

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 34

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério para a Qualificação e o Emprego  
Edição: Direcção de Serviços de Informação Científica e Técnica

Preço 520\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 63	N.º 34	P. 1567-1632	15-SETEMBRO-1996
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

— F. e F. — Manutenção Industrial, L. <sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua .....	1569
— Têxtil Manuel Gonçalves, S. A. — Autorização de laboração contínua .....	1569

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Agricultores ao Sul do Tejo e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas .....	1570
— PE da alterações ao CCT entre a AIPGN — Assoc. dos Industriais de Pedra do Norte e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção .....	1570
— PE das alterações ao CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e o SITEMAQ — Sind. da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra e outro .....	1571
— PE das alterações aos CCT entre a APC — Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e diversas associações sindicais .....	1572
— PE das alterações aos CCT (administrativos) entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços .....	1572
— Aviso para PE do CCT entre a APIMINERAL — Assoc. Portuguesa da Ind. Mineral e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros .....	1573

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa de Médicos Patologistas e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	1574
— CCT entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras .....	1575
— AE entre a Portugal Telecom, S. A., e a FCTA — Feder. Nacional dos Sind. das Comunicações, Telecomunicações e Audiovisual e outros .....	1577



---

#### SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.  
**PRT** — Portaria de regulamentação de trabalho.  
**PE** — Portaria de extensão.  
**CT** — Comissão técnica.  
**DA** — Decisão arbitral.  
**AE** — Acordo de empresa.

#### ABREVIATURAS

**Feder.** — Federação.  
**Assoc.** — Associação.  
**Sind.** — Sindicato.  
**Ind.** — Indústria.  
**Dist.** — Distrito.

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **F. e F. — Manutenção Industrial, L.<sup>da</sup> Autorização de laboração contínua**

A empresa F. e F. — Manutenção Industrial, L.<sup>da</sup>, com sede em Sines, requereu autorização para laborar continuamente, sempre que necessário, aquando da prestação de serviços de manutenção industrial à empresa PORTSINES — Terminal Multipurpose de Sines, S. A., a qual se dedica à descarga de navios de graneis sólidos no terminal portuário de Sines.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho para as indústrias metalúrgica e metalomecânica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1981, e subsequentes alterações.

Assim, e considerando:

- 1) Que não existe conflitualidade na empresa;
- 2) Que não há comissão de trabalhadores constituída na empresa;
- 3) Que os trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido deram o seu acordo por escrito;
- 4) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável (CCT para as indústrias metalúrgica e metalomecânica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1981, e subsequentes alterações) não veda o regime pretendido;
- 5) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa F. e F. — Manutenção Industrial, L.<sup>da</sup>, a laborar continuamente, sempre que necessário, aquando da prestação de serviços de manutenção industrial à empresa PORTSINES — Terminal Multipurpose de Sines, S. A., no terminal portuário de Sines.

Ministérios da Economia e para a Qualificação e o Emprego, 9 de Agosto de 1996. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *José Rodrigues Pereira Penedos*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

### **Têxtil Manuel Gonçalves, S. A. Autorização de laboração contínua**

A empresa Têxtil Manuel Gonçalves, S. A., com sede em Vilar, São Cosme do Vale, Vila Nova de Famalicão, requereu autorização para laborar continuamente na sua unidade industrial sita no lugar da sede.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho para a indústria têxtil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, 37, de 8 de Outubro de 1981, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, de modo a ser possível rentabilizar não só os recursos humanos existentes mas também o parque de máquinas disponível, fruto de enormes investimentos efectuados. Por outro lado, só o alargamento do período de laboração permitirá satisfazer o acréscimo de encomendas nos prazos exigíveis, num sector que parece começar a sair da crise nacional e internacional que tem vindo há vários anos a atravessar.

Assim, e considerando:

- 1) Que não existe conflitualidade na empresa;
- 2) Que não há comissão de trabalhadores constituída na empresa;
- 3) Que os trabalhadores envolvidos no regime de laboração pretendido serão admitidos para esse efeito;
- 4) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável (CCT para a indústria têxtil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, 37, de 8 de Outubro de 1981, e subsequentes alterações) não veda o regime pretendido;
- 5) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Têxtil Manuel Gonçalves, S. A., a laborar continuamente na sua unidade industrial sita em Vilar, São Cosme do Vale, Vila Nova de Famalicão.

Ministérios da Economia e para a Qualificação e o Emprego. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *José Rodrigues Pereira Penedos*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

# PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **PE das alterações ao CCT entre a Assoc. de Agricultores ao Sul do Tejo e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação de Agricultores ao Sul do Tejo e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 1996, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, 25, de 8 de Julho de 1996, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação de Agricultores ao Sul do Tejo e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 1996, são estendidas, na área da convenção:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados no sindicato outorgante.

