga-se a consultar com a FORSA 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 diretrizes 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 diretrizes das escalas estão sujeitas às FTL atualmente em vigor. No caso de uma alteração nos regulamentos da UE sobre as diretrizes de escalas, as diretrizes 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 3.º 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.

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

Pela Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal:

Darrel Hughes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP:

Zeferino Alberto Moreira da Silva.
Pedro Alexandre Furet de Sousa Magalhães.

Depositado em 24 de fevereiro de 2023, a fl. 16 do livro n.º 13, com o n.º 49/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
(Publicado no BTE, n.º 9 de 28/03/2023).

Acordo de Empresa Celebrado entre a Horários do Funchal - Transportes Públicos, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira- 4.ª Revisão - Retificação.

Por ter sido publicado com inexatidão o depósito do AE mencionado em epígrafe, publicado no JORAM, III Série, n.º 7-Supl., de 10 de abril de 2023, a seguir se procede à necessária retificação.

Assim, na página S - 7 onde se lê:

“Funchal, a 1 de março de 2023.”

Deverá ler-se:

“Funchal, 17 de março de 2023.”

Acordo de Empresa celebrado entre a Horários do Funchal - Transportes Públicos, S.A. e Sindicato Nacional dos Motoristas e outros Trabalhadores - 2.ª Revisão - Retificação.

Por ter sido publicado com inexatidão o depósito do AE mencionado em epígrafe, publicado no JORAM, III Série, n.º 7-Supl., de 10 de abril de 2023, a seguir se procede à necessária retificação.

Na página 32-S, onde se lê:

“Depositado em 16 de março de 2023, a fl.as 80 do livro n.º 2, com o n.º 4/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.”

Deverá ler-se:

“Depositado em 31 de março de 2023, a fl.as 80 verso livro n.º 2, com o n.º 7/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.”

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direção Regional da Administração Pública.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fração de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda.....	€15,91 cada	€15,91;
Duas laudas.....	€17,34 cada	€34,68;
Três laudas.....	€28,66 cada	€85,98;
Quatro laudas.....	€30,56 cada	€122,24;
Cinco laudas.....	€31,74 cada	€158,70;
Seis ou mais laudas.....	€38,56 cada	€231,36

EXEMPLAR

A estes valores acresce o imposto devido.

ASSINATURAS

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

	Anual	Semestral
Uma Série.....	€27,66	€13,75;
Duas Séries.....	€52,38	€26,28;
Três Séries.....	€63,78	€31,95;
Completa.....	€74,98	€37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2006, de 13 de janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA
IMPRESSÃO
DEPÓSITO LEGAL

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva
Departamento do Jornal Oficial
Número 181952/02

Preço deste número: 5,48 € (IVA incluído)