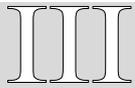




JORNAL OFICIAL

Segunda-feira, 12 de junho de 2023



Série

Número 12

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 26/2023 - Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho Vertical para o Setor dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras.....

3

Portaria de Extensão n.º 27/2023 - Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, Lda. e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Fesmar – Alteração Salarial e Outras.....

4

Portaria de Extensão n.º 28/2023 - Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração Salarial e outras.....

5

Portaria de Extensão n.º 29/2023 - Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Alteração salarial	6
Aviso de Projeto de Portaria do Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a Insular Produtos Alimentares, SA. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. - Revisão Salarial e Outras.....	7
...	
Aviso de Projeto de Portaria do Acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil- Revisão Global.....	8
Aviso de Projeto de portaria do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial.....	10
Convenções Coletivas de Trabalho:	
Acordo Coletivo de Trabalho entre a Sociedade Metropolitana de Desenvolvimento, S.A., a Ponta Oeste - Sociedade de Promoção e Desenvolvimento da Zona Oeste da Madeira, S.A., a Sociedade de Desenvolvimento do Porto Santo, S.A. e a Sociedade de Desenvolvimento do Norte da Madeira, S.A., e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP).....	11
Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a Insular Produtos Alimentares, SA. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. - Revisão Salarial e Outras.....	49
Acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil- Revisão Global.....	52
Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial.....	63
Organizações do Trabalho:	
Associações Sindicais	
Direção:	
Sindicato dos Trabalhadores da Empresa de Eletricidade da Madeira - Eleição	70

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 26/2023****Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho Vertical para o Setor dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 10 de 15 de maio 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 10, III Série, de 15 de maio de 2023, não tendo sido 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 disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho Vertical para o Setor dos Similares de Hotelaria da Região Autónoma da Madeira - Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 10, de 15 de maio 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 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 do Contrato Coletivo de Trabalho Vertical, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 12 de junho de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Portaria de Extensão n.º 27/2023**Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, Lda. e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Fesmar – Alteração Salarial e Outras.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 10, de 15 de maio de 2023, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas 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.

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, 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.

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 10, III Série, de 15 de maio de 2023, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

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 Porto Santo Line - Transportes Marítimos, Lda. e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Fesmar – Alteração Salarial e Outras, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 10, de 15 de março de 2023, e transcrito no JORAM n.º10 de 15 de maio 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 12 de junho de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Portaria de Extensão n.º 28/2023

Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração Salarial e outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 10, de 15 de maio 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 10, III Série, de 15 de maio de 2023, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Assim, nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) 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, e bem assim 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), 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 Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração Salarial e outras, publicado no BTE, n.º 13, de 8 de abril de 2023, e transcrito no JORAM n.º 10, de 15 de maio 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 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 12 de junho de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Portaria de Extensão n.º 29/2023

Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Alteração salarial.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 10 de 15 de maio 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 10, III Série, de 15 de maio de 2023, não tendo sido 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 disposições constantes do Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Alteração salarial, publicado no BTE, n.º 14, de 15 de abril de 2023, e transcrito no JORAM, n.º 10, de 15 de maio 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 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 12 de junho 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 Coletivo de Trabalho celebrado entre a Insular Produtos Alimentares, SA. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. - Revisão Salarial e Outras.

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e tendo presente o disposto nos números 1 a 3 do art.º 11.º da referida Lei, torna-se público ser intenção da Secretaria Regional da Inclusão Social e Cidadania, proceder à emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a Insular Produtos Alimentares, SA. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. - Revisão Salarial e Outras, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, 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 JORAM, III Série, n.º 12, de 12 de junho de 2023, é publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

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, 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;

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE A INSULAR PRODUTOS ALIMENTARES, SA. E A FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE AGRICULTURA, ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, HOTELARIA E TURISMO DE PORTUGAL - REVISÃO SALARIAL E OUTRAS.

Nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) 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, e bem assim 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), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão Social e Cidadania, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Acordo coletivo de Trabalho celebrado entre a Insular Produtos Alimentares, SA. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. - Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 12, de 12 de junho de 2023, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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.

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 às cláusulas de expressão de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no acordo Coletivo de Trabalho, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 12 de junho 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 SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil- 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 SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Revisão Global, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 20, de 29 de maio 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 de Trabalho e Emprego, n.º 20, de 29 de maio 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 SPAC - SINDICATO DOS PILOTOS DA AVIAÇÃO CIVIL - 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 SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Revisão Global, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 20, de 29 de maio 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 quanto às cláusulas de expressão de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no acordo de empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 12 de junho de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Aviso de Projeto de portaria do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.º 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, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial, publicado no BTE, n.º 20 de 29 de maio 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 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.

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 de Trabalho e Emprego, n.º 20 de 29 de maio de 2023, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM;

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, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação, e tendo em conta que foi requerida a extensão da convenção às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, 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;

Assim, 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, promove-se a extensão da alteração do contrato coletivo de trabalho;

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 CONTRATO COLETIVO ENTRE A CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS INSTITUIÇÕES DE SOLIDARIEDADE - CNIS E A FNE - FEDERAÇÃO NACIONAL DA EDUCAÇÃO E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL.

Assim, nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) 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, e bem assim 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), 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 Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial, publicado no BTE, n.º 20 de 29 de maio de 2023, e transcrito neste JORAM, 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 quanto às cláusulas de expressão de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania, aos 12 de junho de 2023. - A Secretária Regional de Inclusão Social e Cidadania, Maria Rita Sabino Martins Gomes de Andrade.

Convenções Coletivas de Trabalho:

Acordo Coletivo de Trabalho entre a Sociedade Metropolitana de Desenvolvimento, S.A., a Ponta Oeste – Sociedade de Promoção e Desenvolvimento da Zona Oeste da Madeira, S.A., a Sociedade de Desenvolvimento do Porto Santo, S.A. e a Sociedade de Desenvolvimento do Norte da Madeira, S.A., e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP).

CAPÍTULO I

ÂMBITO E VIGÊNCIA

Cláusula 1.ª

(Âmbito geográfico e pessoal)

1- O Acordo Coletivo de Trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em toda a Região Autónoma da Madeira e obriga, por um lado, a Sociedade Metropolitana de Desenvolvimento, S.A., a Ponta Oeste – Sociedade de Promoção e Desenvolvimento da Zona Oeste da Madeira, S.A., a Sociedade de Desenvolvimento do Porto Santo, S.A. e a Sociedade de Desenvolvimento do Norte da Madeira, S.A., adiante designadas por Sociedades de Desenvolvimento ou entidades empregadoras e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, que estejam filiados no o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP), cujo contrato é regulado pelo Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e respetivas alterações) representados nos termos da lei, pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua atividade profissional.

2- O presente ACT abrange, à data da sua celebração, 36 trabalhadores.

3- Os anexos ao ACT constituem parte integrante do mesmo, ficando as partes obrigadas ao seu cumprimento.

4- As disposições do presente ACT são aplicáveis, com as devidas adaptações, aos contratados a termo, exceto se a sua aplicação resulte expressamente excluída ou se revele incompatível com a duração do contrato.

Cláusula 2.^a**(Vigência, denúncia e revisão)**

1- O período de vigência do presente ACT será de vinte e quatro meses, nos termos da lei, renovando-se sucessivamente por períodos de doze meses até ser denunciado.

2 - A denúncia do ACT só poderá ser feita com a antecedência de três meses relativa ao respetivo período de vigência, por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que acompanhada de uma proposta negocial.

3 - A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma resposta escrita até quarenta e cinco dias após a receção da proposta, exprimindo uma posição relativa a todas as cláusulas, aceitando, recusando ou contrapondo, seguindo-se o processo negocial.

CAPÍTULO II**ADMISSÃO, ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL E CARREIRAS PROFISSIONAIS****Secção I – Admissão****Cláusula 3.^a****(Admissão – Princípios gerais)**

1 - A admissão de trabalhadores faz-se mediante processo de seleção específico, em função do lugar a preencher e com subordinação aos seguintes critérios:

- a) Cumprimento de um programa anual de recursos humanos, constante do Plano de Atividades, aprovado em Assembleia Geral ou excepcionalmente mediante informação de necessidade urgente e inadiável, aprovada pela tutela;
- b) Definição prévia do perfil de cada função, tendo em conta a sua natureza e a adequada complementaridade das áreas de qualificação profissional dos trabalhadores;
- c) Verificação dos requisitos de admissão previstos, constantes da Cláusula 4.^a do presente ACT.

2 - A admissão de trabalhadores far-se-á mediante a celebração de contrato de trabalho.

3 - No preenchimento dos postos de trabalho privilegiar-se-á o recrutamento interno, desde que haja candidatos com perfil e habilitações literárias e profissionais adequadas.

4 - A admissão far-se-á pelo grau de desenvolvimento correspondente ao início da respetiva carreira.

Cláusula 4.^a**(Requisitos gerais de admissão)**

São requisitos de admissão os seguintes:

1 - Os mesmos requisitos gerais de admissão, previstos para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

2 - São, ainda requisitos de admissão os seguintes:

- a) Vacinação efetuada e válida, de acordo com o plano nacional de vacinação e as funções desempenhadas, desde que recomendada pelo serviço de medicina no trabalho;
- b) Para o profissional de golfe, acresce a certificação profissional válida, com o mínimo de nível III, emitida pelo IPDJ – Instituto Português de Juventude e Desporto.

Cláusula 5.^a**(Recrutamento e seleção)**

1 - Na admissão são adotados, isolada ou conjuntamente, os seguintes métodos de seleção:

- a) Avaliação curricular;
- b) Provas de conhecimento, teóricas ou práticas.

2 - Qualquer dos métodos referidos no número anterior pode ter carácter eliminatório e ser complementado por entrevista e ou exame psicotécnico de seleção.

3 - As provas de conhecimento, teóricas e práticas, podem compreender, de acordo com a decisão do Conselho de Administração das Sociedades de Desenvolvimento e tendo em conta as exigências do lugar a prover:

- a) Demonstração de conhecimentos de índole geral no âmbito do currículo técnico-profissional ou equivalente;
- b) Demonstração de conhecimentos de natureza técnica ou profissional e normativa exigíveis para o desempenho da função;
- c) Solução de problemas práticos circunscritos ao trabalho distribuível de acordo com a descrição de funções da respetiva categoria profissional.

4 - As provas referidas nas alíneas a), b) e c) do número anterior podem ser escritas ou orais.

5 - Os programas de provas de conhecimento são aprovados pelas respetivos Conselhos de Administração das Sociedades de Desenvolvimento.

Cláusula 6.^a**(Processo biográfico individual)**

1 - A cada trabalhador corresponde um processo biográfico individual, do qual constam, pelo menos, os elementos relativos ao nome, data de nascimento e admissão, modalidades dos contratos de trabalho celebrados, carreira profissional, níveis de retribuição, outros abonos e incentivos recebidos, funções desempenhadas, datas de início e termo das férias, licenças e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias, sanções disciplinares e outros elementos relativos à biografia profissional, relevantes para efeitos de progressão na carreira, fiscais e de segurança social.

2 - O processo biográfico individual é organizado e mantido pela Unidade de Gestão de Recursos Humanos e só pode ser consultado pelo próprio trabalhador a que respeite ou por outrem por mandato escrito deste nos termos da lei.

3 - O processo biográfico individual pode ser organizado e mantido em suporte digital ou eletrónico, ficando sujeito à legislação em vigor relativa à proteção de dados.

Cláusula 7.^a**(Contrato de Trabalho)**

1 - O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a entidade patronal outorgante e outro para o trabalhador, e conterá pelo menos os seguintes elementos:

- a) Nome completo;
- b) Carreira e Categoria Profissional;
- c) Horário de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Duração do período experimental;
- f) Modalidade e data de início do contrato de trabalho.

2 - Nos termos da legislação aplicável e com carácter excecional, as Sociedades de Desenvolvimento poderão celebrar contrato de trabalho a termo.

Cláusula 8.^a**(Período experimental)**

1 - Nos contratos por tempo indeterminado haverá, salvo expressa estipulação em contrário, um período experimental com a duração de 90 dias.

2 - Para trabalhadores contratados a termo, qualquer que seja o seu enquadramento, o período experimental é de 30 ou de 15 dias, conforme o contrato de trabalho tenha duração igual ou superior a seis meses ou inferior a esse período.

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

Cláusula 9.^a**(Cessação da relação de trabalho)**

A cessação da relação de trabalho rege-se pelo disposto no Código do Trabalho.

Secção II

Enquadramento profissional e carreiras profissionaisCláusula 10.^a**(Conceitos)**

Para efeitos do presente ACT, considera-se:

1 - Grupos profissionais agrupam as carreiras e cargos de direção e chefia, onde os trabalhadores são enquadrados, dependendo da sua função dentro da empresa, de idêntica natureza, exigências e complexidade.

2 - Carreira profissional corresponde a um conjunto de categorias profissionais, que exigem conhecimentos, aptidões e habilitações literárias e ou profissionais de nível semelhante.

3 - Categoria profissional indica o grau profissional atribuído a um trabalhador no âmbito da sua carreira, diferenciadas pela posição, enquadradas de acordo com o Anexo II, e que contemplam o desenvolvimento da carreira/categoria em graus funcionais.

4 - Base de retribuição indica a posição remuneratória correspondente ao grau de desenvolvimento na carreira profissional do trabalhador.

5 - Ingresso indica a categoria de admissão em carreira dos quadros das Sociedades de Desenvolvimento.

6 - Progressão indica a transição de uma categoria profissional para outra, dentro da mesma carreira profissional.

7 - Reclassificação corresponde à mudança do trabalhador para área funcional distinta, com alteração ou não da sua carreira e ou categoria profissional inicial, quando as funções exercidas não correspondam à atividade efetivamente desenvolvida.

8 - Recolocação corresponde à colocação do trabalhador em função e ou local de trabalho adequado às suas condições pessoais e profissionais, aferidas designadamente por exame médico da medicina do trabalho, com alteração ou não da sua carreira/ categoria e grau de desenvolvimento.

9 - Reversão corresponde à mudança do trabalhador para área funcional distinta, com a sua consequente Integração em carreira profissional diversa por reestruturação de atividades da entidade patronal, incluindo encerramento total ou parcial dos mesmos ou reorganização de atividades, designadamente, por Introdução de novas tecnologias.

Cláusula 11.^a

(Enquadramento Profissional)

1- As carreiras e categorias profissionais abrangidas por este ACT são as constantes do Anexo II.

2 - Nos mapas de pessoal das Sociedades de Desenvolvimento, os trabalhadores são:

- a) Integrados por grupos profissionais, carreiras, categorias profissionais e grau de desenvolvimento, com menção do nome, área de atividade e escalão remuneratório.
- b) Todos os trabalhadores vinculados às Sociedades de Desenvolvimento na data da entrada em vigor do presente ACT por contrato de trabalho a termo certo ou incerto são integrados no seu quadro de pessoal.

3 - Excetua-se do disposto no número anterior, os trabalhadores a exercer funções nas Sociedades de Desenvolvimento na sequência de celebração de acordo de cedência de interesse público previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

4 - A celebração de contrato de trabalho pressupõe a adesão do trabalhador a toda a regulamentação interna presente e futura, de que lhe será dado conhecimento a cada momento da sua vigência.

Clausula 12.^a

(Grupos profissionais)

A estrutura da classificação profissional dos trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento encontra-se organizada em quatro grupos profissionais, caracterizados a partir do respetivo conteúdo profissional genérico, conforme Anexo I.

Cláusula 13.^a

(Desenvolvimento das carreiras)

1 - As carreiras profissionais são compostas por categorias / graus de desenvolvimento, às quais correspondem funções de crescentes níveis de exigência, autonomia e responsabilidade, conforme consta do Anexo II.

2 - A cada categoria/ grau de desenvolvimento corresponde uma base de retribuição, tendo por base a evolução na carreira.

Cláusula 14.^a

(Ingresso e evolução na carreira)

1 - O ingresso na carreira obedece às regras constantes do presente ACT, designadamente:

- a) O candidato tem de deter o perfil, as qualificações e a experiência adequados à função e à natureza do trabalho a desenvolver;
- b) O ingresso na carreira efetua-se pela categoria base da respetiva carreira.

2 - A evolução na carreira faz-se por mudança para o grau de desenvolvimento imediatamente superior da categoria em que o trabalhador está integrado e dependerá da verificação cumulativa da permanência mínima de antiguidade na categoria e avaliação do desempenho, efetuada nos termos do sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração regional autónoma da Madeira, nos termos do Decreto Legislativo Regional n.º 27/2009/M, de 21 de agosto, com a última alteração constante no Decreto Legislativo Regional n.º 18/2020/M, de 31 de dezembro, com as devidas alterações orgânicas reportadas aos serviços das Sociedades de Desenvolvimento.

Cláusula 15.^a**(Condições de progressão na carreira)**

A progressão nas carreiras dos trabalhadores da Sociedades de Desenvolvimento é efetuada, por analogia, com as regras previstas para os trabalhadores em funções públicas.

Cláusula 16.^a**(Descrição de Funções)**

1 - A descrição de funções das carreiras profissionais que integram os mapas de pessoal das Sociedades de Desenvolvimento constam do Anexo I e é exemplificativa, podendo ser determinado o exercício de outras tarefas, de natureza semelhante ou afim, e não pode, em caso algum, constituir fundamento para o não cumprimento do dever de obediência nem prejudicar a atribuição aos trabalhadores de tarefas de natureza semelhante ou afim, desde que o trabalhador possua formação ou experiência profissional adequadas.

2 - Os grupos profissionais respeitantes aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em comissão de serviço são estruturados em cargos de direção e chefia, constantes do Anexo III.

3 - Os grupos profissionais respeitantes aos restantes trabalhadores são estruturados em carreiras e categorias profissionais, constantes do Anexo II.