2 — A presente portaria não se aplica às relações de trabalho abrangidas pela portaria de extensão das alterações ao contrato colectivo celebrado entre a Associação de Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e ao contrato colectivo celebrado entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1996.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais constantes da convenção produzem efeitos desde 1 de Maio de 1996, podendo as diferenças salariais ser pagas em até cinco prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 3 de Setembro de 1996. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

### **PE das alterações ao CCT entre a AIPGN — Assoc. dos Industriais de Pedra do Norte e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIPGN — Associação dos Industriais de Pedra do Norte e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1996, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional

previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 1996, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIPGN — Associação dos Industriais de Pedra do Norte e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1996, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que prossigam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não filiados nos sindicatos representados na outorga da convenção pela federação sindical signatária.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Fevereiro de 1996, podendo as diferenças salariais ser pagas em até oito prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 2 de Setembro de 1996. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

#### **PE das alterações ao CCT entre a APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas e outras e o SITEMAQ — Sind. da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra e outro.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra e outro, publicadas no *Boletim do*

*Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1996, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1996, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APEQ — Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1996, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Junho de 1996, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 3 de Setembro de 1996. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

**PE das alterações aos CCT entre a APC — Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e diversas associações sindicais.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APC — Associação Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e o SIEC — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro, entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, entre a mesma associação patronal e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos), entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos), entre a mesma associação patronal e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (administrativos) e, finalmente, entre a referida associação patronal e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, recentemente publicadas, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1996, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APC — Associação Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e o SIEC — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro, entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, entre a mesma associação patronal e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos), entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (administrativos), entre a mesma associação patronal e o SITEC — Sindicato dos

Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (administrativos) e, finalmente, entre a referida associação patronal e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 17 e 25, de 8 de Maio e de 8 de Julho, ambos de 1996, são aplicáveis, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica (indústria de cerâmica — barro branco) abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Junho de 1996, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 3 de Setembro de 1996. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

**PE das alterações aos CCT (administrativos) entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 20 e 27, de 29 de Maio e de 22 de Julho, ambos de 1996, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional

previstos nas convenções, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1996, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 20 e 27, de 29 de Maio e de 22 de Julho, ambos de 1996, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Junho de 1996, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério para a Qualificação e o Emprego, 2 de Setembro de 1996. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António de Lemos Monteiro Fernandes*.

#### **Aviso para PE do CCT entre a APIMINERAL — Assoc. Portuguesa da Ind. Mineral e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a APIMINERAL — Associação Portuguesa da Indústria Mineral e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1996.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará a convenção colectiva de trabalho extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa de Médicos Patologistas e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — A presente convenção vigorará por um período de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 1996.

2 — As tabelas de remunerações mínimas (anexo III) e as demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1996.

## CAPÍTULO V

### Local de trabalho, transferências e deslocações

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Deslocações

.....

4 — .....

a) Um subsídio de 340\$ por cada dia completo de deslocação;

.....

.....

8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar — 1470\$;

Alojamento com pequeno-almoço — 5780\$.

## CAPÍTULO VI

### Da retribuição

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Tabela de remunerações

1 — .....

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito

a um abono mensal para falhas no valor de 3120\$, enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 5280\$ no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das funções previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com o curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas qualidades, têm direito a um subsídio mensal de 4800\$.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Serviço de urgência

1 — .....

2 — Sempre que o trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 1640\$, 2690\$ e 4650\$, respectivamente em dia útil, descanso semanal complementar e descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 1640\$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

.....

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 560\$ por cada período de trabalho efectivamente prestado.

.....

## ANEXO III

### Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I-A	Técnico superior de laboratório .....	128 000\$00
I-B	Contabilista/técnico de contas .....	118 500\$00



Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
II	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Secretário de direcção .....	103 300\$00
III	Técnico de análises anátomo-patológicas Técnico de análises clínicas ..... Primeiro-escriurário .....	92 600\$00
IV	Ajudante de técnico de análises clínicas Dactilógrafo com mais de seis anos ..... Estagiário de técnico paramédico ..... Motorista de ligeiros ..... Praticante ..... Segundo-escriurário .....	79 100\$00
V	Assistente de consultório ..... Dactilógrafo de três a seis anos ..... Terceiro-escriurário .....	69 200\$00
VI	Auxiliar de laboratório ..... Contínuo ..... Dactilógrafo até três anos ..... Empregado de serviços externos ..... Estagiário dos 1.º e 2.º anos .....	64 800\$00
VII	Trabalhador de limpeza .....	61 100\$00

Lisboa, 3 de Junho de 1996.

Pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos Paramédicos:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:  
(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 8 de Agosto de 1996.

Depositado em 4 de Setembro de 1996, a fl. 29 do livro n.º 8, com o n.º 373/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

##### Cláusula 3.ª

##### Vigência e revisão

1 — .....

2 — As tabelas de remunerações mínimas (anexo III) e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 1996.

### CAPÍTULO V

#### Local de trabalho, transferência e deslocações

##### Cláusula 24.ª

##### Deslocações

1 — .....

- 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — .....  
 a) A um subsídio de 340\$ por cada dia completo de deslocação;  
 .....  
 5 — .....  
 6 — .....  
 7 — .....

8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea c) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar — 1470\$;  
 Alojamento com pequeno-almoço — 5780\$.

## CAPÍTULO VI

### Da retribuição

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Tabela de remunerações

1 — .....

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 3120\$.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 5280\$ no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especializações, têm direito a um subsídio mensal de 4800\$.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Serviços de urgência

1 — .....

2 — Sempre que o trabalhador, por motivos de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 1640\$, 2690\$ e 4650\$, respectivamente em dia útil, descanso semanal complementar e descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 1640\$ por cada quatro anos de permanência

ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 560\$ por cada período de trabalho efectivamente prestado.

## ANEXO III

### Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias	Remunerações
I-A	Director técnico .....	129 300\$00
I	Técnico superior de laboratório ..... Chefe de serviços administrativos ..... Contabilista ..... Técnico de contas .....	118 800\$00
II	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Secretário da direcção ..... Técnico paramédico (com curso) ..... Operador de computador .....	103 600\$00
III	Técnico de análises anátomo-patológicas Técnico de análises clínicas ..... Primeiro-escriturário .....	92 900\$00
IV	Ajudante técnico (fisioterapia) ..... Ajudante técnico de análises anátomo-patológicas. Ajudante técnico de análises clínicas ..... Dactilógrafo (com mais de seis anos) .... Estagiário técnico paramédico ..... Massagista ..... Motorista de ligeiros ..... Segundo-escriturário .....	79 300\$00
V	Assistente de consultório ..... Dactilógrafo de três a seis anos ..... Praticante técnico ..... Terceiro-escriturário .....	69 500\$00
VI	Auxiliar de laboratório ..... Contínuo ..... Dactilógrafo até três anos ..... Empregado de serviços externos ..... Estagiário do 1.º e 2.º anos .....	65 000\$00
VII	Trabalhador de limpeza .....	61 300\$00

Porto, 29 de Fevereiro de 1996.

Pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 8 de Agosto de 1996.

Depositado em 2 de Setembro de 1996, a fl. 29 do livro n.º 8, com o n.º 372/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a Portugal Telecom, S. A., e a FCTA — Feder. Nacional dos Sind. das Comunicações, Telecomunicações e Audiovisual e outros.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Portugal Telecom, S. A. (adiante referida por Portugal Telecom ou por empresa), e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua actividade profissional.

2 — Os anexos a este acordo constituem parte integrante do mesmo, ficando ambas as partes obrigadas ao seu cumprimento.

3 — As disposições deste AE são aplicáveis, com as devidas adaptações, aos contratados a termo.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

À vigência, denúncia e revisão do presente AE aplica-se o disposto na lei.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Deveres da empresa**

1 — São deveres da empresa, nomeadamente:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, em conformidade com as prescrições legais aplicáveis;
- c) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador e providenciar para que quaisquer observações ou repreensões sejam feitas por forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Remeter a todos os sindicatos signatários deste acordo, designadamente às direcções, secções ou delegações, aos delegados sindicais e a todos os locais de trabalho, exemplares das publicações da empresa destinadas a informação geral;
- e) Prestar esclarecimentos aos trabalhadores da empresa e às ORT sobre questões do seu interesse, nomeadamente sobre processos de transferência e de mudança de categoria profissional;
- f) Pôr à disposição dos trabalhadores instalações adequadas dentro da empresa para reuniões, locais e quadros para afixação de documentos sindicais e diplomas internos da empresa;
- g) Entregar a cada trabalhador um exemplar do presente acordo;
- h) Atribuir a cada trabalhador trabalho compatível com as aptidões, categoria e deontologia profissionais, bem como com as suas possibilidades físicas e psíquicas;
- i) Proporcionar aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida condições de trabalho adequadas;
- j) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a

consulta do processo individual, sempre que o respectivo trabalhador o solicite;

- k) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificado ou certidões de onde conste a antiguidade, funções e cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à sua situação e currículo, que expressamente forem solicitados pelo interessado;
- l) Proporcionar aos trabalhadores protecção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por actos ou omissões inerentes à função que desempenham;
- m) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação e acompanhando com especial interesse os trabalhadores que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos, informações e esclarecimentos necessários;
- n) Fornecer aos trabalhadores o fardamento ou equipamento de trabalho, nos casos em que o deva fazer, nos termos dos normativos em vigor;
- o) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou colectivamente, que afectem ou possam vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço que a empresa se obriga a prestar;
- p) Enviar às associações sindicais signatárias deste acordo, a pedido das mesmas, em numerário, cheque, vale de correio ou transferência bancária, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeita, o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores que o solicitem, por escrito, à empresa, acompanhado dos respectivos mapas devidamente preenchidos.

2 — São ainda deveres da empresa, quando em serviço ocorra qualquer acidente com viaturas da empresa ou do próprio trabalhador, quando em serviço da empresa, e desde que previamente autorizado:

- a) Garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária;
- b) Assumir a responsabilidade civil no que se refere a danos causados à empresa ou a terceiros;
- c) Não proceder disciplinarmente contra trabalhadores em funções de condução.

3 — O disposto no número anterior não se aplica nos casos de a viatura não estar a ser legitimamente conduzida, o condutor ter actuado dolosamente ou ainda em caso de embriaguez ou estado análogo.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Garantias dos trabalhadores**

É proibido à empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os direitos previstos na Constituição, na lei ou no presente acordo, bem como despedi-lo,

- aplicar-lhe sanções ou prejudicá-lo por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, directa ou indirectamente, salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste acordo;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo a pedido do próprio ou nos casos previstos na lei ou neste acordo;
- d) Despedir ou readmitir qualquer trabalhador, ainda que com o acordo deste, com o propósito de o prejudicar ou diminuir os seus direitos ou regalias;
- e) Criar obstáculos ao exercício das funções dos membros dos corpos gerentes e delegados sindicais, nos locais de trabalho ou fora deles;
- f) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo;
- h) Retirar aos trabalhadores quaisquer direitos ou regalias já adquiridos, excepto nos casos expressamente acordados pelas partes em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que se considerar mais favorável;
- i) Responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, utensílios e aparelhos cujo desaparecimento ou inutilização venha a ocorrer, desde que o mesmo comunique o facto e prove a inexistência de negligência ou intencionalidade nesse desaparecimento ou inutilização.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores da empresa, nomeadamente:

- a) Observar e fazer observar as instruções e orientações hierárquicas em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade todos aqueles com quem profissionalmente tenha que contactar, tratando os clientes e o público em geral de forma correcta;
- c) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- d) Comunicar por escrito ao serviço, no prazo máximo de 30 dias, a sua residência habitual;
- e) Cumprir as normas quanto ao sigilo e segurança das telecomunicações e guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço;
- f) Dar conhecimento à empresa, através da linha hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- g) Ser portador do cartão de identificação da empresa, quando em serviço, e exibi-lo nos termos da regulamentação vigente;
- h) Utilizar os fardamentos de trabalho e equipamentos fornecidos pela empresa;