4 - Desde que o trabalhador esteja devidamente habilitado, integram as funções de qualquer carreira a condução de veículo ligeiro da empresa.

5 - A cada categoria corresponde uma base de retribuição, conforme consta no Anexo V.

Cláusula 17.^a**(Comissão de serviço)**

1 - A comissão de serviço rege-se pelo disposto no Código do Trabalho.

2 - A comissão de serviço referida no número anterior não determina a aquisição do cargo ou função correspondente às funções desempenhadas

3 - Os trabalhadores integrados em carreiras profissionais nas Sociedades de Desenvolvimento e que sejam nomeados para o exercício de funções em regime de comissão de serviço, cargos de direção e chefia não podem ser prejudicados na sua evolução profissional nem na sua retribuição.

Cláusula 18.^a**(Alteração da carreira)**

Sempre que se verifique necessidade de preenchimento de posto de trabalho, expressamente reconhecida pelo Conselho de Administração, é dada preferência ao recrutamento interno desde que o trabalhador reúna as condições habilitacionais e ou técnico profissionais previstas na lei e no ACT para esse preenchimento.

Cláusula 19.^a**(Alteração da carreira – Incapacidade profissional)**

1 - Em caso de incapacidade derivada de acidente de trabalho ou de doença profissional, comprovada pelos serviços de medicina no trabalho, a alteração de carreira, se possível, far-se-á para carreira de desenvolvimento semelhante ao daquela em que o trabalhador está integrado e em categoria de base de retribuição igual.

2 - Em caso de a incapacidade resultar de situação diferente da prevista no número anterior, comprovada pelos serviços de medicina no trabalho, a alteração deve fazer-se para carreira do mesmo grupo profissional, se possível, ou de outro grupo profissional, consoante a aptidão efetiva do trabalhador, em qualquer caso em categoria de base de retribuição igual ao da carreira de origem ou, não havendo, na categoria de base de retribuição de valor mais próximo do da categoria de origem, sem o exceder.

3 - Quando da aplicação do disposto nos números anteriores resulte a integração em categoria de base de retribuição inferior à originariamente detida pelo trabalhador, este deve manter aquela base de retribuição.

4 - Não existindo carreira no quadro de pessoal que satisfaça as exigências de alteração previstas nos números 1 e 2, o trabalhador continua integrado na sua carreira até ser organizado processo de incapacidade ou de reforma, consoante o caso, por iniciativa do serviço, mediante parecer da medicina do trabalho e submissão a junta médica.

Cláusula 20.^a

(Pessoal de direção e chefia)

1 - Os titulares dos cargos de direção e chefia serão nomeados pelo conselho de administração das Sociedades de Desenvolvimento, sendo os cargos exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos do Código do Trabalho.

2 - O exercício de cargos em regime de comissão de serviço está sujeito a acordo escrito das partes, donde conste a identificação dos outorgantes, o cargo a desempenhar e a respetiva retribuição.

3 - O perfil dos candidatos a recrutar deve ter em conta a área funcional da estrutura orgânica cujo cargo de direção ou chefia se trate de preencher.

4 - O recrutamento para os cargos de direção faz-se em obediência aos seguintes critérios:

- a) Nível I: Diretor de serviços - de entre chefes de divisão e ou titulares de licenciatura e experiência profissional adequada;
- b) Nível II: Chefe de divisão ou cargo equiparável - de entre trabalhadores titulares de licenciatura e experiência profissional adequada;
- c) Quando tal se justifique, o recrutamento para o cargo equiparado a chefe de divisão para a direção do Campo de Golfe pode recair em indivíduos habilitados com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente e no mínimo com qualificação de nível III do IPDJ, de reconhecida competência e comprovada experiência, na medida do exigido pelo cargo a preencher.

5 - O recrutamento para os cargos de chefia faz-se em obediência aos seguintes critérios:

- a) Nível III: Chefe de serviço - de entre trabalhadores titulares de licenciatura e/ou experiência profissional adequada;
- b) Nível IV: Chefe de Secção - de entre trabalhadores com habilitação mínima de 12.º ano e formação técnico profissional adequada às funções a desempenhar na respetiva subdivisão orgânica.

Cláusula 21.^a

(Funções de secretariado de apoio à administração e gestão)

1 - Os trabalhadores que exerçam funções de secretariado são nomeados em regime de comissão de serviço, com o seu acordo, por deliberação do Conselho de Administração e, sem prejuízo do disposto no número seguinte, cessam aquelas funções, sem quaisquer formalidades, na data da cessação ou da suspensão de funções de quem os designou.

2 - As funções de secretariado cessam, ainda a todo o tempo, por iniciativa do Conselho de Administração ou do trabalhador.

3 - Os trabalhadores que exercem funções de secretariado têm direito a um suplemento remuneratório no montante de 10% da retribuição base.

Cláusula 22.^a**(Reenquadramento profissional)**

O reenquadramento consiste na correspondência da carreira/categoria anterior revista com o respetivo enquadramento no grupo profissional, carreira, categoria, grau de desenvolvimento e base de retribuição previstas no presente ACT, sem prejuízo de quaisquer direitos.

Secção III

(Direitos e deveres)Cláusula 23.^a**(Deveres das Sociedades de Desenvolvimento)**

São deveres das Sociedades de Desenvolvimento, para além de outros decorrentes da lei e do presente ACT:

1 - Cumprir e fazer cumprir a lei, o presente ACT e demais regulamentos.

2 - Proporcionar e manter boas condições de trabalho, designadamente em matéria de salubridade, higiene e segurança.

3 - Promover a formação profissional dos trabalhadores.

4 - Passar, a solicitação dos trabalhadores, em qualquer altura e mesmo após a cessação do contrato, declarações ou certificados de trabalho donde constem antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à respetiva situação e currículo.

5 - Facultar a consulta do processo individual de cada trabalhador sempre que este, ou o seu representante legal, o solicitem.

Cláusula 24.^a**(Deveres dos trabalhadores)**

São deveres dos trabalhadores, para além de outros decorrentes da lei e do presente ACT:

1 - Cumprir o presente ACT e demais regulamentação, designadamente em matéria jurídica laboral.

2 - Participar em ações de formação.

3 - Contribuir eficazmente para o aumento da produtividade em tudo o que estiver ao seu alcance.

4 - Cumprir as normas de salubridade e higiene e de segurança do trabalho, equipamento e instalações e uso, com respeito e em condições de asseio e salubridade dos fatos de trabalho, fardas e demais artigos de vestuário sem o alterar e demais equipamento de proteção individual.

5 - Manter atualizada toda a documentação profissional necessária para o exercício das suas funções.

6 - Zelar pelo bom estado de conservação e funcionamento das instalações, equipamento, ferramentas, materiais e outros bens que lhes sejam confiados.

7 - Velar pela integridade do património das Sociedades de Desenvolvimento, comunicando superiormente qualquer dano ou prejuízo causado por terceiros, a que assistam ou de que venham a ter conhecimento no decorrer da sua atividade profissional.

8 - Dar conhecimento, através da linha hierárquica, das deficiências que verifiquem e que afetem o regular e normal funcionamento dos serviços.

9 - Propor sugestões de melhoria nos métodos de trabalho utilizados.

Cláusula 25.^a

(Deveres dos trabalhadores em funções de direção e chefia)

Constituem deveres específicos dos trabalhadores investidos em funções de direção e chefia, para além de outros decorrentes da lei e do presente ACT:

1 - Adotar uma atitude de permanente reflexão sobre a estrutura organizativa pela qual são responsáveis, no sentido do seu aperfeiçoamento e da simplificação do trabalho e circuitos,

2 - Cooperar com os demais serviços no sentido de que os objetivos a atingir o possam ser com mais eficácia e maior economia de tempo,

3 - Planear e programar as respetivas atividades com vista a alcançar melhores níveis de coordenação e promover a distribuição das tarefas pelos trabalhadores de si dependentes segundo padrões de equilíbrio relativo,

4 - Gerar condições que influenciem nos trabalhadores de si dependentes a criação de uma atitude mental propícia ao desenvolvimento da formação no posto de trabalho,

5 - Velar para que o trabalho na área do seu departamento seja executado prontamente,

6 - Dar seguimento imediato e ou em tempo útil a todas as solicitações e reclamações que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 26.^a

(Direitos dos trabalhadores)

1 - São direitos dos trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento a exercer nas condições estabelecidas, para além de outros previstos na lei e no presente ACT:

- a) Receber pontualmente e pela forma adequada a retribuição devida;
- b) Formular exposições e fazer reclamações sobre qualquer assunto de interesse para as Sociedades de Desenvolvimento ou que julguem lesivo dos seus direitos.

2 - Os trabalhadores têm ainda a faculdade de solicitar a confirmação por escrito de ordens ou instruções recebidas nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo sério para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julguem ilegais.
- c) O pedido de confirmação das ordens ou instruções deverá ser feito por escrito e invocar e fundamentar, expressamente, os motivos referidos no número anterior.

3 - Se o pedido de confirmação das ordens ou instruções não for satisfeito em tempo útil, o trabalhador das Sociedades de Desenvolvimento comunicará por escrito o facto ao superior hierárquico imediato, executando seguidamente a ordem ou instrução, salvo se houver prejuízo para pessoas e bens.

Cláusula 27.^a

(Prerrogativas dos trabalhadores)

Para defesa das atribuições de interesse público prosseguidas pelas Sociedades de Desenvolvimento, os respetivos trabalhadores têm as seguintes prerrogativas:

1 - Podem intervir junto de indivíduos que perturbem a ordem nos locais onde exerçam as suas funções, se necessário solicitando a presença da respetiva autoridade.

2 - Podem reclamar o auxílio das autoridades administrativas e policiais quando tal for estritamente necessário para o desempenho das suas funções.

CAPÍTULO III

PRESTAÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 28.ª

(Objeto do Contrato - Exercício de funções)

1 - A atividade para que o trabalhador é contratado é definida genericamente no contrato de trabalho e deve ser estipulada por remissão para as carreiras/categorias previstas no Anexo II.

2 - A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

Cláusula 29.ª

(Local de trabalho)

1 - Considera-se local de trabalho o espaço geográfico onde o trabalhador está adstrito a realizar a sua atividade profissional.

2 - As Sociedades de Desenvolvimento, atentas as necessidades de serviço, podem mudar os trabalhadores de local de trabalho, nos termos do disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 30.ª

(Período normal de trabalho)

1 - O período normal de trabalho nas Sociedades de Desenvolvimento não pode exceder, em termos médios, as 35 horas semanais.

2 - A fim de harmonizar os horários de trabalho, os horários atualmente contratualizados de 40 horas semanais são reduzidos para 35 horas semanais, a partir da data da entrada em vigor do ACT.

Cláusula 31.ª

(Duração dos períodos de trabalho)

1 - O período diário de trabalho deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 - O trabalhador tem direito a um período de descanso diário de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho consecutivo.

Cláusula 32.^a**(Modalidades de horários de trabalho)**

1 - Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2 - Em função da natureza da atividade, por motivo de conveniente organização do serviço ou mediante requerimento do trabalhador, as Sociedades determinam ou podem autorizar a adoção de uma das seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Horário concentrado;
- e) Horário por turnos.

3 - As modalidades dos horários de trabalho são objeto de regulamento aprovado pelo Conselho de Administração, sob proposta da chefia e informação da Unidade de Gestão de Recursos Humanos.

4 - As Sociedades de Desenvolvimento dispõem de um registo de assiduidade e de gestão das presenças informatizado, que permita:

- a) Apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho;
- b) O registo de assiduidade e gestão das presenças será objeto de regulamento específico.

5 - Os mapas a afixação dos horários de trabalho obedecem ao disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 33.^a**(Horário rígido)**

1 - Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso.

2 - A adoção do horário rígido não prejudica a possibilidade de fixação, para os trabalhadores com deficiência, pelo respetivo dirigente máximo e a pedido do interessado, de mais do que um intervalo de descanso e com duração diferente da prevista no regime geral, mas sem exceder no total os limites neste estabelecidos.

Cláusula 34.^a**(Horário flexível)**

1 - Horário flexível é o que permite ao trabalhador de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2 - A adoção de qualquer horário flexível está sujeita às seguintes regras:

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos órgãos ou serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas
- c) Não podem ser prestadas, por dia, mais de 10 horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês.

3 - O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho.

4 - Relativamente aos trabalhadores com deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de cinco e dez horas, respetivamente, para a quinzena e para o mês.

5 - Para efeitos do disposto no n.º 3, a duração média do trabalho é de sete horas e, nos serviços com funcionamento ao sábado de manhã, a que resultar do respetivo regulamento.

6 - As faltas a que se refere o n.º 3 são reportadas ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 35.ª

(Jornada Contínua)

1 - A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2 - A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.

3 - A jornada contínua pode ser adotada nos casos de horários específicos previstos na presente lei e em casos excecionais, devidamente fundamentados, designadamente nos seguintes:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, tutor ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa habitação com o menor;
- e) Trabalhador com ascendente dependente, cuja dependência seja devidamente comprovada por declaração médica ou documento equivalente;
- f) Trabalhador-estudante;
- g) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- h) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

4 - O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a cinco horas.

Cláusula 36.ª

(Horário concentrado)

1 - O trabalhador e as Sociedades de Desenvolvimento podem acordar por escrito no regime de horário concentrado, nos termos previstos no Código do Trabalho.

2 - A retribuição auferida pelo trabalhador não sofre qualquer redução.

Cláusula 37.ª

(Horário por turnos)

1 - Os Conselhos de Administração poderão, atentas as exigências operacionais de cada serviço., estabelecer o regime de trabalho por turnos para parte dos seus trabalhadores.

2 - Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

3 - Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento do órgão ou serviço ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

4 - A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5 - A prestação de trabalho por turnos deverá obedecer às seguintes regras:

- a) Os turnos são rotativos, estando o respetivo pessoal sujeito à sua variação regular;
- b) Nos serviços de funcionamento permanente não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;
- c) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;
- d) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;
- e) O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;
- f) A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso.

6 - A organização dos turnos e correspondentes horários deverão ser estabelecidos pelos responsáveis do serviço e submetidos a homologação pela Unidade de Gestão de Recursos Humanos.

7 - Por razões de manutenção ou reparação de equipamento, ou outras devidamente fundamentadas, a prestação de trabalho em regime de turnos poderá ser suspensa, devendo aos trabalhadores abrangidos ser atribuído um horário adequado às tarefas que lhes forem cometidas.

8 - A recusa não justificada da prestação de trabalho em regime de turnos constitui infração disciplinar.

Cláusula 38.º

(Adaptabilidade)

1 - Sem prejuízo do período normal de trabalho previsto no presente ACT, sempre que circunstâncias relevantes e devidamente fundamentadas o justifiquem, nomeadamente o esforço para a harmonização dos horários de trabalho em todas as Sociedades de Desenvolvimento aumento ocasional da procura, em especial nos empreendidos sob gestão direta, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios atendendo às necessidades imperiosas dos serviços e/ou aos interesses superiores dos trabalhadores envolvidos, como seja a conciliação da vida familiar com a vida profissional, observados os procedimentos previstos no n.º 2 do artigo 217.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, no caso da alteração de horário de trabalho exceder uma semana.

2 - Nos casos previstos no número anterior, o aumento do período normal de trabalho tem como limites duas horas diárias e 45 horas semanais, a realizar em média num período de três meses, estabelecendo -se o período de referência para a duração média do trabalho em quatro meses.

3 - O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior não será contabilizado para efeitos de determinação dos limites referidos no número anterior.

4 - Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a trinta e cinco horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas as partes podem acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, desde que haja prestação de trabalho no dia seguinte.

5 - As Sociedades de Desenvolvimento podem ainda celebrar acordos de adaptabilidade individual com os seus trabalhadores, nos quais defina o período normal de trabalho em termos médios com os limites constantes dos números 2 a 4 da presente cláusula.

6 - O acordo referido no número anterior é celebrado por escrito, mediante proposta escrita das Sociedades de Desenvolvimento, a qual se presume aceite caso o trabalhador não se oponha à mesma nos 14 dias seguintes ao seu conhecimento, aí incluídos os prazos de consulta à associação sindical respetiva ou aos delegados sindicais, no caso de a alteração do horário de trabalho exceder uma semana.

7 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, por motivos indispensáveis ao funcionamento do serviço ou quando circunstâncias relevantes e devidamente fundamentadas o justifiquem, nomeadamente para fazer face a aumentos do volume de trabalho, de carácter ocasional e limitadas no tempo, o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas por dia, não podendo ultrapassar 50 horas por semana, mediante acordo com o trabalhador, a celebrar por escrito, tendo o acréscimo por limite cento e cinquenta horas por ano, devendo a compensação do trabalho prestado em acréscimo constar do acordo a celebrar com o trabalhador.

Cláusula 39.ª

(Teletrabalho)

1 - O regime de teletrabalho depende de aprovação do Conselho de Administração mediante informações fundamentadas da chefia e da Unidade de Gestão de Recursos Humanos.

2 - O regime de teletrabalho constará de acordo escrito a celebrar entre o trabalhador e a entidade patronal.

3 - Na execução deste regime observar-se-ão as disposições constantes do Código do Trabalho.

Cláusula 40.ª

(Isenção de Horário)

1 - O regime de isenção de horário de trabalho depende de aprovação do Conselho de Administração mediante informações fundamentadas da chefia e da Unidade de Gestão de Recursos Humanos.

2 - O regime de isenção de horário poderá ser autorizado ao trabalhador que reúna as condições e se encontre nas situações previstas no Código do Trabalho.

3 - Aos trabalhadores que desempenham funções em regime de comissão de serviço é atribuído, no período que durar a referida comissão, o regime de isenção de horário de trabalho.

4 - O regime de isenção de horário de trabalho constará de acordo escrito.

5 - Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, que não excedam duas horas por dia e 10 horas por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

6 - Na falta de estipulação das partes o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

7 - O acordo referido no número 4 deverá ser enviado à Direção Regional do Trabalho, nos termos aplicáveis.