- i) Zelar pelo bom estado de conservação das instalações, do material e dos instrumentos de trabalho que lhe forem confiados;
- j) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho, procedendo ao registo de comparência nos termos que a empresa determinar;
- k) Comparecer às acções de formação para que tenham sido convocados;
- l) Comparecer aos exames médicos para que os serviços de saúde ocupacional os tenham convocado;
- m) Cooperar, na medida do possível, em todos os actos inerentes à melhoria da produtividade da empresa;
- n) Executar com competência os serviços que lhes forem confiados pelos superiores hierárquicos;
- o) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e o respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem;
- p) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Direito de reclamação

1 — O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as ordens ou instruções recebidas sejam confirmadas, por escrito, nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo sério para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando se mostre que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução se possa reear prejuízos que seja de supor não tenham sido previstos.

2 — Se o pedido de confirmação das ordens ou instruções por escrito não for satisfeito em tempo de permitir o seu cumprimento, o trabalhador comunicará, também por escrito, ao imediato superior hierárquico os termos exactos das ordens ou instruções recebidas e do pedido formulado, bem como a não satisfação deste, executando seguidamente a ordem ou instrução, salvo se houver prejuízo para pessoas ou bens que lhe estejam confiados.

3 — Se as ordens ou instruções não forem passíveis de qualquer demora ou se for ordenado o seu imediato cumprimento, o trabalhador fará a comunicação referida no número anterior logo após a sua execução, sem prejuízo da parte final do mesmo número.

4 — O trabalhador que, tendo observado o processo estabelecido nesta cláusula, cumprir instruções nas condições nela previstas, não será nem pessoal nem conjunta ou solidariamente responsável pelas consequências que resultem da sua execução.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Reclamações ou exposições

1 — Os trabalhadores que desejem apresentar quaisquer reclamações, exposições ou consultas, verbais ou por escrito, deverão fazê-lo por via hierárquica.

2 — Em qualquer dos casos referidos no número anterior, o superior hierárquico poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito.

3 — As reclamações, exposições e consultas formuladas por escrito serão também respondidas por escrito por quem para tal tiver competência, num prazo não superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Definição de conceitos base

1 — Posto de trabalho é o conjunto de responsabilidades organizadas com vista à obtenção de um fim específico, atribuíveis a um ou mais titulares e que contribuem para o objectivo de determinada actividade.

2 — Função é o conjunto de postos de trabalho que têm um núcleo comum de actividades e de qualificação atribuíveis a uma categoria profissional.

3 — Categoria profissional é o conjunto de funções semelhantes exercidas com carácter de permanência e predominância e que exigem qualificação e conhecimentos específicos.

4 — Carreira profissional é a categoria ou conjunto de categorias referente a uma mesma área de actividade.

5 — Nível de progressão é o posicionamento do trabalhador na sua categoria profissional.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Definição de funções

1 — O núcleo essencial das funções de cada categoria profissional é o constante do anexo I do presente acordo.

2 — No núcleo essencial de funções integra-se a plena utilização dos meios colocados à disposição do trabalhador para a cabal prossecução dos objectivos do posto de trabalho em concreto e da empresa em geral.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Funções diferentes

1 — Considera-se exercício de funções diferentes a situação em que a um trabalhador é atribuído um posto de trabalho correspondente a categoria profissional diferente da sua, enquanto necessário.

2 — A cessação do exercício de funções diferentes pode ocorrer a pedido do trabalhador, por razões ponderosas a ele respeitantes, aceites pela empresa.

3 — Do exercício de funções diferentes não pode resultar diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

4 — O desempenho de funções diferentes, nos termos desta cláusula, confere direito, enquanto aquele se man-

tiver, à remuneração correspondente ao nível de progressão imediatamente seguinte ao do trabalhador, nos casos em que a remuneração mensal do nível inicial de progressão da categoria a que correspondem as funções diferentes seja superior à remuneração do nível inicial de progressão da categoria do trabalhador.

5 — O exercício de funções diferentes tem carácter transitório e só em casos excepcionais, nomeadamente em situações de substituição por ausência temporária do trabalhador, poderá ultrapassar os 12 meses.

6 — A empresa poderá criar, modificar ou extinguir regimes de comissão de serviço para o exercício de funções especiais, nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

1 — A antiguidade na empresa é todo o tempo decorrido desde a data da admissão, incluindo o tempo de contratação a termo e de formação específica anterior àquela, depois de descontadas as faltas injustificadas e as de natureza disciplinar.

2 — A antiguidade na categoria profissional é todo o tempo de permanência nessa categoria, depois de descontadas as faltas injustificadas de natureza disciplinar e as ausências por motivo de licença sem retribuição.

3 — Antiguidade no nível de progressão:

- a) É o tempo decorrido desde a data de ingresso do trabalhador nesse nível, incluindo, no caso de se tratar do nível inicial da categoria profissional em causa, o tempo de formação específica anterior à admissão ou à mudança de categoria profissional, depois de descontadas as faltas injustificadas e de natureza disciplinar e os períodos de licença sem retribuição;
- b) Quanto a categorias profissionais para as quais não seja exigida formação específica anterior à admissão, o tempo de contratação a termo, desde que no exercício das mesmas funções e sem interrupção destas, será relevante para efeito de antiguidade no nível inicial, depois de descontadas as faltas injustificadas e de natureza disciplinar e as ausências por motivo de licença sem retribuição.

4 — A perda de antiguidade nas modalidades definidas nos números anteriores conta-se por dias.

5 — O disposto nos números anteriores produz efeitos a partir da entrada em vigor deste acordo, mantendo plena eficácia, relativamente aos trabalhadores oriundos das empresas extintas aquando da criação da Portugal Telecom, S. A., os registos existentes de antiguidade, efectividade e tempo de serviço, exclusivamente nos precisos termos em que lhes era atribuída relevância, sem prejuízo do disposto na Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de postos de trabalho

A empresa recorrerá ao recrutamento interno como forma privilegiada de preenchimento de postos de trabalho.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Conceito

1 — Considera-se transferência a mudança do trabalhador do seu local habitual de trabalho.

2 — As transferências podem efectuar-se:

- a) Por acordo;
- b) Por motivos de saúde;
- c) Por conveniência de serviço.

3 — Não se aplicam as regras de transferência às mudanças de local de trabalho decorrentes de mudança de categoria profissional, preenchimento de cargos de chefia ou direcção e de titularidade de áreas de responsabilidade.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Modalidades de transferência

1 — A transferência por acordo é aquela que resulta da convergência do interesse do trabalhador e da empresa.

2 — As transferências por acordo podem resultar de iniciativa da empresa, de pedido do trabalhador, ou de vários trabalhadores interessados em permutar. A transferência por acordo que seja da iniciativa e a pedido do trabalhador será concedida desde que se verifique a necessidade de preenchimento de um posto de trabalho e aquela reúna as condições requeridas para a sua titularidade.

3 — Nos casos em que a transferência prevista no número anterior implique mudança de residência habitual, o trabalhador terá direito a dispensa por cinco dias úteis, para efectivação da mudança respectiva.

4 — A transferência por motivos de saúde é aquela que resulta da recomendação dos serviços de saúde ocupacional.

5 — As transferências efectuar-se-ão prioritariamente por acordo.

Se tal se manifestar impossível, poderá a empresa proceder à transferência por conveniência de serviço.

Para aferir essa impossibilidade, a empresa analisará a bolsa de pedidos de transferência que permitam satisfazer as suas necessidades e facilitará permutas que permitam conseguir o mesmo resultado.

6 — A transferência por conveniência de serviço é aquela que, dentro dos limites legais, decorre exclusivamente do interesse da empresa e da necessidade de serviço, sem prejuízo de se procurar sempre ter em atenção o interesse do trabalhador.

7 — No caso de transferências por conveniência de serviço, a empresa terá em atenção a expectativa que, à data da criação da Portugal Telecom, cada trabalhador tinha em relação à sua mobilidade geográfica. Poderá ainda proceder a transferências que não se enquadrem naquela expectativa, desde que destas não resulte uma deslocação entre a residência e o novo local de trabalho superior a duas horas, em transporte público.

8 — A empresa informará previamente o sindicato que represente o trabalhador transferido por conveniência de serviço.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Regras da transferência por conveniência de serviço

1 — Nas transferências por conveniência de serviço, a empresa observará a seguinte ordem de prioridades relativamente aos trabalhadores a transferir:

- a) O trabalhador mais recente no local de trabalho, desde que esta situação não resulte de uma anterior transferência por conveniência de serviço para este local de trabalho;
- b) O trabalhador com menor antiguidade na categoria;
- c) O trabalhador com menor antiguidade na empresa.

2 — Não será observada a ordem de prioridades referida no número anterior nos casos em que os trabalhadores não possuam as condições exigidas para o posto de trabalho a preencher.

3 — Nas transferências por conveniência de serviço de que resultem acréscimos de encargos para o trabalhador, ser-lhe-á atribuída uma compensação, paga de uma só vez e calculada tendo em consideração os princípios a seguir enunciados:

- a) Nas situações em que o trabalhador não mude de residência, terá direito ao acréscimo de despesas com transportes colectivos resultantes da transferência, enquanto essa residência se mantiver;
- b) Para efeitos da alínea anterior, calcular-se-á a diferença entre os encargos com transportes colectivos desde a residência até ao novo e ao imediatamente anterior local de trabalho;
- c) Sempre que as transferências por conveniência de serviço impliquem mudança de residência, a empresa custeará as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência;
- d) Consideram-se despesas directamente impostas pela transferência, para efeitos da alínea anterior, as despesas decorrentes do transporte do trabalhador e respectivo agregado familiar, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, bem como dos móveis e restantes haveres.

4 — Em substituição da compensação referida no número anterior, poderá o trabalhador optar pelo recebimento mensal das despesas referidas anteriormente a que prove ter direito.

5 — Nas transferências por conveniência de serviço que impliquem mudança de residência e comprovadamente acarretem prejuízo grave para o trabalhador será atribuído, em acréscimo à compensação referida no n.º 4, um valor pecuniário de montante não inferior ao equivalente a nove meses de ajudas de custo.

6 — Nos casos em que a transferência implique mudança de residência habitual, o trabalhador terá direito a dispensa por cinco dias úteis, para efectivação da mudança respectiva.

7 — Nos casos previstos no número anterior, a transferência será comunicada ao trabalhador com uma antecedência mínima de 60 dias, salvo em situações excepcionais de comprovada urgência.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Efectivação de transferência

As transferências efectivam-se com o início de funções no novo posto de trabalho.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Conceito

1 — Considera-se mudança de categoria profissional a passagem do trabalhador de uma para outra categoria profissional.

2 — Não se considera mudança de categoria profissional o exercício de funções diferentes, de cargos de direcção e chefia e de outros regimes de comissão de serviço.