Cláusula 41.ª

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho e desde que devidamente fundamentado pelo superior hierárquico e previamente autorizado pela Unidade de Gestão de Recursos Humanos.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando as Sociedades de Desenvolvimento tenham de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhadores.

3 - O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) cento e cinquenta horas por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

4 - O trabalho suplementar será sempre registado informaticamente, imediatamente antes e depois do seu início e termo, nos termos do Código do Trabalho.

5 - Não havendo inconveniente para o serviço, as horas de trabalho extraordinário poderão ser compensadas com folgas ou deduções no período normal de trabalho, mediante acordo com o trabalhador.

6 - A compensação referida no número anterior é obrigatoriamente utilizada no ano civil em que o trabalho suplementar for prestado, salvo a relativa ao mês de dezembro, que poderá ser utilizada até fins de janeiro do ano seguinte, e, em qualquer caso, segundo escalonamento que atenda aos interesses do serviço e do trabalhador.

7 - A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso obrigatório, para além da retribuição por trabalho suplementar ou compensação em tempo, dá lugar a um dia adicional de descanso.

8 - A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso complementar ou feriado não dá lugar a um dia adicional de descanso.

9 - É exigível o pagamento ou a compensação em tempo, do trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada e realizada, de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

10 - Nenhum trabalhador se pode recusar à prestação de trabalho extraordinário, sem prejuízo de poder ser dispensado da prestação de tal trabalho quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitar.

11 - A recusa não justificada da prestação de trabalho extraordinário constitui infração disciplinar.

Cláusula 42.^a

(Trabalho noturno)

1 - Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado entre as 22 horas e as 6 horas do dia seguinte.

2 - Não é considerado trabalho noturno o trabalho prestado em regime de turnos.

CAPÍTULO IV

RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO

Secção I

Disposições gerais sobre retribuição

Cláusula 43.^a

(Cálculo da retribuição horária)

Sempre que se torne necessário determinar a retribuição horária correspondente a determinada categoria ou valor hora, esta é calculada de acordo com o disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 44.^a**(Tempo e forma de pagamento da retribuição)**

1 - O pagamento da retribuição mensal é efetuado no dia 20 de cada mês mediante transferência bancária para o IBAN indicado pelo trabalhador.

2 - Em condições excepcionais, o pagamento pode ser efetuado até ao último dia do mês ou até estarem reunidos todos os elementos de suporte ao pagamento.

3 - O registo de transferência bancária é comprovativo do pagamento e do mesmo dá quitação.

4 - No ato de pagamento da retribuição a entidade empregadora deve enviar ao trabalhador documento eletrónico para o email indicado pelo mesmo, onde conste a identificação e o nome completo deste, o número de beneficiário da segurança social, a empresa de seguros para a qual se encontra transferida a responsabilidade em caso de acidente de trabalho, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

5 - O pagamento das retribuições variáveis deve ser efetuado simultaneamente com as remunerações do mês seguinte àquele a que respeitam, e constarão do documento emitido nos termos do n.º 4 desta cláusula.

Cláusula 45.^a**(Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial)**

A retribuição base dos trabalhadores em regime de tempo parcial é equivalente à fração da retribuição base do trabalho a tempo completo para a mesma categoria profissional correspondente ao respetivo tempo de trabalho.

Cláusula 46.^a**(Retribuição dos cargos de direção e chefia)**

1 - A retribuição base dos titulares dos cargos de direção e chefia é a constante do Anexo V.

2 - Aos titulares dos cargos de direção e chefia é conferida a opção pela retribuição base da carreira de origem.

Cláusula 47.^a**(Retribuição do trabalho suplementar)**

O trabalho suplementar, e desde que não se verifique a compensação mencionada nos números 5 e 6 da cláusula 41.^a é pago, salvo tratamento mais favorável na Lei, pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

1 - 25% pela primeira hora ou fração desta e 37,5% por hora ou fração subsequente, em dia útil;

2 - 50% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cláusula 48.^a**(Retribuição do trabalho noturno)**

1 - O trabalho noturno deve ser remunerado com um acréscimo de 25% relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 - O acréscimo previsto no número 1 da presente cláusula poderá ser substituído por redução equivalente do período normal de trabalho, sendo a decisão da entidade empregadora.

3 - Não há lugar ao pagamento do acréscimo remuneratório nas seguintes atividades:

- a) Ao serviço de atividades que sejam exercidas exclusiva ou predominantemente durante esse período;
- b) Ao serviço de atividades que, pela sua natureza ou por força da lei, devam necessariamente funcionar à disposição do público durante o mesmo período;
- c) Quando o acréscimo remuneratório pela prestação de trabalho noturno se encontre integrado na remuneração base.

Cláusula 49.^a

(Retribuição por regime de isenção de horário de trabalho)

1 - Os trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho têm direito a um subsídio mensal, cujo valor se fixará entre 10% e 20% da respetiva retribuição base.

2 - Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT afirmam um valor superior, o valor do subsídio não será atualizado até chegar ao valor de 20%.

3 - No caso de pessoal de direção, com tabela salarial específica, este subsídio integra a referida tabela.

4 - A retribuição por isenção de horário de trabalho será abonada mensalmente, nos termos estipulados no Código do Trabalho.

5 - Perde o direito A retribuição por isenção de horário de trabalho, pelo período correspondente, o trabalhador que estiver ausente do serviço por faltas, independentemente do tipo de falta.

Cláusula 50.^a

(Subsídio de turno)

1 - Os trabalhadores em regime de turno têm direito a um subsídio mensal, cujo valor não poderá exceder 25% da respetiva retribuição base se o trabalho a prestar trabalho em regime de turnos se estender, total ou parcialmente a períodos noturnos.

2 - O valor do subsídio por turno será abonado mensalmente, nos termos do Código do Trabalho.

3 - Perde o direito ao subsídio de turno, pelo período correspondente, o trabalhador que estiver ausente do serviço por faltas, independentemente do tipo de falta.

Cláusula 51.^a

(Despesas de representação)

1 - Os titulares de cargos de direção podem auferir um abono para despesas de representação, processados em 12 mensalidades, nos termos do Anexo V.

2 - Perde o direito ao abono de despesas de representação, pelo período correspondente, o trabalhador que estiver ausente do serviço por faltas, independentemente do tipo de falta.

Cláusula 52.^a**(Subsídio de Natal)**

1 - Os trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento têm direito a subsídio de Natal, calculado nos termos previstos no Código do trabalho.

2 - O subsídio de Natal é pago no mês de novembro de cada ano.

Cláusula 53.^a**(Retribuição do período de férias e subsídio de férias)**

1 - A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2 - O cálculo do subsídio de férias é efetuado de acordo com o estipulado no Código do Trabalho.

3 - O subsídio de férias referido é pago no mês de junho, salvo no ano de ingresso ou de cessação de funções.

Cláusula 54.^a**(Subsídio de refeição)**

1 - Os trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento têm direito a um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efetivamente prestado, desde que preste serviço efetivo de pelo menos metade do horário de trabalho diário fixado.

2 - As Sociedades de Desenvolvimento harmonizarão o montante pago a título de subsídio de refeição.

3 - O valor do subsídio de refeição é fixado em 6,41€, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT.

4 - O valor do subsídio de refeição é atualizado tendo por referência a percentagem definida para os trabalhadores em regime de contrato em funções públicas e com efeitos à referida atualização.

Cláusula 55.^a**(Subsídio de Transporte, Ajudas de Custo e outras Despesas por Deslocação)**

1 - Ao trabalhador que é transferido provisoriamente e até 1 (um) ano para outro local de trabalho e que tenha de percorrer uma distância adicional superior a 30 km em cada um dos trajetos de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho é atribuído o subsídio de transporte de montante equivalente ao valor do passe social.

2 - Poderão ser atribuídas ajudas de custo, contra fatura ou mediante o pagamento de compensação pecuniária, tendo por referência os termos e os montantes definidos para os restantes trabalhadores do setor empresarial da RAM.

Cláusula 56.^a**(Despesas de telecomunicações)**

1 - As Sociedades de Desenvolvimento podem pagar aos seus trabalhadores os encargos com comunicações de voz e dados móveis, e disponibilizar equipamentos móveis, com fundamento em razões de serviço.

2 - O pagamento das despesas com telecomunicações é definido por deliberação do Conselho de Administração, mediante informação fundamentada e detalhada do superior hierárquico.

3 - O pagamento das despesas mencionadas no número anterior será integrado na conta empresarial da Sociedade a que pertence o trabalhador.

Cláusula 57.^a

(Abono para Falhas)

1 - Os trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento têm direito a um suplemento remuneratório designado "abono para falhas" desde que manuseiem ou tenham à sua guarda, nas áreas de tesouraria, valores, numerário, títulos ou documentos, sendo por eles responsáveis.

2 - O referido suplemento é fixado em 32,41 mensais.

3 - Em caso de ausência do trabalhador que auferir o suplemento, o trabalhador substituto receberá o referido suplemento em relação ao tempo que durar a substituição.

4 - A atribuição do abono para falhas está dispensada da prestação de caução e será aprovada por deliberação do Conselho de Administração mediante informação fundamentada do superior hierárquico e da Unidade de Estão de Recursos Humanos.

5 - Na entrada em vigor do presente ACT são revistas todas as situações dos trabalhadores que auferem abono para falhas.

Cláusula 58.^a

(Subsídio de insularidade)

1 - O subsídio de insularidade é atribuído aos trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento que desempenham funções na Ilha da Madeira, nos mesmos termos e condições dos restantes trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas.

2 - O subsídio de insularidade do Porto Santo é atribuído aos trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento que desempenham funções na Ilha do Porto Santo, nos mesmos termos e condições dos restantes trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas.

Cláusula 59.^a

(Incentivos)

1 - O Conselho de Administração pode deliberar, nos termos do Código do Trabalho, de forma casuística e mediante informação do superior hierárquico e da Unidade de Gestão de Recursos Humanos, a atribuição de um incentivo ou gratificação resultante do volume de vendas, designadamente dos trabalhos de artesanato e da prestação de serviços de formador.

2 - Os incentivos a que se refere o número anterior são excluídos da retribuição.

Secção II**Enquadramento Salarial**Cláusula 60.^a**(Critérios e definições)**

1 - Ao enquadramento nas carreiras profissionais corresponde uma tabela salarial respeitante às categorias profissionais e aos cargos exercidos em regime de comissão de serviço, identificados por grupo profissional, carreira, categoria e respetivos montantes pecuniários.

2 - As posições retributivas e montantes pecuniários de referência da tabela salarial são os constantes dos Anexos II e V.

3 - O cálculo das remunerações acessórias incide sobre a retribuição base.

Cláusula 61.^a**(Atualizações salariais)**

As atualizações salariais têm por referência a percentagem definida para os trabalhadores em funções públicas, com arredondamento à unidade por defeito.

Cláusula 62.^a**Diuturnidades**

São extintas as diuturnidades para os trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento, com contratos de trabalho inseridos em Convenções Coletivas de Trabalho, a partir da data da entrada em vigor do presente ACT.

CAPÍTULO V**DESCANSOS E SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO**Cláusula 63.^a**(Descanso semanal e complementar)**

1 - Todos os trabalhadores terão direito a dois dias de descanso – um dia de descanso semanal e um dia de descanso complementar:

- a) O dia de descanso semanal, que, em princípio, será o domingo;
- b) O dia de descanso complementar, que, em princípio, será o sábado.

2 - Excetuam-se do disposto nas alíneas a) e b) do número anterior os trabalhadores dos empreendimentos e em regime de horário não regular.

Cláusula 64.^a**(Férias)**

1 - O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, aplicando-se nesta matéria o disposto no Código do Trabalho, com as exceções constantes dos números seguintes.

2 - O período anual de férias é de 25 dias úteis.

3 - Ao período anual de férias, acresce um dia útil por cada dez anos de serviço efetivo do trabalhador às Sociedades de Desenvolvimento.

Cláusula 65.^a

(Feriados obrigatórios e facultativos)

1 - São feriados obrigatórios:

1 de janeiro;

Sexta-feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de junho;

1 de julho

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1, 8, 25 e 26 de dezembro.

2 - Além dos feriados obrigatórios serão observados:

a) Feriado municipal da localidade de trabalho;

b) Outros feriados decretados pelo Governo Regional.

3- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar.

Cláusula 66.^a

(Tolerância de ponto)

1 - O trabalho prestado em dia de tolerância de ponto dá direito a que o trabalhador goze um dia de folga compensatória na semana seguinte, ou noutro dia a acordar;

2 - Nos dias em que o trabalhador goze a folga compensatória por prestação de trabalho em dia de tolerância a que tem direito, perderá o respetivo subsídio de alimentação.

Cláusula 67.^a

(Falta autorizada ou aprovada)

1 - Ao regime de faltas aplica-se o disposto no Código do Trabalho.

2 - Aos trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento que prestam as suas funções no Porto Santo, em caso de falta justificada nos termos do Código do Trabalho e que a mesma importe deslocação à ilha da Madeira, ter-se-ão também por justificadas as faltas no dia ou parte, estritamente necessários à viagem de ida e regresso, no máximo um dia.

3 - Para efeitos de justificação de faltas, as Sociedades de Desenvolvimento podem solicitar ao trabalhador prova do facto invocado para a justificação.

CAPÍTULO VI**VICISSITUDES CONTRATUAIS**Cláusula 68.^a**(Mobilidade Geográfica)**

1 - A entidade empregadora só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 - O empregador e o trabalhador, por acordo expreso, podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 - No caso previsto na segunda parte do n.º 1, o trabalhador querendo rescindir o contrato tem direito à indemnização fixada no artigo 366º do Código do Trabalho, salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 - A entidade empregadora custeará sempre as despesasfeitas pelo trabalhador, diretamente impostas pela transferência.

Cláusula 69.^a**(Transferência Temporária doTrabalhador)**

1 - Quando o interesse da empresa o exija, o empregador pode transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho.

2 - Da ordem de transferência, além da justificação, por escrito, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder doze meses.

3 - O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

Cláusula 70.^a**(Procedimento)**

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com quinze dias de antecedência.

Cláusula 71.^a**(Mobilidade Funcional)**

1 - As Sociedades de Desenvolvimento podem, quando o interesse destas o exija, encarregar o trabalhador de funções não compreendidas na sua categoria profissional.

2 - O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada enquanto exercer tais funções.

3 - A ordem de alteração da sua atividade, deve ser justificada e comunicada ao trabalhador por escrito, indicando o tempo dessa alteração, nunca superior a dois anos.

Cláusula 72.^a**(Objeto do Contrato - Exercício de funções diferentes)**

1 - As Sociedades de Desenvolvimento podem encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções diferentes, por exclusiva conveniência de serviço e sem alteração da sua situação profissional, o desempenho de um posto de trabalho correspondente a outra categoria ou grupo profissional.

2 - A competência para a atribuição de funções diferentes pertence ao Conselho de Administração, mediante informação fundamentada do superior hierárquico a que pertence o trabalhador e da Unidade de Gestão de Recursos Humanos e, tratando-se de substituição de trabalhador, cessa imperativamente na data em que o trabalhador substituído regressa.

3 - Na atribuição de funções diferentes serão observados os seguintes princípios:

- a) O trabalhador a designar deve pertencer ao grupo profissional e à carreira correspondente às funções a desempenhar e só quando tal se mostrar impossível ou inconveniente é permitido designar trabalhador de outra carreira ou grupo profissional;
- b) O trabalhador deve dispor de habilitações literárias não inferiores às da nova situação e de qualificação profissional equivalente.

Cláusula 73.^a**(Cedência de trabalhador)**

1 - A cedência ocasional consiste na disponibilização temporária de trabalhador, pelas Sociedades de Desenvolvimento, para prestar trabalho a outra entidade, a cujo poder de direção aquele fica sujeito, mantendo-se o vínculo contratual inicial.

2 - Poderá ser autorizada a transferência ou desvinculação definitiva dos quadros de pessoal das Sociedades, não conferindo direito a indemnização.

3 - Ao regime de cedência aplicam-se as regras do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 74.^a**(Licença sem retribuição)**

1 - Compete ao Conselho de Administração decidir sobre os pedidos de licença sem retribuição dos trabalhadores.

2 - O regime de licença sem retribuição poderá ser autorizado, mediante parecer do respetivo serviço no máximo até 3 anos.

3 - Findo o prazo a que se refere o número anterior, o trabalhador que não retome a atividade nas Sociedades de Desenvolvimento, considera-se rescindido o contrato por iniciativa do trabalhador, não conferindo direito a indemnização.

CAPÍTULO VII**FORMAÇÃO PROFISSIONAL**Cláusula 75.^a**(Princípios Geral)**

1 - As Sociedades de Desenvolvimento devem proporcionar aos trabalhadores ações de formação profissional adequadas à sua qualificação e aperfeiçoamento profissional e prossegue objetivos de atualização técnica e científica ou de desenvolvimento de projetos.

2 - Considera-se como formação profissional a formação por iniciativa do trabalhador e a formação por meios telemáticos.

3 - A formação prevista no número anterior deve ser planeada e programada e integrar o Plano de Atividades e Orçamento das Sociedades de Desenvolvimento.

Cláusula 76.^a

(Formação por iniciativa dos trabalhadores)

1 - Os trabalhadores que, por sua iniciativa, pretendam frequentar cursos, ações de formação complementar, ações de formação profissional certificada, cursos de formação complementar ou de atualização profissional, com vista ao aperfeiçoamento, diferenciação técnica ou projetos de investigação, podem solicitar licença sem retribuição para o efeito.

2 - A utilização da faculdade referida nos números anteriores é autorizada, mediante informação do superior hierárquico e da Unidade de Gestão dos Recursos Humanos, desde que observados os princípios da igualdade de tratamento de oportunidade dos trabalhadores.