3 — A mudança de categoria profissional pode partir da iniciativa da empresa ou do trabalhador.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria profissional de iniciativa da empresa

1 — A mudança de categoria profissional da iniciativa da empresa visa o preenchimento de determinado posto de trabalho, decorrendo, nomeadamente, de:

- a) Necessidade de serviço;
- b) Reorganização do serviço;
- c) Reestruturação e ou extinção de posto de trabalho ou de categoria profissional;
- d) Inadequação do trabalhador ao posto de trabalho;
- e) Recomendação dos serviços de saúde ocupacional;
- f) Desobrigação da prestação de trabalho em regime de laboração contínua, na hipótese prevista no n.º 10 da cláusula 51.<sup>a</sup>

2 — Nas mudanças de categoria profissional decorrentes de iniciativa da empresa, poderá esta dispensar a satisfação de algum ou alguns requisitos de ingresso na nova categoria, nomeadamente as habilitações.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria profissional por iniciativa do trabalhador

O trabalhador que toma a iniciativa de propor a mudança de categoria profissional deve possuir as habilitações e satisfazer os demais requisitos exigidos para a categoria profissional de destino, nos termos deste acordo.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Seleção

A empresa reserva-se o direito de proceder a provas de seleção que permitam avaliar a capacidade do tra-

balhador para exercer novas funções, segundo critérios previamente divulgados.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Efectivação das mudanças de categoria profissional

1 — Da mudança de categoria profissional de iniciativa da empresa não resultarão prejuízos para o trabalhador, nomeadamente no que respeita ao nível de remuneração.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o trabalhador mudado de categoria profissional será posicionado na nova categoria nos termos seguintes:

- a) No nível de progressão com remuneração correspondente à do nível de categoria de origem ou, caso aquele não exista, no nível imediatamente superior;
- b) No nível de progressão inicial, caso a respectiva remuneração seja superior à que detinha.

3 — Quando a mudança de categoria for dentro de uma mesma carreira e para categoria mais qualificada, o trabalhador será posicionado na nova categoria no nível de progressão de valor com remuneração imediatamente superior à do nível detido na categoria de origem.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

O ingresso na empresa pode efectuar-se através de:

- a) Admissão por concurso;
- b) Admissão directa, quando tal se justifique face a razões funcionais da empresa.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental tem a duração prevista na lei.

2 — Qualquer das partes pode pôr termo ao contrato durante o período experimental sem necessidade de aviso prévio ou justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — Nos contratos a termo, o período experimental é de 30 dias, sendo reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

1 — As condições específicas de admissão para cada uma das categorias profissionais são as constantes deste acordo, sem prejuízo de a empresa poder dispensar alguma ou algumas dessas condições.

2 — Para além dos certificados de habilitações escolares, deverá o candidato apresentar carteira profissional, para as profissões em que a mesma seja legalmente obrigatória.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Conceito

Considera-se progressão a passagem de um trabalhador para nível superior (nível de progressão) na sua categoria profissional.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Modalidades

1 — A progressão pode ser automática ou por nomeação.

2 — A progressão automática é a que decorre da antiguidade no nível, sendo, contudo, passíveis de antecipação.

3 — A antecipação consiste na passagem a nível de progressão superior tendo por base o mérito, em cuja apreciação serão tidas em consideração, nomeadamente, a experiência e competência profissional do trabalhador.

4 — A progressão por nomeação é a que decorre da exclusiva iniciativa da empresa.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Condições específicas

A progressão dentro de cada categoria profissional efectiva-se nos termos previstos no anexo IV deste acordo.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os cargos de direcção ou de chefia serão exercidos em comissão de serviço, nos termos previstos na lei e no presente acordo.

2 — O preenchimento de cargos de direcção ou de chefia é da competência da empresa.

3 — Às nomeações em cargos de direcção ou de chefia, mesmo que envolvam mudança de local de trabalho, não é aplicável o regime das transferências previsto no presente acordo.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Cessação da comissão de serviço

1 — A comissão de serviço pode ser dada por finda por iniciativa da empresa ou do titular do cargo.

2 — Quando cessar a comissão de serviço, o trabalhador retoma as funções da sua categoria profissional, com o nível de progressão que entretanto tenha adquirido.

3 — Se a cessação da comissão de serviço for de iniciativa da empresa, depois de decorrido um período de adaptação de seis meses, o trabalhador mantém o direito à remuneração que auferia até ao momento em que lhe couber, por actualização de tabelas salariais ou por evolução em níveis de progressão, remuneração superior na sua categoria profissional.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Substituição

1 — A substituição dos titulares de cargos nas suas ausências e impedimentos será assegurada preferencialmente por trabalhadores do mesmo serviço, que, reunindo as condições exigidas, sejam para o efeito prévia e formalmente designados pela empresa.

2 — O exercício pleno das funções inerentes a um cargo de direcção ou de chefia determinado nos termos do número anterior confere direito à diferença entre a remuneração do nível de progressão do trabalhador substituto e a prevista para o nível imediatamente superior.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Formação

1 — Compete à empresa incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de assegurar elevados padrões de profissionalismo, procurando compatibilizar as aspirações individuais dos trabalhadores com as necessidades da empresa.

2 — Compete ainda à empresa assegurar a formação profissional exigida pela necessidade de adaptação dos trabalhadores a novas funções resultantes de alterações ocorridas nos postos de trabalho.

3 — Caberá à empresa promover a valorização dos recursos humanos, de forma a obter níveis de rendimento e produtividade de trabalho tidos por desejáveis, favorecendo o desenvolvimento dos trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos serviços com sede nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando frequentem acções de formação no continente que tenham uma duração igual ou superior a 60 dias, terão direito a uma deslocação mensal ao seu domicílio, com interrupção do regime de ajudas de custo, se dele beneficiarem, e pagamento do transporte.

5 — Será assegurada a informação às organizações sindicais, quando solicitada, relativamente aos planos de formação da empresa.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Conceitos

1 — A empresa pode por necessidade transitória de serviço, deslocar temporariamente qualquer trabalhador para exercer as suas funções ou receber formação fora do seu local de trabalho.

2 — Para efeitos deste capítulo, entende-se por:

- a) Deslocação em serviço — a prestação temporária de trabalho fora do local do trabalho;
- b) Local de trabalho — aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou donde é destacado para prestar serviço noutros locais;
- c) Ajudas de custo — os abonos devidos aos trabalhadores deslocados em serviço para participação em despesas de alimentação ou alojamento, nas condições previstas neste acordo;



- d) Pequena deslocação — as que permitem, em condições normais, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual;
- e) Grandes deslocações — as que não permitem o regresso diário à residência habitual.

3 — A empresa não deve deslocar em serviço os trabalhadores que fundadamente aleguem a existência de prejuízos sérios directamente decorrentes da deslocação.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Residência do trabalhador

Quando o trabalhador tiver mais de uma residência, apenas uma, à sua escolha, constituirá o seu domicílio para os diversos efeitos deste acordo.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Regresso ao local de trabalho

1 — Nas deslocações em serviço para uma distância igual ou inferior a 50 km deverá verificar-se o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho, desde que esteja assegurado transporte.

2 — Quando o trabalhador se encontre deslocado em serviço, por dias sucessivos, a uma distância superior a 50 km e inferior a 100 km, deverá regressar ao respectivo local de trabalho em fins-de-semana e na véspera de dias feriados, desde que esteja assegurado transporte.

3 — Nos restantes casos, nomeadamente nas deslocações para distâncias superiores a 100 km, a decisão sobre o regresso ao local de trabalho para alojamento ou alimentação terá em conta as exigências de serviço, as necessidades de descanso dos trabalhadores e as possibilidades de transporte.

4 — O cálculo da distância a que o trabalhador se encontra deslocado, para os efeitos desta cláusula, efectua-se a partir do limite da localidade em que se situa o local de trabalho até ao limite da localidade de destino, entendendo-se como limites da localidade as placas toponímicas respectivas.

5 — Nas deslocações do continente para as Regiões Autónomas, ou vice-versa, e interilhas, por um período igual ou superior a 60 dias, poderão os trabalhadores, se o desejarem, efectuar uma deslocação mensal ao seu domicílio, com as despesas de viagem pagas pela empresa.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores deslocados em serviço

1 — Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

- a) Ao transporte de ida e regresso entre o local de trabalho e o local de deslocação ou ao pagamento da despesa respectiva;
- b) Ao pagamento das ajudas de custo durante a deslocação, nas condições fixadas no presente acordo;
- c) A um período de repouso após viagens de duração superior a cinco horas consecutivas, sempre

que estas ocorram após o período normal de trabalho, nos termos do número seguinte;

- d) Ao pagamento do tempo necessário à deslocação entre a residência e o local temporário de trabalho, e vice-versa, na parte em que exceda o seu horário normal, com base no valor de remuneração horária normal, quando se tratar de grande deslocação, e com base no valor de remuneração do trabalho suplementar prestado em dia normal, tratando-se de pequena deslocação.

2 — O período de repouso previsto na alínea c) do número anterior não poderá determinar ausência ao serviço por tempo superior a metade do período normal de trabalho diário, nem ser utilizado para além do dia imediato ao termo da viagem.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Condições para atribuição de ajudas de custo

1 — Nas deslocações em que a saída e o regresso dos trabalhadores se verifiquem no mesmo dia, a atribuição dos abonos far-se-á de acordo com as seguintes condições:

- a) Pequeno-almoço — quando a saída ocorrer antes das 8 horas e o regresso depois das 8 horas;
- b) Almoço — quando a saída ocorrer até às 12 horas e 30 minutos e o regresso depois das 13 horas e 30 minutos;
- c) Jantar — quando a saída ocorrer até às 19 horas e o regresso depois das 20 horas.

2 — Nas deslocações por dias sucessivos, a atribuição dos abonos far-se-á:

- a) Nos dias de saída e de regresso, de acordo com o disposto no número anterior;
- b) Por cada dia completo de deslocação, ajuda de custo completa.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Deslocações sem direito a ajudas de custo

1 — Não conferem direito a ajudas de custo as seguintes deslocações:

- a) Aquelas em que a empresa ou outra instituição assegure alimentação ou alojamento, ou ambos, ou suporte as respectivas despesas, na parte em que se encontrem garantidas;
- b) Em todas as situações em que seja possível ao trabalhador tomar as suas refeições e ou alójarse da forma habitual;
- c) As resultantes de transferências;
- d) As que impliquem a utilização de transporte cujo preço inclua alimentação ou pernoita, pelo tempo de duração da viagem;
- e) As que se verifiquem dentro da mesma localidade/concelho;
- f) As que se verifiquem para local situado a uma distância igual ou inferior a 5 km.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 aplicar-se-á, quanto aos dias de partida e chegada, o disposto no n.º 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Não acumulação de subsídios

1 — A atribuição de ajuda de custo para qualquer refeição implica a perda do subsídio para a refeição correspondente.