Cláusula 77.^a

(Direitos e deveres dos formandos)

1 - São direitos dos participantes em ações de formação, promovidas pela Sociedades de Desenvolvimento ou em parceria por outras entidades de reconhecido mérito designadamente:

- a) Que lhes seja passado certificado do aproveitamento obtido;
- b) À frequência da primeira ação formativa que se seguir, no caso de interrupção da anterior por motivos de serviço;
- c) À contagem de tempo efetivo enquanto durar a formação.

2 - São deveres dos participantes em ações de formação, designadamente:

- a) Frequentar os locais onde essas ações se desenvolvam e nelas participar com assiduidade e pontualidade;
- b) Manifestar disponibilidade e interesse para cooperar com o formador no cumprimento das normas gerais e específicas vigentes;
- c) Manifestar interesse e empenhamento na aquisição dos conhecimentos ministrados;
- d) Participar nas provas de avaliação com espírito de colaboração e interesse que tem por finalidade:
 - i- Determinar em que medida os objetivos dessas ações foram atingidos pelos participantes, utilizando o método de avaliação contínua e ou outras técnicas apropriadas à natureza da ação, nomeadamente a prestação de provas;
 - ii - Os resultados globais da avaliação devem traduzir se os participantes atingiram ou não os objetivos programados, podendo ser complementados pela atribuição de uma classificação, segundo escala constante do regulamento da ação formativa específica.
- e) Manter as instalações e o equipamento do centro de formação em bom estado de funcionamento e o material distribuído em boas condições de utilização

3. Podem determinar a falta de aproveitamento nas ações de formação:

- a) As ausências que excedam o limite a fixar por ação;
- b) A exclusão em prova eliminatória de avaliação;
- c) A exclusão por comportamento que afete o funcionamento normal da respetiva ação;
- d) A não comparência ou a desistência de prestação de prova de avaliação, salvo justificação apresentada nos cinco dias úteis imediatos e que seja aceite.

CAPÍTULO VIII**ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS, SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO****Secção I****Acidentes de trabalho e doenças profissionais****Cláusula 78.^a****(Regime dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais)**

1 - Aos trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento aplica-se- o regime jurídico de acidentes de trabalho e doenças profissionais previsto no Código do Trabalho.

2 - É obrigação das Sociedades de Desenvolvimento promover o tratamento dos trabalhadores acidentados em trabalho e dos atingidos por doenças profissionais, através de ações curativas e recuperadoras adequadas.

3 - As Sociedades de Desenvolvimento, e nos termos da lei, dispõem de contratos de seguro para cobertura das respetivas responsabilidades.

4 - A responsabilidade pelos tratamentos e demais encargos decorrentes dos acidentes de trabalho e doenças profissionais encontra-se transferida para entidade seguradora.

5 - As situações de incapacidade temporária ou permanente, parcial ou absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, regular-se-ão pelas disposições da legislação aplicável.

SECÇÃO II**Segurança, higiene e saúde no trabalho****Cláusula 79^a****(Princípio Geral)**

1 - O trabalhador, nos termos da lei, tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelas Sociedades de Desenvolvimento.

2 - As Sociedades de Desenvolvimento obrigam-se a respeitar e fazer respeitar a legislação vigente em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e a organizar, por si ou através de empresa certificada na área, as atividades que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

Cláusula 80.^a**(Medidas de prevenção)**

A execução de medidas em todas as vertentes da atividade das Sociedades de Desenvolvimento, destinadas a assegurar a segurança, higiene e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de risco profissionais;
- b) Mitigação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação aos trabalhadores acerca dos riscos a que podem estar sujeitos e das precauções a tomar;
- e) Manutenção adequada dos locais de trabalho;

- f) Fornecimento gratuito aos trabalhadores dos equipamentos de proteção individual e outros necessários aos trabalhos a realizar, assegurando a sua higienização e conservação e zelando pela sua adequada utilização;
- g) Obrigatoriedade do uso em condições adequadas e de higiene dos fardamentos e dos equipamentos de proteção individual disponibilizados aos trabalhadores;
- h) Promoção de outras ações formativas em higiene e segurança do trabalho adequadas às tarefas a executar.

Cláusula 81.ª

(Medicina no trabalho)

1 - A prestação de serviços de medicina no trabalho para os trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento é assegurada por uma entidade idónea externa, certificada nos termos da lei.

2 - Em matéria de medicina do trabalho devem ser observados os seguintes princípios gerais:

- a) A medicina do trabalho tem carácter essencialmente preventivo e fica a cargo de médicos do trabalho;
- b) Os trabalhadores devem ser sujeitos a consultas médicas obrigatórias, exames médicos e as condições de trabalho objeto de estudo e permanente vigilância.

3 - O exercício da medicina do trabalho compreende as seguintes atividades:

- a) Exames médicos, de admissão, periódicos e ocasionais;
- b) Vigilância das condições de higiene e salubridade no trabalho;
- c) Definição dos perfis biomédicos de cada posto de trabalho.

Cláusula 82.ª

(Exames médicos - Resultados)

1 - O resultado dos exames médicos a cargo da medicina do trabalho pode revestir-se das seguintes conclusões:

- a) Apto - equivale a aptidão completa para o exercício de todas as funções próprias da respetiva carreira profissional, independentemente das circunstâncias.
- b) Apto condicionadamente - significa que a aptidão do trabalhador apresenta reservas relativamente a circunstâncias do desempenho das funções da sua carreira ou que tem limitações que se repercutem em quebra do rendimento no trabalho, não muito significativa, previsivelmente recuperável em prazo não superior a um ano, que o médico do trabalho fixará, e que implica que no preenchimento dos postos de trabalho inerentes à respetiva carreira profissional sejam tomadas em consideração as observações estabelecidas pelo médico do trabalho.
- c) Inapto temporariamente e pode assumir as seguintes modalidades:

- i - Inaptidão para o exercício de todas as funções de qualquer carreira profissional, que impõe a passagem à situação de doença;
- ii - Inaptidão para o desempenho das funções da respetiva carreira profissional, mas apto para preencher as funções de outras carreiras com rendimento normal, que pode dar lugar à organização de processo de recolocação profissional.

d) Inapto definitivamente, que se desdobra em:

- i - Inaptidão para o exercício de todas as funções de qualquer carreira profissional, e que determina:

1 - A organização de processo de reforma por iniciativa do trabalhador ou do serviço;

2 - A passagem à situação de doença, se o trabalhador não reunir os requisitos para ser reformado.

- ii - Inaptidão para o desempenho das funções da respetiva carreira profissional, mas apto para preencher as funções de outras carreiras com rendimento normal, que pode conduzir à organização de processo de reclassificação profissional se não se verificar a reforma.

2 - A conclusão de Apto condicionadamente com quebra de rendimento, de acordo com o previsto no na alínea b) do n.º 1, determina que o trabalhador seja reexaminado na medicina do trabalho, pelo menos no fim do prazo fixado, e verificando-se:

- a) Não haver recuperação, é o respetivo exame médico considerado num dos casos referidos nas alíneas c) e d) do n.º 1;
- b) Haver recuperação, é mantido na carreira.

3 - A conclusão de Inapto temporariamente, estabelecida na alínea c) do n.º 1, implica que o médico do trabalho indique a duração que prevê para a inaptidão, que não pode exceder 12 meses.

Cláusula 83.^a

(Exames médicos resultantes de acidentes de trabalho ou doença profissional)

1 - No caso de exames médicos resultantes de acidentes de trabalho ou de doença profissional, sem prejuízo da decisão da Seguradora:

a) O primeiro exame médico deve configurar uma das seguintes conclusões e consequências inerentes:

i - Sem incapacidade - não interrompe a prestação do trabalho nas condições habituais;

ii - Com incapacidade temporária parcial (ITP) - não interrompe a prestação do trabalho, o que determina o regresso ao serviço, em qualquer caso sob condição de ser distribuído ao acidentado trabalho compatível com as reservas ou conselhos expressos pelo médico assistente;

b) Com incapacidade temporária absoluta (ITA) - obriga ao afastamento do trabalho.

2 - Os exames médicos realizados no decorrer do tratamento ou durante o período de baixa obedecem ao esquema estabelecido no número anterior, sendo as respetivas conclusões adequadas à evolução da situação clínica do acidentado;

3 - O exame médico de alta, quando terminar o tratamento e o acidentado se encontrar curado ou em condições de trabalhar regularmente, integra-se no seguinte esquema de conclusões e consequências:

a) A incapacidade permanente absoluta (IPA):

i - Para qualquer trabalho - determina a organização de processo de reforma;

ii - Para o trabalho habitual - não sendo reformado, é submetido a exame na medicina do trabalho, nos termos referidos na cláusula 70.^a;

b) Incapacidade permanente parcial (IPP) - não sendo reformado, é igualmente sujeito a exame na medicina do trabalho;

c) Incapacidade temporária parcial (ITP) - impõe o regresso ao trabalho nas condições fixadas pelo médico, se necessário, com submissão a prévio exame na medicina do trabalho.

4 - Carecem de submissão a junta médica as conclusões referidas no número anterior que envolvam incapacidade permanente absoluta ou parcial para:

a) Confirmar o grau de desvalorização face ao grau de incapacidade declarado pelo médico assistente;

b) Dar parecer sobre se o acidentado está ou não em condições de continuar no exercício das suas funções, com fundamento na Lei dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais e demais legislação conexa.

CAPÍTULO IX

EXERCÍCIO DO DIREITO SINDICAL

Cláusula 84.^a

(Sindicatos)

São aplicáveis no âmbito das Sociedades de Desenvolvimento as disposições relativas ao exercício da atividade sindical previstos no Código do Trabalho na Lei do Trabalho em Funções Públicas e demais legislação complementar.

Cláusula 85.^a

(Quotização Sindical)

1 - As Sociedades de Desenvolvimento obrigam-se mensalmente, na mesma data em que proceder ao processamento da retribuição, a deduzir as quotizações dos filiados na associação sindical outorgante, após receção de documento escrito e assinado pelo trabalhador para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

2 - Do referido documento deverá constar expressamente a percentagem a descontar e respetiva base de incidência.

3 - As Sociedades de Desenvolvimento transferem por transferência bancária para o IBAN a indicar pelo respetivo Sindicato o montante das quotizações referidas no número anterior até ao dia 20 do mês seguinte.

Cláusula 86.^a

(Paz social relativa)

1 - As partes comprometem-se a respeitar e a garantir o cumprimento do disposto no ACT, garantindo a paz social.

2 - Em caso de desacordo entre as partes, o mesmo será discutido nos termos previstos no Código do Trabalho para a contratação coletiva.

CAPÍTULO X

SEGURANÇA SOCIAL E APOIOS SOCIAIS

Cláusula 87.^a

(Segurança social)

Os trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento ficam sujeitos ao regime geral da segurança social.

Cláusula 88.^a

(Apoios Sociais)

As Sociedades de Desenvolvimento envidarão esforços para estabelecer protocolos com entidades de saúde, seguradoras e outras, por forma a estipular condições mais favoráveis para os seus trabalhadores que com aquelas tenham interesse em contratar.

CAPÍTULO XI

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Cláusula 89.^a

(Integração nas novas carreiras)

1 - Os trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento são integrados no grupo profissional, carreiras, categorias e graus de desenvolvimento, de acordo com as regras de correspondência constantes do Anexo IV do presente ACT, que dele faz parte integrante.

2 - A integração a que se refere o número anterior é objeto de análise casuística da situação profissional do trabalhador nas Sociedades de Desenvolvimento face à antiguidade, objeto do contrato e retribuição auferida, nos seguintes termos:

a) Em grau de desenvolvimento que corresponde à mesma base de retribuição base;

b) Os trabalhadores com antiguidade superior a 10 anos, sem qualquer modificação salarial exceto a resultante das percentagens de atualização definidas para o pessoal do SERAM, são integrados na categoria / grau de desenvolvimento que corresponda a uma base de retribuição imediatamente superior.

3 - Para os trabalhadores cuja integração conduza a atribuição de uma base de retribuição superior à que detinham, a antiguidade na nova categoria reportar-se-á à data da integração.

4 - Da aplicação das regras constantes dos números anteriores não poderá resultar diminuição da retribuição base mensal auferida, não sendo este regime aplicável aos trabalhadores que, por qualquer motivo, auferiam retribuição superior à correspondente à sua carreira profissional.

5 - Sempre que o montante apurado nos termos dos números anteriores ultrapasse o valor da base de retribuição da categoria, o trabalhador mantém a retribuição auferida tendo direito às atualizações fixadas para o SERAM, sem progressão na carreira, incluindo os titulares de carreiras a extinguir quando vagar.

6 - Os trabalhadores integrados no mapa de pessoal nos termos dos números anteriores não terão a sua progressão na nova carreira impedida por falta de habilitações literárias previstas no ACT como condição de ingresso na carreira.

7 - Até 30 dias após a entrada em vigor do ACT, será elaborada pela Unidade de Gestão de Recursos Humanos uma lista nominativa por sociedade de todos os trabalhadores integrados no mapa de pessoal, nos termos e com os fundamentos dos números anteriores, onde conste a carreira/categoria, grau de integração e antiguidade nas Sociedades de Desenvolvimento e na carreira de integração, com efeitos reportados à entrada em vigor do ACT nos seguintes termos:

- a) Com base na lista será elaborada ficha individual por trabalhador, ao qual será dado conhecimento no prazo de 30 dias;
- b) Da integração cabe reclamação para os Conselhos de Administração, no prazo de 15 dias a contar da data da data do conhecimento a que se refere a alínea anterior;
- c) A lista nominativa, após consolidação de todas as situações, será aprovada por deliberação do respetivo conselho de administração.

8 - Os titulares dos cargos de direção e chefia transitam transitoriamente nas categorias constantes do contrato de comissão de serviço até à entrada em vigor do Regulamento Interno das Sociedades de Desenvolvimento.

9 - O reenquadramento dos trabalhadores nos termos previstos nos números anteriores não depende de quaisquer formalidades, para além das referidas.

Cláusula 90.^a

(Igualdade de género)

1 - As menções utilizadas devem entender-se como dirigidas a todos os géneros, em defesa e promoção da igualdade de género.

2 - Em cada grau de desenvolvimento é garantida a igualdade remuneratória para os trabalhadores que desempenham funções na mesma carreira e categoria profissionais, independentemente do género.

Cláusula 91.^a

(Whistleblowing)

As Sociedades de Desenvolvimento adotarão canais de denúncia internos adequados e proporcionais à sua área e âmbito de atividade que permitam a apresentação e tramitação de denúncias, garantindo a exaustividade, a integridade e a confidencialidade de todo o processo, nos termos e para os efeitos do disposto na Lei 93/2021 de 20 de dezembro.

Cláusula 92.^a**(Plano de prevenção de Riscos e Infrações Conexas)**

Os trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento cumprirão escrupulosamente o estipulado no Plano de Prevenção e Riscos e Infrações Conexas.

Cláusula 93.^a**(Poder disciplinar)**

Aos trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento, em matéria disciplinar, aplica-se o disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 94.^a**(Atualização salarial)**

1 - A atualização salarial é aplicada aos trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento nos mesmos termos do que for determinado para os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.

2 - Os trabalhadores a quem não tenha sido atualizada a remuneração base em montantes idênticos aos das categorias de ingresso nas carreiras técnica superior e assistente técnico, integrados no presente ACT, a referida remuneração terá efeitos reportados a 1 de janeiro de 2022.

Cláusula 95.^a**(Esclarecimento de dúvidas e integração de lacunas)**

As dúvidas e lacunas emergentes do presente ACT são esclarecidas por deliberação do Conselho de Administração, mediante parecer jurídico, e integradas nos termos do Código do Trabalho.

Cláusula 96.^a**(Entrada em vigor e produção de efeitos)**

Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o presente ACT produz efeitos no dia seguinte ao da sua publicação no JORAM

ANEXOS**ANEXO I****Grupos profissionais e Descrição de Funções****Critérios caracterizadores**

Grupo profissional	Conteúdo funcional genérico	Nível de qualificação (QNQ)	Qualificação mínima exigida
1 - Quadro Superior	Funções consultivas de natureza científico-técnica com domínio total da respetiva área de especialização e uma visão de	6	Qualificação correspondente a licenciatura com conhecimentos aprofundados de área de estudo ou de trabalho, que implica uma compreensão crítica de teorias e princípios.

Grupo profissional	Conteúdo funcional genérico	Nível de qualificação (QNQ)	Qualificação mínima exigida
	conjunto suscetível de permitir a interligação de domínios diversificados de atividade com vista à tomada de decisão; funções de investigação, estudo, conceção e adaptação de métodos e processos numa perspetiva de informação da decisão superior.	7	Qualificação correspondente mestrado, com conhecimentos altamente especializados, alguns dos quais se encontram na vanguarda do conhecimento.
		8	Qualificação correspondente a doutoramento, com conhecimento de ponta, na vanguarda de uma área de estudo ou de trabalho e na ligação entre áreas.
2 - Quadro Técnico Profissional	Funções de estudo e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, requerendo uma grande especialização e conhecimentos adquiridos através de formação profissional no mínimo de nível III, certificada pelo IPDJ. Funções exercidas em domínios profissionais que integrem atividades complexas e diversificadas para cujo desempenho se exija significativo grau de decisão e responsabilidade e larga autonomia que permita desenvolver o trabalho em direção aos objetivos a partir de orientações gerais.	5	Qualificação correspondente no presente a qualificação de nível pós-secundário não superior com créditos para o prosseguimento de estudos a nível superior, com conhecimentos abrangentes, especializados, factuais e teóricos numa determinada área de estudo ou de trabalho.
		4	Qualificação correspondente ao ensino secundário obtido por percursos de dupla certificação ou ensino secundário vocacionado para o prosseguimento de estudos a nível superior acrescido de estágio profissional – mínimo de seis meses com conhecimentos factuais e teóricos em contexto alargado numa área de estudo ou de trabalho. Certificação profissional emitida pelo IPDJ – Instituto Português do Desporto e Juventude para os profissionais de Golfe.
3 - Quadro Técnico	Funções exercidas em domínios profissionais que integram atividades difíceis e diversificadas com significativo grau de autonomia, compreendendo tarefas de exigente valor técnico-administrativo num ramo particular de atividade profissional, com desenvolvimento do trabalho segundo normas gerais de atuação. Funções de execução de significativa especialização técnica, correspondendo a atividades normalmente pouco rotineiras, com enquadramento em normas bem definidas e escolha do método ou processo de execução.	3	Qualificação correspondente ao ensino secundário vocacionado para o prosseguimento de estudos a nível superior. Conhecimentos de factos, princípios e conceitos gerais numa área de estudo ou trabalho.
		2	Qualificação correspondente ao 3.º ciclo do ensino básico, obtido no ensino regular ou por percursos de dupla certificação com conhecimentos factuais básicos numa área de trabalho.

Grupo profissional	Conteúdo funcional genérico	Nível de qualificação (QNQ)	Qualificação mínima exigida
4 - Quadro Operacional	Funções de execução de natureza simplificada, caracterizadas por tarefas exibindo formação limitada no domínio de profissões essencialmente manuais, ou não, que adotam essencialmente técnicas tradicionais com enquadramento em diretivas gerais bem definidas e com conhecimento do seu plano de execução.	1	Qualificação correspondente ao 2.º ciclo do ensino básico ou escolaridade mínima obrigatória, conhecimentos gerais básicos.

Descrição de funções das Carreiras gerais dos trabalhadores das Sociedades de Desenvolvimento

1 - Quadro Superior

Técnico Superior

Funções consultivas, de estudo e consultadoria, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elabora, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade nas suas áreas de atuação. Pode representar a Sociedade em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Adaptação de métodos e processos científico-técnicos de âmbito geral ou especializado, que exijam um elevado grau de qualificação. Execução de tarefas administrativas relacionadas com trabalhos e estudos técnicos. Pode supervisionar funcionalmente equipas de trabalho ou de projeto.

2 - Quadro Técnico Profissional

Técnico de Informática

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de informática. Projeção, desenvolvimento, testes, documentação, manutenção e modificação de programas e aplicações informáticas. Instalação, manutenção e atualização de componentes de hardware e software, assegurando a sua integração com sistemas existentes, e respetivos testes. Planificação de exploração, parametrização, controlo, operação e manutenção de sistemas e equipamentos, atribuição, otimização e desafetação de recursos, identificação anomalias e desencadear as ações de regularização requeridas. Controlo de procedimentos de salvaguarda de informação. Geração, organização e manutenção de configurações e documentação de manuais de instalação, operação e utilização de sistemas. Apoio aos utilizadores finais na operação dos equipamentos e no diagnóstico e resolução dos respetivos problemas. Colaboração na formação e apoio aos utilizadores na programação e execução de procedimentos pontuais de interrogação de ficheiros e bases de dados, na organização e manutenção de pastas de arquivo e na operação dos produtos e aplicações disponibilizados pelas Sociedades de desenvolvimento. Zela pela proteção de dados e segurança informática.

Profissional de Golfe

Funções de avaliação, controlo e qualidade na prestação de serviços dos respetivos campos de golfe e de treino da modalidade, através do ensino de técnicas básicas e regras do jogo a crianças, jovens ou adultos numa perspetiva de lazer e na preparação de profissionais de golfe para competições e torneios visando aperfeiçoar o swing, treinar tacadas de curta, média e longa distância, entre outras técnicas específicas, limar lacunas e dificuldades no jogo. Assessoria e controlo do estado dos campos, designadamente através da observação do corte adequado do relvado, estado da manutenção das áreas envolventes ao

campo de golfe designadamente percursos, putting green e pitch), conservação e reconfiguração de buracos e marcadores, zonas de obstáculos (por exemplo, água e bancos de areia), estado da limpeza e manutenção de máquinas e equipamentos, reportar problemas/estragos nos relvados. Funções de natureza administrativa e demais tarefas conexas com as funções de profissional de golfe.

3 - Quadro Técnico

Coordenador Técnico

Funções de chefia técnica e administrativa ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável, realiza das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores, executa de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Pode elaborar o controlo de assiduidade e pontualidade e demais funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.

Assistente Técnico

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação das Sociedades de Desenvolvimento – financeiro, jurídico, engenharia, recursos humanos e administrativos e inclui as funções de receção e acolhimento de utentes nos vários empreendimentos e em diversas línguas. Quando designado, presta funções de secretariado ao Conselho de Administração - funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais de apoio aos órgãos sociais das Sociedades de Desenvolvimento, designadamente ao Conselho de Administração e inclui com o apoio das ferramentas informáticas as funções de receção e acolhimento de clientes internos e externos, o atendimento de telefonemas, organização e gestão da agenda, prepara e secretaria reuniões e redige correspondência, elabora atas, recebe e distribui a documentação e demais correspondência, com o dever de sigilo e lealdade, toma todas as providências relativas às viagens dos órgãos sociais.

4 - Quadro Operacional

Encarregado Operacional Geral

Funções de coordenação dos trabalhadores afetos às atividades das sociedades de desenvolvimento, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelos encarregados operacionais sob sua coordenação. Pode elaborar o controlo de assiduidade e pontualidade e demais funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.

Encarregado Operacional

Funções de coordenação dos trabalhadores afetos ao seu sector de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Pode elaborar o controlo de assiduidade e pontualidade e demais funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.

Assistente Operacional

Funções de natureza executiva, essencialmente de carácter manual ou mecânico enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis, executa tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços podendo comportar esforço físico. É responsável pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. Estas funções são executadas quer no interior, quer no exterior dos serviços das sociedades de Desenvolvimento e genericamente incidem sobre a manutenção de espaços verdes, serviços de vigilância, condução de equipamentos e veículos ligeiros, acompanhamento de utentes dos empreendimentos, entre outras funções conexas.

ANEXO II

Mapa de Carreiras das Sociedades de Desenvolvimento

Grupo Profissional	Carreira	Categoria	QNQ Mínima	Grau de desenvolvimento na carreira/base de retribuição													
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1 - Quadro Superior	Técnico Superior	Técnico Superior	6	12	16	20	24	28	32	36	40	43	46	49	52	55	58
2 - Quadro Técnico Profissional	Técnico de Informática	Técnico de Informática	4	14	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	
	Profissional de Golfe	Profissional de Golfe	4	14	15	17	19	21	23	25	27	29	31				
3 - Quadro Técnico	Assistente Técnico	Assistente Técnico	2	7	8	9	10	11	12	13	14	15					
		Coordenador Técnico	4	15	17	20	22										
4 - Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional	1	5	6	7	8	9	10	11	12						
		Encarregado Operacional	3	8	9	10	11	12									
		Encarregado Operacional Geral	3	12	14												

ANEXO III

Mapa de Cargos de Direção e Chefia e respetiva descrição de funções

Grupo Profissional	Cargo exercido em comissão de serviço	QNQ Mínima	Nível
Gestão de Topo	Diretor de Serviços	6	I
Gestão Intermédia	Chefe de Divisão ou cargo equiparável	5 ou 6	II
	Chefe de Serviço	5	III
	Chefe de Secção	5	IV

Descrição de funções

Cargos de Direção e Chefia

Chefia nível I - Diretor de Serviços

Exerce a direção de unidades orgânicas de gestão operacional ou instrumental, que determinam assunção de responsabilidades cíveis, criminais e/ou disciplinares. Possuem grande interação na imagem da organização, resultando num elevado grau de responsabilidade. Compete aos titulares dos cargos de direção e chefia de nível I, no âmbito da gestão geral do respetivo serviço designadamente elaborar os planos anuais e plurianuais de atividades, com identificação dos objetivos a atingir pelos serviços, os quais devem contemplar medidas de desburocratização, qualidade e inovação, assegurar, controlar e avaliar a execução dos planos de atividades e a concretização dos objetivos propostos, elaborar os relatórios de atividades com

indicação dos resultados atingidos face aos objetivos definidos, bem como o balanço social, nos termos da lei aplicável, praticar todos os atos necessários ao normal funcionamento dos serviços no âmbito da gestão dos recursos humanos, financeiros, materiais e patrimoniais, propor ao respetivo Conselho de Administração a prática dos atos de gestão do serviço, assim como as medidas que considere mais aconselháveis para se atingirem os objetivos e metas consagrados na lei e no Programa do Governo Regional para a legislatura, organizar a estrutura interna do serviço e definir as regras necessárias ao seu funcionamento, articulação e, quando existam, formas de partilha de funções comuns, garantir a efetiva participação dos trabalhadores sob a sua responsabilidade e supervisão na preparação dos planos e relatórios de atividades, acompanhar e avaliar sistematicamente a atividade do serviço, responsabilizando os trabalhadores pela utilização dos meios postos à sua disposição e pelos resultados atingidos, representar o serviço que dirige, fazer cumprir as obrigações definidas nos termos da lei para o processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores, garantindo a aplicação uniforme do regime de avaliação no âmbito do respetivo serviço, garantir a elaboração e atualização do diagnóstico de necessidades de formação do serviço ou órgão e, com base neste, a elaboração do respetivo plano de formação, individual ou em grupo, bem como efetuar a avaliação dos efeitos da formação ministrada ao nível da eficácia do serviço e do impacto do investimento efetuado, adotar os horários de trabalho mais adequados ao funcionamento dos serviços, observados os condicionalismos legais, bem como estabelecer os instrumentos e práticas que garantam o controlo efetivo da assiduidade, exercer a competência em matéria disciplinar prevista no Código do Trabalho, elaborar os projetos de orçamento de funcionamento e de investimento, tendo em conta os planos de atividades e os programas aprovados e executar o orçamento de acordo com uma rigorosa gestão dos recursos disponíveis, adotando as medidas necessárias à correção de eventuais desvios ou propondo as que ultrapassem a sua competência, assegurar as condições necessárias ao exercício do controlo financeiro e orçamental pelas entidades legalmente competentes, superintender na utilização racional das instalações afetas ao respetivo serviço, bem como na sua manutenção e conservação e beneficiação, velar em conjunto com os competentes serviços de higiene e segurança no trabalho pela existência de condições de saúde, higiene e segurança no trabalho, garantindo, designadamente, a avaliação e registo atualizado dos fatores de risco, planificação e orçamentação das ações conducentes ao seu efetivo controlo, gerir de forma eficaz e eficiente a utilização, manutenção e conservação dos equipamentos afetos ao respetivo serviço ou órgão.

Chefia nível II - Chefe de Divisão

Exerce funções de gestão operacional ou instrumental que determinem assunção de responsabilidades cíveis, criminais e/ou disciplinares. Têm grande interação sobretudo externa com influência direta no cliente final, na imagem da organização, nos trabalhadores, bem como no cliente interno, resultando num elevado grau de responsabilidade. Compete aos titulares dos cargos de chefe de divisão ou cargo equiparável de nível II, no âmbito da gestão geral do respetivo serviço designadamente definir os objetivos de atuação da unidade orgânica que dirigem, tendo em conta os objetivos gerais estabelecidos, orientar, controlar e avaliar o desempenho e a eficiência dos serviços dependentes, com vista à execução dos planos de atividades e à prossecução dos resultados obtidos e a alcançar, garantir a coordenação das atividades e a qualidade técnica da prestação dos serviços na sua dependência, gerir com rigor e eficiência os recursos humanos, patrimoniais e tecnológicos afetos à sua unidade orgânica, otimizando os meios e adotando medidas que permitam simplificar e acelerar procedimentos e promover a aproximação à comunidade, assegurar a qualidade técnica do trabalho produzido na sua unidade orgânica e garantir o cumprimento dos prazos adequados à eficaz prestação do serviço, tendo em conta a satisfação do interesse dos destinatários, efetuar o acompanhamento profissional no local de trabalho, apoiando e motivando os trabalhadores e proporcionando-lhes os adequados conhecimentos e aptidões profissionais necessários ao exercício do respetivo posto de trabalho, bem como os procedimentos mais adequados ao incremento da qualidade do serviço a prestar, divulgar junto dos trabalhadores os documentos internos e as normas de procedimento a adotar pelo serviço, bem como debater e esclarecer as ações a desenvolver para cumprimento dos objetivos do serviço, de forma a garantir o empenho e a assunção de responsabilidades por parte dos trabalhadores, proceder de forma objetiva à avaliação do mérito dos trabalhadores, em função dos resultados individuais e de grupo e à forma como cada um se empenha na prossecução dos objetivos e no espírito de equipa, identificar as necessidades de formação específica dos trabalhadores da sua unidade orgânica e propor a frequência das ações de formação consideradas adequadas ao suprimento das referidas necessidades, sem prejuízo do direito à autoformação, proceder ao controlo efetivo da assiduidade, pontualidade e cumprimento do período normal de trabalho por parte dos trabalhadores da sua unidade orgânica.

Chefia nível III - Chefe de Serviço

Exerce funções de gestão operacional ou instrumental. Têm grande interação interna e externa, com influência direta na imagem da organização bem como na equipa que gere. Compete aos titulares dos cargos de chefe de serviço de nível III, no âmbito da gestão geral do respetivo serviço designadamente implementar os objetivos de atuação da unidade orgânica, controlar o desempenho das tarefas que estão cometidas ao serviço, com vista à execução das atividades, gerir com rigor e eficiência os recursos humanos, patrimoniais e tecnológicos afetos à sua unidade orgânica, otimizando os meios e adotando medidas que permitam simplificar e acelerar procedimentos, garantir a qualidade técnica do trabalho produzido na sua unidade

orgânica e garantir o cumprimento dos prazos adequados à eficaz prestação do serviço, efetuar o acompanhamento profissional no local de trabalho, apoiando e motivando os trabalhadores e proporcionando-lhes os adequados conhecimentos e aptidões profissionais necessários ao exercício do respetivo posto de trabalho, divulgar junto dos trabalhadores os documentos internos e as normas de procedimento a adotar pelo serviço, de forma a garantir o empenho e a assunção de responsabilidades por parte dos trabalhadores, proceder de forma objetiva à avaliação do mérito dos trabalhadores, em função dos resultados individuais e de grupo e à forma como cada um se empenha na prossecução dos objetivos e no espírito de equipa, identificar as necessidades de formação específica dos trabalhadores da sua unidade orgânica e propor a frequência das ações de formação consideradas adequadas ao suprimento das referidas necessidades, sem prejuízo do direito à autoformação, proceder ao controlo efetivo da assiduidade, pontualidade e cumprimento do período normal de trabalho por parte dos trabalhadores da sua unidade orgânica.

Chefia nível IV - Chefe de Secção

Exerce funções de gestão operacional ou instrumental. Têm grande interação interna e externa, com influência direta na imagem da organização bem como na equipa que gere. Compete aos titulares dos cargos de chefe de serviço de nível III, no âmbito da gestão geral do respetivo serviço designadamente implementar os objetivos de atuação da unidade orgânica, controlar o desempenho das tarefas que estão acometidas ao serviço, com vista à execução das atividades, gerir com rigor e eficiência os recursos humanos, patrimoniais e tecnológicos afetos à sua unidade orgânica, otimizando os meios e adotando medidas que permitam simplificar e acelerar procedimentos, garantir a qualidade técnica do trabalho produzido na sua unidade orgânica e garantir o cumprimento dos prazos adequados à eficaz prestação do serviço, efetuar o acompanhamento profissional no local de trabalho, apoiando e motivando os trabalhadores e proporcionando-lhes os adequados conhecimentos e aptidões profissionais necessários ao exercício do respetivo posto de trabalho, divulgar junto dos trabalhadores os documentos internos e as normas de procedimento a adotar pelo serviço, de forma a garantir o empenho e a assunção de responsabilidades por parte dos trabalhadores, proceder de forma objetiva à avaliação do mérito dos trabalhadores, em função dos resultados individuais e de grupo e à forma como cada um se empenha na prossecução dos objetivos e no espírito de equipa, identificar as necessidades de formação específica dos trabalhadores da sua unidade orgânica e propor a frequência das ações de formação consideradas adequadas ao suprimento das referidas necessidades, sem prejuízo do direito à autoformação, proceder ao controlo efetivo da assiduidade, pontualidade e cumprimento do período normal de trabalho por parte dos trabalhadores da sua unidade orgânica.

ANEXO IV

Reenquadramento profissional das atuais carreiras

Carreira/Categoria atual	Grupo profissional, carreira e categoria de integração		
	Grupo Profissional	Carreira	Categoria
Administrativo	3. Quadro Técnico	Assistente Técnico	Assistente Técnico
Assistente	3. Quadro Técnico	Assistente Técnico	Assistente Técnico a)
	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Encarregado Operacional
	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Encarregado Operacional Geral
	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional
Assistente de Campo de Golfe	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional
Assistente de Manutenção e Equipamentos	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional
Assistente Marítimo	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional
Assistente Operacional	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional

Carreira/Categoria atual	Grupo profissional, carreira e categoria de integração		
	Grupo Profissional	Carreira	Categoria
			Encarregado Operacional
Assistente Técnico	3. Quadro Técnico	Assistente Técnico	Assistente Técnico
			Coordenador Técnico
Bordadeira	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional
Diretor de Serviço	1. Quadro Superior	Técnico Superior	Técnico Superior
Diretor Financeiro e de Projetos	1. Quadro Superior	Técnico Superior	Técnico Superior
Financeiro	1. Quadro Superior	Técnico Superior	Técnico Superior
Encarregado de Rega	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Encarregado Operacional Geral
	4. Quadro Operacional	Assistente operacional	Encarregado operacional
Guarda/Porteiro	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional
Mecânico	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional
Jardineiro	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional
Jurista	1. Quadro Superior	Técnico Superior	Técnico Superior
Motorista	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional
Professor/Profissional de Golfe	2. Quadro Técnico Profissional	Profissional de Golfe	Profissional de Golfe
Rececionista	3. Quadro Técnico	Assistente Técnico	Assistente Técnico
	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional
Rececionista Estagiária	3. Quadro Técnico	Assistente Técnico	Assistente Técnico
Rececionista de Parque de Estacionamento	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional
Técnico de Promoção e Marketing	3. Quadro Técnico	Assistente Técnico	Assistente Técnico
Supervisor	3. Quadro Técnico	Assistente Técnico	Assistente Técnico
Técnico Superior	1. Quadro Superior	Técnico Superior	Técnico Superior
Trabalhador da limpeza	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional
Técnico de Manutenção	3. Quadro Técnico	Assistente Técnico	Assistente Técnico

Carreira/Categoria atual	Grupo profissional, carreira e categoria de integração		
	Grupo Profissional	Carreira	Categoria
	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Encarregado Operacional Geral
	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Encarregado Operacional
	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional
Técnico de Som/Técnico de Projeção	3. Quadro Técnico	Assistente Técnico	Assistente Técnico
	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Encarregado Operacional Geral
	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Encarregado Operacional
	4. Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente Operacional

a) Se à data do processo de recrutamento, as habilitações exigidas para o ingresso era o 12.º ano de escolaridade.

ANEXO V

Tabela Retributiva

1 - A tabela retributiva para as carreiras / categorias dos trabalhadores sociedades de Desenvolvimento tem por referência a tabela remuneratória única (TRU) para os trabalhadores em funções públicas.

2 - Entende-se por base de retribuição o equivalente ao nível remuneratório da TRU.

3 - A tabela retributiva para os titulares de cargos de direção e chefia terá os seguintes montantes de referência:

- a) nível I – Diretor de Serviços tem por referência a tabela remuneratória do pessoal dirigente em cargo de direção intermédia de 1.º grau;
- b) nível II – Chefe de Divisão tem por referência a tabela remuneratória do pessoal dirigente em cargo de direção intermédia de 2.º grau;
- c) nível III – Chefe de Serviço tem por referência o montante de 60% da tabela remuneratória do pessoal dirigente em cargo de direção superior 2.º grau.
- d) nível IV – Chefe de Secção tem por referência o montante de 50% da tabela remuneratória do pessoal dirigente em cargo de direção superior 2.º grau.

4 - Ao pessoal dirigente são abonadas despesas de representação, conforme definido na tabela remuneratória e na respetiva proporção e de acordo com o definido no ponto anterior.

Funchal, aos 17 dias de maio de 2023

Pelas Sociedade Metropolitana de Desenvolvimento, S.A., Ponta Oeste – Sociedade de Promoção e Desenvolvimento da Zona Oeste da Madeira, S.A., Sociedade de Desenvolvimento do Porto Santo, S.A. e Sociedade de Desenvolvimento do Norte da Madeira, S.A.

A Presidente dos Conselhos de Administração,
Nivalda Gonçalves
A Vogal dos Conselhos de Administração,
Fátima Carvalho Correia

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP):

Ricardo Jorge Teixeira de Freitas
Leonilde Maria Santos Rodrigues Santos Cassiano

Depositado em 09 de junho de 2023, a fl.ªs 81 do livro n.º 2, co o n.º 11, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre a Insular Produtos Alimentares, SA. e a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. Revisão Salarial e Outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 - O presente Acordo coletivo de trabalho (ACT) aplica-se na área da Região Autónoma da Madeira e obriga, por um lado, as empresas outorgantes e, por outro lado, aos trabalhadores representados pela associação sindical outorgante ao serviço daquelas.

2 - O n.º de trabalhadores e empresas abrangidas pelo presente ACT é de 2 e de 75.

3 - O presente ACT é aplicável a todos os trabalhadores com as categorias profissionais previstas nos anexos I e II, e aos trabalhadores que a esta aderirem.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 - O presente ACT entra em vigor após a sua publicação nos mesmos termos das leis.

2 - O prazo mínimo de vigência será de dois anos, com exceção da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária que terá a duração mínima de doze meses.

3 - Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende rever ou alterar.

Cláusula 3.ª

(Denúncia)

1 - O presente ACT não poderá ser denunciado sem que tenham decorrido vinte ou dez meses conforme se trate, respetivamente, do clausulado ou da tabela salarial.

2 - A parte que denunciar o ACT deverá, conjuntamente, enviar proposta dirigida à outra parte.

3 - A parte que receber a proposta de revisão tem o prazo de trinta dias para responder.

4 - Havendo ou não resposta, seguir-se-ão os termos ulteriores.

Cláusula 58.^a**(Subsídio de alimentação)**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 5,15 euros por cada dia de trabalho efetivo e nos dias de descanso compensatório, decorrente do regime da adaptabilidade, e será atualizado anualmente.

2 -

3 -

4 -

Cláusula 97.^a**(Retroatividade)**

1 - A Tabela salarial e a garantia de aumento mínimo, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023 até 31 de dezembro de 2023 e o subsídio de alimentação, cláusula 58^a produz efeitos a partir da assinatura do A.C.T. . No entanto mantém-se a redação da cláusula 58^a para futuras revisões.

2 - O disposto nas cláusulas, 58.^a (subsídio de alimentação), em 2023, produz efeitos a partir do mês da assinatura do acordo. (Isto é de maio).

3 - A garantia do aumento mínimo para os trabalhadores cuja tabela salarial de base seja superior têm um aumento de 48€ sobre a retribuição mensal a partir de 1 de janeiro de 2023.

Artigo 1º

Remissão

Mantêm – se em vigor as matérias do ACT publicado III Série, n.º 9, de 14 de junho de 2022, que não estejam regulamentadas no presente ACT.

ANEXO II

De 1 de Janeiro a 31 de dezembro de 2023

Classes	Categorias Profissionais	Tabela Salarial
A	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Encarregado Geral	1.503,00 €
B	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Moleiro ou Técnico de Fabrico	1074,00 €
C	Indústria de Massas Alimentícias - Encarregado Geral	968,50 €
D	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Encarregado de Secção - Ajudante de Moleiro Indústria de Massas Alimentícias - Controlador Laboratório - Técnico do HCCP - Técnico de Laboratório	847,50 €

E	Indústria de Massas Alimentícias - Chefe de Expedição Técnico auxiliar de Laboratório	809,50 €
F	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Capataz - Auxiliar de Laboratório - Empacotador Encarregado Indústria de Massas Alimentícias - Encarregado de Turno (c/ um mínimo 6 operários) - Padaria - Padeiro - Forneiro - Amassador	799,50 €
G	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Operador de Máquinas Indústria de Massas Alimentícias - Operador de Máquinas de Fabrico - Operador de Máquinas de Embalar e de Serrar	799,50 €
H	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Ajudante de Encarregado de Secção - Ajudante de Operador de Máquinas - Operador de Silos Indústria de Massas Alimentícias - Ajudante de Operador de Máquinas de Fabrico	799,50 €
I	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Condutor de Silos - Ensacador Pesador - Saqueiro - Empacotador - Operário de Cargas e Descargas - Vigilante (Guarda ou Porteiro) Indústria de Massas Alimentícias - Trabalhador (não qualificado) - Porteiro	799,50 €
J	Indústria de Moagem de Trigo e de Milho - Aprendiz ou auxiliar	799,50 €
L	Indústria de Massas Alimentícias - Aprendiz	785,00 €

BOLACHAS E BISCOITOS

Tabela salarial de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023

CLASSES	CATEGORIAS PROFISSIONAIS	SALÁRIO
A	Mestre ou técnico	825,00€
B	Ajudante de mestre ou técnico Operador de linha de fabrico Operador de máquinas de embalar	805,00€
C	Cilindrador de massas Misturador de massas Forneiro	801,50€
D	Ajudante de cilindrador de massas Ajudante de forneiro Empacotador Auxiliares (bolachas e biscoitos)	799,50€
E	Aprendiz	785,00€

Funchal, 23 de maio de 2023

Insular - Produtos Alimentares S.A. (Zona Franca da Madeira)

Na qualidade de mandatário

Carlos António Freitas Batista

FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Na qualidade de mandatários

Adolfo Luís Gonçalves de Freitas
António da Silva dos Santos
Miguel Jesus Morgado
Bruno Miguel V. Martins

Depositado em 09 de junho de 2023, a fl.ºs 81 do livro n.º 2, com o n.º 12, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Acordo de Empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Revisão Global.

Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Alteração Entre: Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal, com estabelecimento principal em Swords, Airside Business Park, County Dublin, Irlanda, registado na Irlanda com o número 104547; doravante referida como «Ryanair», representada por Darrell Hughes, diretor de estratégia de RH e operações devidamente autorizado.

E: SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, com estabelecimento principal em Rua Frei Tomé de Jesus, 8 - 1749-057, Lisboa, Portugal representado por Tiago Grácio de Faria Lopes e Luís Miguel Marques Teodoro, na qualidade de presidente e vice-presidente, respetivamente.

Doravante referido como «o sindicato».

SECÇÃO I

Introdução e enquadramento

a) Através do acordo de emergência de julho de 2020 em resposta à crise da Covid-19, a Ryanair, a SPAC e o conselho de empresa priorizaram a manutenção do maior número possível de postos de trabalho de piloto, reconhecendo ao mesmo tempo a necessidade de reduções significativas de custos para permitir à empresa fazer face ao impacto devastador das restrições de viagens e condicionamento de horários. Os últimos 2 anos da crise da Covid-19 foram extremamente desafiantes para a tripulação e para a companhia, com perdas de 815 milhões de euros até 31 de março de 2021 e de 355 milhões de euros até 31 de março de 2022. Embora continue a existir uma incerteza considerável em torno da recuperação das tarifas pós-Covid e o conflito em curso na Ucrânia tenha resultado numa espiral de preços do petróleo (mais de 100 dólares por barril), a Ryanair, o SPAC e o conselho de empresa trabalharam para acelerar a recuperação salarial e incorporar aumentos salariais, de forma a proporcionar estabilidade e progressão salarial nos próximos anos.

b) As partes acordam em revogar na íntegra o acordo de empresa celebrado pela Ryanair e pela SPAC, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 48, de 29 de dezembro de 2019, (aqui referido como «AE»), suspenso pelo acordo de emergência publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 11, de 22 de março de 2021, que é inteiramente substituído por este novo acordo, cujos termos são globalmente mais favoráveis do que os estabelecidos no AE anterior.

c) Este acordo é vinculativo para a Ryanair e para todos os pilotos representados pelo SPAC e que estejam ao serviço da Ryanair (doravante «pilotos») e, portanto, aplica-se a um empregador e 125 pilotos. As partes concordam em efetuar e solicitar a publicação dos termos exatos da versão portuguesa do presente AE, em anexo, e a sua extensão a todos os pilotos da Ryanair cujas funções não estejam expressamente fora do âmbito do presente AE, ao abrigo da cláusula 2.3.

d) A Ryanair é uma companhia de aviação comercial com o Código de Atividade Económica («CAE») n.º 51100.

e) Este acordo aplica-se a todo o território nacional.

SECÇÃO DOIS

Regulamentação

1- Definições

1.1- «Pilotos» significa os pilotos com contrato de trabalho direto com a Ryanair, com base em qualquer uma das bases atuais ou futuras da Ryanair em Portugal.

1.2- «Salário base» significa o vencimento de base bruto, que está especificado como um montante anual e é pago em 12 prestações mensais, incluindo-se aí a remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

1.3- «Comandante» (CPT) é um piloto nomeado pelo chefe dos pilotos da Ryanair enquanto comandante e que tem um contrato de trabalho com a Ryanair (incluindo validação da licença) para a função de comandante.

1.4- «Primeiro oficial» (FO) é um piloto que completou 1500 ou mais horas de voo (CS 25) e atingiu o nível de voos exigido, conforme determinado pelo departamento de formação da Ryanair.

1.5- «Primeiro oficial júnior» (JFO) é um piloto que completou 500 ou mais horas de voo (CS 25) mas menos de 1500 horas de voo (CS 25) e atingiu o nível exigido de voos, conforme determinado pelo departamento de formação da Ryanair.

1.6- «Segundo oficial» (SO) é um piloto que completou menos de 500 horas de voo (CS 25) e atingiu o nível exigido de voos, conforme determinado pelo departamento de formação da Ryanair.

1.7- «Co-piloto» é um piloto que ou é um SO, um FO ou um JFO.

1.8- «Trabalho em dia de folga» (WOFF) é um dia em que um piloto inicia um período de serviço em voos comerciais a pedido da companhia, em dia agendado como folga.

1.9- «Hora de bloco planeada» ou «SBH» significa as horas de voo planeadas (escaladas), conforme estabelecido na publicação da escala de pilotos e depois efetivamente executadas pelo piloto.

1.10- «Subsídio SBH» significa o pagamento de um subsídio que é calculado por cada hora de voo planeada (SBH) e é pago mensalmente à posteriori. O subsídio SBH pretende compensar os custos incorridos pelos pilotos e as deslocações inerentes.

1.11- «Escala de serviço» - Significa uma escala elaborada pela Ryanair que geralmente define dias de serviço como «on» e outros sem serviço como «off», que significam dias de folga ou dia de descanso. (ex.: escalas de serviço 5/4 significa uma escala de serviço com 5 dias de trabalho seguidos de 4 dias de folga ou dias de descanso).

2- Âmbito e termo

2.1- Este acordo de empresa (AE) abrange todos os pilotos (como definido na cláusula 1.1.^a, excluindo os especificados na cláusula 2.3.^a abaixo).

2.2- Este acordo abrange todos os tipos/variantes de aeronaves, incluindo qualquer tipo ou variante que possa ser introduzida no futuro.

2.3- Este acordo não se aplica aos pilotos de gestão/comandantes de base que permanecem fora do âmbito deste acordo.

2.4- Este acordo entrará em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e vigorará até 31 de março de 2027, com exceção das cláusulas que tenham efeito retroativo nos termos permitidos pelo Código do Trabalho, as quais terão efeito retroativo a partir das datas inseridas em cada uma das respetivas cláusulas.

2.5- As partes concordam em iniciar negociações sobre um novo AE com pelo menos 6 meses de antecedência relativamente a 31 de março de 2027, ou seja, o mais tardar até 1 de outubro de 2026.

2.6- Todos os pilotos com base em Portugal, nessa data, transitaram para a legislação laboral portuguesa aplicável em 1 de fevereiro de 2019.

2.7- A lei portuguesa aplica-se a todos os pilotos a partir de 1 de fevereiro de 2019 e os tribunais portugueses terão competência para apreciar questões decorrentes dos contratos individuais dos pilotos e deste AE a partir dessa data. O SPAC concorda em não fazer quaisquer novas reclamações coletivas, com caráter retroativo, relativamente à aplicabilidade da lei laboral portuguesa, relacionadas com a tripulação que opera nos aviões da Ryanair.

2.8- A partir de 1 de janeiro de 2022 (devido a uma alteração na legislação fiscal irlandesa), a tripulação da Ryanair em Portugal já não está sujeita ao imposto sobre o rendimento irlandês e a Ryanair retém agora o Imposto sobre o rendimento português sobre todos os rendimentos brutos.

3- Contratos de trabalho da Ryanair

3.1- No início de cada estação, a Ryanair irá anunciar a disponibilidade de contratos de trabalho para pilotos e aceita avaliar todas as candidaturas dos prestadores de serviços a postos com contratos de trabalho, mediante disponibilidade. Em cumprimento da legislação portuguesa, o SPAC deve aceitar que nem todos os pilotos com base em Portugal pretendem ter um contrato de trabalho e alguns preferem prestar os seus serviços à Ryanair mediante um contrato de prestação de serviços (e o SPAC irá respeitar a opção dos pilotos nesta questão).

4- Reposição salarial acelerada

4.1- As partes concordam em acelerar significativamente a reposição das reduções salariais acordadas em 2020 devido à pandemia de Covid-19.

4.2- Os acordos de redução salarial implicaram um corte salarial escalonado de 20 %, que será agora repostos da seguinte forma (como exemplificado pelo anexo III):

4.2.1- Em maio de 2022, 10 % da redução salarial é reposta.

4.2.2- Os restantes 10 % da redução salarial são repostos em dezembro de 2022.

5- Salário base e aumento salarial

5.1- Remuneração de novos candidatos: Os níveis remuneratórios de novos candidatos especificadas na secção 5.12 do AE de 1 de abril de 2019 serão também repostos de acordo com o ponto 4.2 acima. Os comandantes baseados em Portugal (a partir de 1 de junho de 2022) que se encontram atualmente na escala de novos candidatos do AE de 2019 irão subir dois lugares na nova escala (tabela 5.3 abaixo) a 1 de abril de 2024. Exemplo - um piloto no ano 1 da escala do AE de 2019 (93 000 euros de

salário base bruto à taxa totalmente reposta) passará para o ano 3 na tabela 5.3 abaixo (99 500 euros de salário base bruto). Posteriormente, os pilotos irão transitar ao longo de cada ponto da escala, no dia 1 de abril seguinte ao período experimental de 6 meses ou após o período experimental de upgrade a comando, conforme indicado na tabela 5.3 abaixo, até ao final do AE (ou seja, 31 de março de 2027). Não haverá aumentos de pontos de escala após o fim do AE, a menos que seja acordado como parte de um novo AE.

5.2- Os comandantes existentes que não se encontram na escala de novos candidatos do AE de 2019, irão juntar-se à nova escala abaixo na tabela 5.3 a 1 de abril de 2024, no ponto de escala do ano 6.

5.3- A escala de salário base de comandante, em vigor a partir de 1 de abril de 2024, será a seguinte:

Tabela 5.3

Escala/Nível	Salário base
Início	91 500€
Ano 1	94 500€
Ano 2	96 500€
Ano 3	99 500€
Ano 4	101 500€
Ano 5	102 500€
Ano 6	103 500€
Ano 7	104 500€
Ano 8	105 500€

5.4- As regras de aplicação da escala de salário base de comandante para novos comandantes (tabela 5.3) são as seguintes:

5.4.1- Os novos comandantes são definidos da seguinte forma:

i) Qualquer novo comandante (entrada direta para comandante), que entre como um comandante da Ryanair com base em Portugal.

ii) Qualquer promoção para comandante para/em Portugal.

5.4.2- Os novos comandantes entram no início da escala de comandantes (tabela em 5.3) a partir da data efetiva do contrato de pilotos com base em Portugal.

5.4.3- Os comandantes irão transitar ao longo de cada ponto da escala, no dia 1 de abril seguinte ao período experimental de 6 meses ou após o período experimental de upgrade a comando, desde que tenham pelo menos 6 meses de serviço efetivo nesse ponto da escala. Por exemplo, um novo comandante («inicial») efetivo em maio de 2024 irá transitar para o ano 1 da escala em 1 de abril de 2025. Um novo comandante («inicial») efetivo a 1 de janeiro de 2025 irá transitar para o ano 1 da escala a 1 de abril de 2026.

5.4.4- Relativamente à transferência de comandantes existentes para/em Portugal a partir de outra base da Ryanair, serão considerados para determinar o ponto de escala de entrada os seguintes fatores:

- O ponto do comandante transferido na escala (tabela 5.3) com base no serviço como comandante da Ryanair na data da transferência.
- O ponto da escala em que o comandante transferido estaria se estivesse na base de transferência a 1 de abril de 2024, (por exemplo estará no máximo no nível de ano 6 no caso de se transferir entre 1 de abril de 2024 e 1 de abril de 2025; ou no máximo no nível de ano 7, caso se transfira entre 1 de abril de 2025 e 31 de março de 2026).
- Se a data de entrada do comandante for anterior a 1 de abril de 2024 - A entrada não é inferior ao ano 3 da escala.

5.4.5- O ponto de entrada, no caso previsto no número anterior, será o que for mais baixo de a) ou b), mas não inferior a c).

5.5- O salário base dos co-pilotos a partir de 1 de abril de 2024 progredirá por ano e por posto da seguinte forma:

Tabela 5.5

Ano*	Classificação/escala	Salário base
2024	SO	36 000€
	JFO	48 000€
	FO Ano 1	50 000€
2025	FO Ano 1	50 000€
	FO Ano2	50 750€
2026	FO Ano1	50 000€
	FO Ano 2	50 750€
	FO Ano3	51 500€

*Ano aplica-se aos FO existentes a 1 abril 2022.

5.6- Os aumentos não são aplicáveis a SO e JFO, uma vez que os pilotos SO e JFO progredirão para um salário de FO quando atingirem as horas de voo estabelecidas no artigo 1.º acima (Definições). A transição para JFO e FO acontecerá a partir do primeiro dia do mês seguinte ao mês em que o requisito de horas é cumprido.

5.7- Todos os co-pilotos existentes que já tinham a categoria de FO a 1 de maio de 2022 irão juntar-se à escala como FO ano 1 de acordo com a tabela em 5.5 acima.

5.8- Os FO transitarão subsequentemente ao longo das últimas escalas de FO (FO ano 2 e FO ano 3) no dia 1 de abril, anualmente, durante a duração deste AE, desde que tenham pelo menos 6 meses de serviço efetivo nesse ponto da escala.

5.9- Os FO transferidos para Portugal irão juntar-se à escala de FO que lhes seria aplicada se tivessem tido sempre base em Portugal.

5.10- Todos os salários base incluem todo o trabalho prestado, incluindo relatórios pré e pós-voo, atrasos e trabalho aos fins-de-semana/feriados.

5.11- O mecanismo de pagamento continuará a contabilizar o pagamento dos subsídios de férias e de Natal, que serão pagos em 12 prestações mensais. O cálculo dos subsídios de férias e de Natal inclui apenas as componentes de pagamento fixo e nenhum outro subsídio ou pagamento variável é tido em conta.

5.12- A Ryanair continuará a facilitar o pagamento de remuneração em contas bancárias portuguesas ou outras em euros (SEPA). Os pilotos podem atualizar as suas contas bancárias, enviando os dados através de Zendesk ao departamento de RH.

5.13- Não são aplicáveis outros aumentos salariais.

6- Aumento do subsídio SBH

6.1- Os pilotos têm direito ao pagamento do subsídio SBH, anteriormente referido também como subsídio de sector, calculado com base nas SBH, tal como estabelecido na escala publicada do piloto e voos, efetivamente, operados pelo piloto. O subsídio SBH visa compensar os trabalhadores pelos custos incorridos por SBH e deslocações inerentes dos pilotos.

6.2- A convergência salarial SBH terá lugar em abril de 2024, o que significa que a partir dessa data as taxas praticadas para comandantes e co-pilotos em Lisboa, Ponta Delgada, Faro e Funchal irão aumentar para as taxas praticadas no Porto.

6.3- Aplicar-se-á um aumento de 1,50 euros por SBH para todos os co-pilotos a partir de 1 de abril de 2024 e 0,50 euros por SBH a partir de 1 de abril 2025.

6.4- O pagamento de subsídio SBH aplicável a cada comandante a partir do nível no 7 aumentará 2,00 euros por SBH em 1 de abril de 2025.

6.5- O valor do subsídio SBH será o constante da tabela seguinte

Tabela 6.4 Taxas de SBH para comandante

Taxas de pagamento por SBH - Comandantes	
Início	33,50€
Ano 1	33,50€
Ano 2	33,50€
Ano 3	33,50€

Ano 4	33,50€
Ano 5	33,50€
Ano 6	35,58€
Ano 7	37,58€
Ano 8	37,58€

6.6- O valor do subsídio SBH para os co-pilotos será o constante da tabela seguinte:

Tabela 6.2 Taxas de SBH para co-piloto

Taxas de pagamento por SBH para Co - piloto			
Posição	2024	2025	2026
SO	10,25€	10,75€	10,75€
JFO	18,50€	19,00€	19,00€
FO	18,57€	19,07€	19,07€

7- Escala de serviço

7.1- O padrão de escala 5/4 (anexo) existente será mantido apenas durante o período deste AE, segundo as regras de funcionamento do 5/4 (anexo), desde que não se registem perdas de produtividade. A escala 5/4 passará para 5/3 no termo do AE em 31 de março de 2027 ou qualquer escala admissível em conformidade com a lei e regulamentos aplicáveis, nomeadamente o regulamento UE (FTL), a menos que um novo acordo seja alcançado até essa data. Todas as regras atuais da escala mantêm-se neste AE, conforme o Anexo I em anexo, o qual faz parte deste AE.

7.2- Para manter a escala 5/4, que gera 58 dias de folga a mais do que o padrão contratual 5/2, quaisquer dias de férias adicionais ou feriados nacionais, aplicáveis de acordo com a lei portuguesa, além dos 20 dias de férias e 9 feriados nacionais anteriormente aplicáveis, serão atribuídos em dias de folgas não legalmente exigíveis na escala com o padrão 5/4.

7.3- Os dias de férias atribuídos em vez de dias de folga são considerados, para todos os efeitos e finalidades da legislação, como dias de férias, em conformidade com a norma mínima de 22 dias de férias por ano. Os dias de folga adicionais além da escala contratual de 5/2 também serão considerados como férias anuais, em número necessário para cumprir qualquer aumento futuro do número mínimo anual de dias de férias, nos termos da lei, durante a execução deste AE, até ao número necessário para cumprir o mínimo de dias de folga, férias anuais e feriados em cada momento previsto na lei portuguesa.

7.4- Ambas as partes concordam que a aplicação deste AE garante a produtividade atual, que permite à Ryanair planear e executar o seu programa de voos, com uma média de tripulantes não superior a 5,4 tripulações por aeronave (com base em 850 horas por piloto).

7.5- As seguintes cláusulas do acordo de emergência Covid-2020 deixarão de ser aplicáveis a partir de 31 de dezembro de 2022:

- Cláusula 4. 4.^a (ADD)
- Cláusula 6.^a (Dias S/F na escala de dias de folga)
- Cláusula 7 (Eficiência dos formadores)

7.6- A cláusula 4.3.^a (OOB) do acordo de emergência Covid-2020 deixará de ser aplicável a partir de 1 de junho de 2022, com exceção de quaisquer deveres OOB já inscritos na escala.

7.7- A cláusula 3.^a do acordo de emergência Covid-2020 deixará de ser aplicável a partir de 31 de março de 2023.

7.8- A cláusula 4.2.^a volta à regra pré-covid, segundo a qual no dia em que a escala se altera (incluindo envolvendo um aumento de sectores) será apenas de «manhã» para «manhã» ou «tarde» para «tarde». Estas alterações são obrigatórias e podem ser feitas no dia.

7.9- As disposições sobre a lista de força maior no atual AE continuam ao abrigo deste acordo.

8- Subsídios e outros pagamentos

8.1- Os subsídios anuais brutos de formação serão repostos de acordo com os mesmos períodos de reposição e percentagens previstas no ponto 4.2 acima. Os subsídios de formação serão pagos mensalmente aos pilotos nomeados para estas funções de formação pela Ryanair, em conformidade com os acordos individuais de formação, correspondendo ao montante anual estabelecido na tabela seguinte:

Subsídios de formação

Subsídios brutos de formação p.a. (totalmente repostos)	
Elemento de remuneração (bruto)	Todas as bases portuguesas existentes
Subsídio SFI	6 000€
Subsídio para LCC	5 000€
Subsídio de LTC (incluindo LCC)	14 000€
Subsídio de TRI	5 000€
Subsídio TRE	6 500€

8.2- Os formadores com várias qualificações de formação ativas na Ryanair irão receber cada um dos subsídios de formação relevantes, com exceção do suplemento anual LCC, que está incluído no pagamento LTC relevante. Por exemplo, um TRE com TRI ativo e qualificações LTC e LCC irá receber o seguinte pagamento anual bruto:

Complemento	
Subsídio de LTC	14 000€
Subsídio LCC	0€
Subsídio de TRI	5 000€
Subsídio TRE	6 500€
Total P.A.	25 500€

8.3- As tarifas brutas diárias de formação serão repostas de acordo com os mesmos períodos de reposição e percentagens previstas no ponto 4.2 acima. Passam a aplicar-se as tarifas de formação diárias como indicado na tabela seguinte:

Tarifas de formação diária bruta (totalmente repostas)	
Elemento de remuneração	Tarifas
Taxa diária SFI SIM	187,50€
Taxa diária TRI SIM	290,00€
Taxa diária TRE SIM	290,00€

8.4- Os pilotos receberão um subsídio anual bruto de 6000,00 €, no caso dos comandantes, e 5500,00 € no caso de FO, JFO e SO (sem alteração aos valores atuais). O subsídio será pago em prestações mensais de valor igual e será atribuído de acordo com a tabela seguinte:

Atribuição de subsídio anual		
	Comandante	FO
Perda da licença	2 000€	1 750€
Seg. de saúde	1 500€	1 250€
Farda/ID	500€	500€
Sim	500€	500€
Estacionamento	500€	500€
Médico	500€	500€
Água	200€	200€
Telefone	300€	300€
Total bruto p.a	6 000€	5 500€

8.5- Os pilotos não terão direito a qualquer compensação ou reembolso adicional decorrentes de despesas, exceto quando previamente autorizados pela Empresa (disposições HOTAC específicas detalhadas no anexo 1; Guidelines fora da base).

8.6- A partir de 1 de dezembro de 2022, o pagamento da «perdiem» será de 75,00 líquidos pagos por cada escala de voo permanência de noite fora da base de origem do piloto (excluindo os pilotos móveis). O «perdiem» é um subsídio destinado a compensar os custos incorridos com as escalas durante a noite e será acrescentado a outros subsídios previstos no presente contrato.

8.7- As tarifas de WOFF diárias brutas serão repostas de acordo com os mesmos períodos de reposição e as percentagens previstas em 4.2 acima. O pagamento do trabalho em dia de folga (pagamentos WOFF) irá permanecer com as tarifas brutas diárias de acordo com a tabela seguinte:

Pagamentos WOFF (bruto diário)	
	Todas as bases portuguesas existentes
Comandante	594,90€
FO/JFO	300,00€
SO	150,00€

8.8- Quando se encontrem em férias, os pilotos têm direito à remuneração base já incluída na remuneração base bruta anual e a um montante bruto diário adicional, de acordo com o quadro abaixo. As tarifas brutas de férias anuais serão repostas de acordo com os mesmos períodos de reposição e percentagens previstas no ponto 4.2 acima, e passa a aplicar-se a tabela seguinte:

Pagamentos S/F (bruto diário)	
	Todas as bases portuguesas existentes
Comandante	150€
FO/JFO	120€
SO	60€

9- Pré-aviso aplicável aos pilotos

9.1- Considerando o elevado nível de responsabilidade e o valor para a empresa que reúnem as funções dos pilotos, nos termos do artigo 400.º número 2 do Código do Trabalho, o pré-aviso aplicável à denúncia do contrato de trabalho por parte dos pilotos é aumentado para 90 dias.

10-Pensão

10.1- A Ryanair continuará a fazer contribuições para o plano de pensões existente. A contribuição total anual de pensão de comandante existente sobe para 16 000,00 € por ano (até 8000,00 € à responsabilidade da Ryanair/até 8000,00 € comandante) quando totalmente reposta de acordo com a tabela 4.2, e a pensão total de primeiro oficial até 6K p.a (3K Ryanair/3K primeiro oficial) quando totalmente reposta, faseado de acordo com as regras atualmente aplicáveis e de forma proporcional para trabalho a tempo parcial. A Ryanair criou um novo regime de pensão português para os pilotos com base na manutenção dos níveis máximos de contribuição equivalente da entidade empregadora.

11- Outros benefícios

11.1- A Ryanair irá incluir os pilotos numa apólice de seguro de «morte no trabalho» com a cobertura de dois salários base anuais em caso de morte durante o período de trabalho na Ryanair.

11.2- Protecção legal (sem alteração às regras atuais) - A Ryanair proporcionará acesso rápido a aconselhamento jurídico especializado (até um limite de 150 000 euros) para representações e serviços em consultas jurídicas em tribunais cíveis e militares, em relação ao Piloto no exercício de funções na Ryanair. Esta possibilidade não está disponível a qualquer piloto que

tenha reclamações contra a Ryanair. A possibilidade de acesso a aconselhamento jurídico ficará sempre ao discricionário e irrestrito critério da Ryanair. Nos casos em que a Ryanair concordar em prestar aconselhamento jurídico, a escolha do advogado ficará ao critério da Ryanair e a Ryanair reserva-se o direito de monitorizar a quantidade e qualidade (incluindo o conteúdo) do aconselhamento jurídico prestado. A aceitação da Ryanair em fornecer aconselhamento jurídico, não implica de forma nenhuma, nem sugere que a Ryanair tolera, aceita ou consente, de forma nenhuma, o comportamento do Piloto a respeito do qual foi procurado aconselhamento jurídico, nem sugere que a Ryanair indenize o Piloto a respeito do qual foi procurado aconselhamento jurídico.

11.3- A Ryanair irá disponibilizar escalas partilhadas/part-time com pagamento proporcional/benefícios sujeitos à legislação laboral portuguesa e enquadrados na escala fixa de 5/4.

11.4- A partir de 1 de junho de 2022 os pilotos da Ryanair com 12 meses de serviço receberão o pagamento integral dos seus elementos de remuneração fixa até um máximo de 6 dias de ausência por ano por doença certificada, entre 1 de abril e 31 de março do ano civil subsequente. Este benefício discricionário adicional é concedido unilateralmente pela Ryanair e não é contratual, dependendo do pleno cumprimento de todos os procedimentos de comunicação de faltas por parte do piloto.

12- Paz social

12.1- As partes acordam na necessidade de desenvolver um sistema eficaz de relações industriais, através de uma comunicação eficaz e regular. Ambas as partes devem procurar trabalhar de forma colaborativa com o interesse a longo prazo da sustentabilidade tanto do modelo «low cost» e de alta produtividade da Ryanair como das carreiras dos pilotos. As partes concordam em apoiar o desenvolvimento bem-sucedido da Ryanair e a sua missão de fornecer serviços de transporte aéreo a preços low cost com uma produtividade elevada das pessoas, na rede de bases da Ryanair através de um serviço muito eficaz, fiável e pontual, de acordo com as mais elevadas normas de segurança.

12.2- As partes concordam que negociaram de boa-fé e chegaram a um acordo mutuamente aceitável e concordam em não tomar quaisquer medidas durante a vigência do presente acordo, com o objetivo de comprometer ou modificar este AE.

12.3- As partes reconhecem que os termos e condições aqui acordados são globalmente mais favoráveis aos pilotos do que qualquer regulamentação anterior aplicável, incluindo o anterior AE e as disposições mínimas aplicáveis, consagradas em todo o enquadramento legal aplicável.

12.4- As partes reconhecem a importância de ter um processo eficaz de resolução interna de litígios. As partes concordam que devido à natureza pública dos serviços fornecidos pela Ryanair, é necessário um procedimento de resolução de litígios para garantir que são feitas todas as tentativas para resolver situações de potencial conflito antes da sua escalada até uma ação coletiva, inclusive, no interesse primário dos clientes da Ryanair. Caso surja qualquer disputa substancial, divergência ou impasse entre as partes, ambas as partes irão envidar todos os esforços razoáveis para negociar e resolver a disputa ou impasse de uma forma significativa, de boa-fé e no nível administrativo adequado.

12.5- Desde que os termos deste acordo sejam honrados e continuem a ser aplicados a todos os pilotos diretamente empregados da Ryanair em Portugal, o SPAC obriga-se a não iniciar nenhuma ação coletiva unilateral (incluindo greve ou piquete alternativo/secundário) em matérias cobertas por este AE durante o período da sua vigência. Ambas as partes concordam que os aumentos salariais delineados neste acordo serão o único aumento de custos durante o período de vigência deste acordo e não haverá mais reclamações salariais de qualquer natureza durante o período de vigência deste acordo.

12.6- As regras deste AE foram acordadas com base num acordo (datado de 24 de maio de 2022) entre as partes com vista a emendar o acordo de emergência estabelecido para enfrentar a crise pandémica da Covid-19. Este acordo deve ser tomado em consideração e servir como instrumento de interpretação caso surjam dúvidas quanto à vontade das partes, tal como expresso nas cláusulas acima referidas.

31 de maio de 2022.

Em nome da Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal:

Darrell Hughes, diretor de estratégia e operações de RH, na qualidade de mandatário.

Em nome do SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

Tiago Grácio de Faria Lopes, presidente da direção. Luís Miguel Marques Teodoro, vice-presidente da direção.

ANEXO 1

Escalas de serviço**Disposições de escalas de serviço 5/4**

1- Os pilotos portugueses trabalham num turno fixo de manhã durante 5 dias, seguidos por 4 dias de folga, seguido por 5 dias no turno tardio, seguido por 4 dias de folga.

2- É da exclusiva responsabilidade do piloto aceitar ou não um serviço de voo num dia que estava escalado como dia de folga (WOFF). A aceitação desse serviço irá acionar um pagamento de trabalho em dia de folga (excluindo as disposições da S.3 abaixo).

3- 6 dias de trabalho e 3 de folga - Será escalado duas vezes por ano, para cobrir sessões de formação recorrentes - notificação com 4 semanas de antecedência.

4- Um draft das escalas de serviço serão emitidas à sexta-feira e abrangem as quatro semanas, com início na segunda-feira, três dias depois. Os draft das escalas de serviço preliminares estão sujeitas a alterações.

5- A escala de serviço final será emitida à sexta-feira e abrange a semana que começa na segunda-feira, três dias depois.

6- Os dias de folga no draft da escala de serviço (publicada com quatro semanas de antecedência) estão garantidos.

7- As alterações à escala de serviço (que implicam um aumento nos setores) só serão permitidas entre turnos matinais ou, em alternativa, entre turnos tardios. Estas alterações são obrigatórias e podem ser feitas no próprio dia.

8- Os pilotos podem recusar quaisquer pedidos de alteração na escala de serviço, que os mude de um turno matinal para um turno tardio ou vice-versa no próprio dia.

9- Nenhum piloto deve ser escalado para serviços de voo durante mais de cinco dias de trabalho consecutivos.

10- Não é possível aceitar pedidos de folga em dias ou para tipos de serviço específicos. No entanto, aceitam-se pedidos para gozar «dias individuais» e descontados nas férias anuais.

11- Quaisquer trocas feitas pelos Pilotos têm de estar em conformidade com as disposições do manual de operações, parte A, e aprovadas, por escrito, pelo controlo da tripulação. A proibição de alterações entre turnos matinais e noturnos também se aplica às trocas.

12- Os pilotos podem trocar de um serviço de voo para um serviço de assistência, mas não podem trocar para serviços de assistência antes ou depois de dias de folga.

13- O pagamento de trabalho em dias de folga não se aplica às trocas.

14- Os pilotos que se encontrem temporariamente indisponíveis para serviços de voo por motivos de saúde, mas que estejam disponíveis para outros serviços, podem ser escalados para serviços das operações de voo, em terra, com base no padrão 5 dias trabalho e 2 folgas, mas sujeitos às restrições do manual de operações da Ryanair, parte A, capítulo 7. A remuneração SBH não será aplicada a estes serviços em terra.

15- Os pilotos deverão marcar consulta na medicina de aviação, de acordo com o seu tempo pessoal.

16- Se forem atingidos os FTL (flight time limitations) ou se houver essa possibilidade, então serão atribuídos, por ordem de prioridade; dias férias anuais, depois dias de formação, depois dias de folga (N/A designação da escala).

17- Todos os períodos de serviço de voo (PSV) estão sujeitos às FTL da Ryanair, de acordo com a subsecção Air Ops Sub part FTL das operações aéreas. Se estas foram significativamente alteradas, o padrão de escalas de serviço será revisto.

18-O horário de começo do PSV e o horário de fim do PSV estarão sujeitos às restrições das FTL da Ryanair, de acordo com a subsecção Air Ops Sub part FTL .

19-PSV de 13 horas sujeito aos critérios apresentados na subsecção Air Ops Sub part FTL. Não está planeado serviço de voo noturno.

Diretrizes fora da base

1- Quando são atribuídos serviços fora da base a um piloto da Ryanair, será seguido o processo abaixo:

- a) O departamento de escalas em Dublin irá atribuir um serviço fora da base (incluindo «night stops») que acionará o pagamento de um subsídio de 75,00 € (líquido dos impostos irlandeses) por noite e o alojamento num hotel adequado;
- b) O departamento de operações da Ryanair ou a API irá reservar alojamento individual para os pilotos num hotel adequado e encaminhar a confirmação individualmente para a mala de voo eletrónica (iPad) dos pilotos;
- c) Os hotéis nas imediações do aeroporto ou com serviço de shuttle para o aeroporto são preferíveis. No entanto, quando não estiver disponível um serviço de shuttle, os pilotos podem pedir o reembolso de despesas de transporte razoáveis para as viagens aeroporto/hotel;
- d) Pode ser pedido um reembolso por despesas razoáveis de quilometragem ou de táxi, de acordo com o ponto acima em serviços fora da base. Os pedidos de reembolso por despesas com táxis e quilometragem só podem ser feitos quando são necessários para executar os deveres contratuais e devem ser aprovados com antecedência;
- e) Nos casos de serviços fora da base em que ocorram problemas com a HOTAC ou com o transporte, os Pilotos devem contactar imediatamente o controlo da tripulação. Se os pilotos considerarem que o alojamento no hotel não está em conformidade com as normas estabelecidas pelas operações da Ryanair, deverão informar a companhia imediatamente a Ryanair, que determinará se o alojamento é satisfatório;
- f) Os pilotos que prestem trabalho fora da base irão receber alojamento de acordo com o procedimento da companhia nesse momento. Se o alojamento ou o processo ficar, de alguma forma, aquém do estabelecido no procedimento, os pilotos deverão reportar imediatamente essa questão através do sistema Zendesk.

ANEXO II

Produtividade

1- Este contrato aplica-se a todos os tipos de aeronave.

2- Este contrato foi celebrado tendo por base a garantia de que os pilotos em Portugal garantem a não redução de produtividade.

3- Este é um acordo de 4 anos, com o fim de testar o padrão 5 dias de trabalho e 4 dias de folga.

4- Se for demonstrado que a produtividade individual está a ser afetada em qualquer trimestre, no sentido em que os pilotos não possam ou não consigam mais de 850 horas por ano (p. ex. ausências prolongadas ou ausências frequentes), a produtividade será recuperada individualmente no trimestre seguinte, revertendo para o padrão de 5 dias de trabalho e 3 dias de folga. Sempre que possível, depois de recuperada esta perda, o padrão da escala de serviço será repostado, de acordo com o padrão original. Esta disposição não deverá ser utilizada para fins punitivos. Destina-se a manter a produtividade.

5- Serão repostas as sessões de formação e de comando (ou seja, formação de conversão, LTC, formação TRI/E, etc.) com base num padrão de 5 dias de trabalho e 2 de folga ou qualquer padrão que seja necessário para acelerar a formação, nos termos do manual de operações da Ryanair, parte A, capítulo 7.

6- Os padrões das escalas e das férias anuais estão sujeitos a alteração após promoção ou transferência. Ocasionalmente, poderá ser necessário alterar o padrão da escala, para garantir uma escala uniforme. A companhia envidará todos os esforços para minimizar estas alterações dos padrões, que só serão aplicadas quando for necessário em termos operacionais e irão garantir um mínimo de 3 de folga, durante a transição do padrão.

7- Aceita-se que, ocasionalmente, se houver alteração das circunstâncias operacionais, (como um volume de formação elevado, introdução de uma aeronave ou níveis fora do normal de demissões/recrutamentos ou por força maior), a integridade

das receitas das operações de voo continuam a prevalecer e estas diretrizes de elaboração de escalas de serviço podem ser suspensas ou alteradas por períodos de 28 dias de cada vez, após consulta com o sindicato dos pilotos e de acordo com as disposições básicas do manual de operações da Ryanair, parte A, capítulo 7.

Depositado em 17 de maio de 2023, a fl. 28 do livro n.º 13, com o n.º 154/2023, 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 20 de 29/05/2023)

Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial.

Acordo de revisão do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FSUGT (Frente de Sindicatos da UGT), constituída pela FNE - Federação Nacional da Educação e constituída pelos sindicatos da FNE - Federação Nacional da Educação e em representação dos seus sindicatos filiados, SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte, SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro, SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo, SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul, SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores, SDPM - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira, STAAE-ZN - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte, STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro, STAAE Sul e RA - Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas, pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, pelo SINAPE - Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, pelo SINDEP - Sindicato Nacional e Democrático dos Professores, pelo SINDITE - Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica, pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços, e pelo SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes.

O presente acordo altera o CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 47, de 22 de dezembro de 2022.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- (...)

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 4000 empregadores e 70 000 trabalhadores.

(...)

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias e finais

(...)

Cláusula 99.^a

Cláusula de salvaguarda

Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos e notas, que, entretanto, não foram objeto de alteração, constantes do CCT, cuja publicação está inserta no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 47, de 22 de dezembro de 2022.

(...)

ANEXO IV

Enquadramento das categorias profissionais e profissões em níveis de remuneração

(...)

Nível IV:

Contabilista (certificado)

Nível VII:

Chefe de secção (ADM)

Nível IX:

Cozinheiro-chefe

(...)

Escriturário principal - Subchefe de secção (ADM)

Nível XI:

Cozinheiro de 1.^a

(...)

Escriturário de 1.^a

Nível XII:

Cozinheiro de 2.^a

(...)

Escriturário de 2.^a

Nível XIII:

Cozinheiro de 3.^a

(...)

Escriturário de 3.^a

Nível XIV:

Estagiário do 2.º ano (ADM)

Nível XV:

Estagiário de 1.º ano (ADM)

ANEXO V

Tabela de retribuições mínimas

(A partir de 1 de janeiro de 2023)

Tabela A

Nível	RM
1	1299,00€
2	1213,00€
3	1145,00€
4	1094,00€
5	1050,00€
6	970,00€
7	917,00€
8	865,00€
9	838,00€
10	825,00€
11	807,00€
12	801,00€
13	792,00€
14	782,00€
15	772,00€
16	768,00€
17	764,00€
18	760,00€

Tabela B

1- Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado, com licenciatura

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I	26 ou mais	3113
II	De 23 a 25	2450
III	De 20 a 22	2092

IV	De 16 a 19	1973
V	De 13 a 15	1907
VI	De 9 a 12	1756
VII	De 4 a 8	1513
VIII	De 0 a 3	1050

2- Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado, com bacharelato

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I	26 ou mais	2562
II	De 23 a 25	2360
III	De 20 a 22	1976
IV	De 16 a 19	1907
V	De 13 a 15	1756
VI	De 9 a 12	1513
VII	De 4 a 8	1398
VIII	De 0 a 3	1050

4- Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com licenciatura profissionalizados

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I	26 ou mais	2619
II	De 23 a 25	1983
III	De 20 a 22	1860
IV	De 16 a 19	1695
V	De 13 a 15	1520
VI	De 9 a 12	1439
VII	De 4 a 8	1179
VIII	De 0 a 3	1050

5- Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I	26 ou mais	2563
II	De 23 a 25	1963
III	De 20 a 22	1812
IV	De 16 a 19	1650
V	De 13 a 15	1488
VI	De 9 a 12	1384
VII	De 4 a 8	1129
VIII	De 0 a 3	999

6- Restantes educadores e professores sem funções docentes, com funções educativas

Níveis	Graus académicos/anos serviço	Valores em euros
I	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos	1242
II	Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 26 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 26 anos	1184
III	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos Professores com grau superior e mais de 25 anos	1169
IV	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos Professores com 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos Professores com grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 25 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 25 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 25 anos	1107
V	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos Professores com grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 20 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 20 anos Professores sem grau superior e mais de 25 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 25 anos	997
VI	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos Professores com grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 15 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 15 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 15 anos	900

	Professores sem grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 20 anos	
VII	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos Professores com grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 10 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 10 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 10 anos Professores sem grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 15 anos	795
VIII	Educadores de estabelecimento com grau superior Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 5 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 5 anos Professores sem grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 10 anos	772
IX	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar Professores com grau superior Professores sem grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 5 anos	764
X	Educadores de infância sem curso, com diploma Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma Professores sem grau superior Educadores de estabelecimento sem grau superior Professores do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais Professores autorizados do 1.º ciclo do ensino básico Educadores de infância autorizados	760

Porto, 28 de abril de 2023.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

Alfredo Cardoso da Conceição, na qualidade de mandatário.
 Maria José Miranda Meneses, na qualidade de mandatário.
 Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Pela FNE - Federação Nacional da Educação e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte;
- SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro;
- SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo;
- SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul;
- SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;
- SDPM – Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;
- STAAE-ZN - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte;
- STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro;
- STAAE Sul e Regiões Autónomas - Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas.

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo SINAPE - Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação:

Acácio Fernando Vieira Garcia Várzea, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP:

Patrícia Jorge Braga Oliveira Enes Ribeiro, mandatária com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINDEP:

Manuel da Silva Braga, mandatário com poderes para o ato.

Depositado em 17 de maio de 2023, a fl. 28 do livro n.º 13, com o n.º 153/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no B.T.E., n.º 20 de 29/05/2023)

Organizações do Trabalho:**Associações Sindicais:****Direção:****Sindicato dos Trabalhadores da Empresa de Eletricidade da Madeira - Eleição.**

Identidade dos Membros da Direção eleitos no dia 18 de abril de 2023, para o quadriénio 2023/2026.

MESA DA ASSEMBLEIA GERAL**Presidente**

TEÓFILO ALBINO FERNADES ESCÓRCIO, filho Albino Dinis Escórcio e de Maria Inês Fernandes Escórcio, nascido a 22.07.1961, natural de São Martinho, Funchal, morador na Travessa dos Três Paus, n.º 25, casa B Santo António, Funchal, com o CC n.º 05567902.

Secretário

JOÃO JOSÉ RODRIGUES FERREIRA, filho de João Luís Ferreira e de Maria Fernanda Freitas Rodrigues, nascido a 15.10.1961, natural do Monte, Funchal, morador no Rua Velha da Ajuda, 85, 1.º, São Martinho, Funchal, com o CC n.º 06134031.

Secretário

JOÃO VIRGILIO FREITAS NOBREGA, filho de Agostinho Correia de Nóbrega e de Lurdes Gouveia Freitas, nascido a 17.12.1970, natural de Caniço, Santa Cruz, morador na Travessa Manuel Sá Bacatela, n.º 7, Caniço, com o CC n.º 9496406.

DIREÇÃO**Presidente**

DUARTE MIGUEL NÓBREGA GOUVEIA, filho de Manuel José Nicomedes de Gouveia e de Maria Martins de Nóbrega Gouveia, nascido em 18.05.1959, natural de Santa Maria Maior, Funchal, morador em Impasse Pico São João,11, São Pedro, Funchal, com o CC n.º 05174192.

Vice-Presidente

CARLOS MANUEL RIBEIRO JASMINES, filho de João Manuel Gomes Jasmins e de Maria Elvira Silvestre Ribeiro Jasmins, nascido a 27.10.1964, natural de Porto Santo, Porto Santo, morador no Caminho de Santo Amaro, 30, Edifício E, 1.º Dt.º CF, Santo António, Funchal, com o BI n.º 6937352, do Arquivo de Identificação do Funchal.

1.º Secretário

DUARTE MIGUEL NÓBREGA GOUVEIA, filho de Manuel José Nicomedes de Gouveia e de Maria Martins de Nóbrega Gouveia, nascido em 18.05.1959, natural de Santa Maria Maior, Funchal, morador em Impasse Pico São João,11, São Pedro, Funchal, com o CC n.º 05174192.

2.º Secretário

FELISBERTO ASSIS FERNANDES PIMENTA, filho de António Fernandes Pimenta e de Antónia da Conceição de Sousa Pimenta, nascido a 04.10.1959, natural de 5. Roque, Funchal, morador na Caminho da Terça 33, S. Roque, Funchal, com o CC n.º 05357919.

Tesoureiro

DURTE NUNO SERRÃO BARRETO, filho de José Laurindo Rodrigues Barreto e de Maria da Graça Aguiar Serrão Barreto, nascido a 14.08.1980, natural de São Pedro, Funchal, morador em 2ª Travessa da Doca 22 A n.º. 4, com o CC n.º 11673801.

CONSELHO FISCAL

EMANUEL ARCÁDIO MENDONÇA DRUMOND, filho de José Gonçalves Drumond e Maria Felismina de Mendonça, nascido a 13.11.1965, natural de Monte, Funchal, morador na rampa Quinta Santana, casa F, Livramento, Funchal, com o CC n.º 7359872.

RAFAEL GOMES JESUS, filho de Rafael de Jesus e de Maria Gomes Amoreira, nascido em 29.09.1966, natural de Monte, Funchal, morador em Sítio do Lombo do Doutor, Calheta, com o CC n.º 07832918.

DECIA FILIPA LOPES BRANCO DA SILVA, filho de Rui Amílcar de Freitas Branco e de Maria Fátima Mendes Lopes Branco, nascido a 07.03.1974, natural de São Pedro, Funchal, morador em Rua Sidónio Serôdio, Mor. 12, Urbanização Atalaia, com o CC n.º 11353487

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: 21,93 € (IVA incluído)