2 — Implicam igualmente a perda do subsídio de refeição as deslocações em que se verifique a situação prevista nas alíneas *a)* e *d)* do n.º 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Deslocações de carácter excepcional

Excepcionalmente, poderão ser suportadas pela empresa, mediante apresentação de documento justificativo, as despesas decorrentes de deslocações, nomeadamente ao estrangeiro, que, por imposição de serviço, se não enquadrem nas disposições anteriores.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Faltas durante o período de deslocação com direito a ajudas de custo

1 — A empresa custeará as despesas com o transporte do trabalhador que, por motivo de doença, maternidade, acidente laboral ou falecimento de familiares referidos na cláusula 92.<sup>a</sup>, alínea *a)*, deva regressar ao seu local de trabalho.

2 — Enquanto o regresso não for possível, o trabalhador mantém o direito ao abono de ajudas de custo, desde que não se encontre hospitalizado.

3 — Salvo o disposto no número anterior, as faltas dadas por trabalhador deslocado em serviço, ainda que justificadas, implicam a perda das ajudas de custo nos dias em que se verificarem.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Adiantamento

Salvo caso de manifesta impossibilidade, o valor das ajudas de custo ou das despesas previsíveis deverá ser adiantado aos trabalhadores, mediante autorização dos respectivos responsáveis, quando aqueles o solicitem.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Conceito

Considera-se comissão gratuita a afectação transitória, por acordo, de um trabalhador, a um serviço diferente do seu, mantendo-se titular de um posto de trabalho no serviço onde está colocado e não tendo direito a qualquer abono especial pelo facto.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Regime

1 — São condições para a concessão de comissões gratuitas:

*a)* Não provocar qualquer prejuízo para o serviço onde o trabalhador está colocado, nem dar origem a:

Recurso a trabalho suplementar;  
Recurso a contratação a termo certo;  
Quaisquer despesas a suportar pela empresa;

Impossibilidade de concessão de férias ou dispensas;

*b)* Haver necessidade temporária no serviço pretendido, e enquanto a houver, nomeadamente por:

Existência de necessidade de preenchimento de posto de trabalho e até que este seja formalmente preenchido;

Existência de impedimentos temporários;

Outras situações que careçam de solução urgente e provisória, quando devidamente justificadas.

2 — O prazo máximo de duração da comissão gratuita é de 90 dias, renovável por uma só vez, sem quebra de continuidade, até ao limite máximo de outros 90 dias.

3 — Ao mesmo trabalhador só pode ser atribuída nova comissão gratuita decorridos seis meses após o termo da anterior, salvo casos excepcionais devidamente fundamentados.

4 — A comissão gratuita não confere ao trabalhador quaisquer direitos de preferência no preenchimento do posto de trabalho.

5 — O serviço de origem e o serviço de destino devem fazer cessar as comissões gratuitas uma vez que se deixe de verificar qualquer dos condicionalismos referidos no n.º 1.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Período normal de trabalho diário é o número de horas de trabalho diárias que o trabalhador deve prestar.

2 — Período normal de trabalho semanal é o número de horas de trabalho semanais que o trabalhador deve prestar nos termos deste acordo.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, o período normal de trabalho na empresa é de oito horas diárias e de quarenta horas semanais.

4 — Nos serviços centrais de natureza não operacional o período normal de trabalho é de sete horas e doze minutos diários e trinta e seis horas semanais.

5 — Cabe à empresa definir os períodos de funcionamento dos serviços, bem como organizar os horários de trabalho.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Pausa especial

1 — Considera-se parte integrante do período normal de trabalho a pausa diária de sessenta minutos a que têm direito os trabalhadores exclusivamente ocupados com o tráfego telefónico e telegráfico das estações telefónicas de horário permanente, incluindo as dos centros de grupos de redes já automatizados, e os trabalhadores que exerçam funções em serviços de laboração contínua.

2 — Para acerto de escalas dos trabalhadores referidos no número anterior, desde que haja prévio acordo do trabalhador, podem ser fixados períodos normais de trabalho de nove horas, nos quais se integra a pausa respectiva, mantendo-se o período normal de trabalho semanal de quarenta horas.

3 — Considera-se também parte integrante do período normal de trabalho diário a pausa diária de trinta minutos a que têm direito os demais trabalhadores aos quais tenha sido atribuída a modalidade de horário contínuo.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

1 — Considera-se intervalo de descanso a interrupção intercalada no período normal de trabalho diário, destinada ou não a refeição.

2 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um ou mais intervalos de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, salvo os casos em que seja fixado, por acordo, intervalo diferente.

3 — A nenhum trabalhador deverá ser atribuído horário que implique a prestação de mais de cinco horas consecutivas de serviço.

4 — Mantêm-se em vigor os intervalos de descanso em prática na empresa, ainda que de duração superior ou inferior aos limites fixados no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Repouso

1 — A organização de horários deverá respeitar, entre dois períodos normais de trabalho diário, um repouso de duração não inferior a dez horas.

2 — Quando, por motivo de trabalho suplementar, o repouso for inferior a oito horas consecutivas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte ou durante o período normal de trabalho diário seguinte, consoante o seu período ininterrupto de repouso haja sido reduzido até quatro ou a menos de quatro horas.

3 — Considera-se primeira parte do período normal de trabalho diário a fracção deste que antecede o intervalo de descanso.

4 — Para efeitos de aplicação do n.º 2, quando o trabalho suplementar não for prestado no prolongamento do horário normal, a contagem do período de repouso iniciar-se-á três horas após a cessação do período normal de trabalho.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho a tempo parcial

1 — A empresa poderá conceder aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, o regime de trabalho a tempo par-

cial, com a retribuição correspondente, em especial aos que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos;
- b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados;
- c) Trabalhadores-estudantes;
- d) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.

2 — Fora dos casos previstos nos números anteriores, e sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, poderá ainda a empresa acordar com os trabalhadores a prestação de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente.

3 — São mantidos os regimes de trabalho a tempo parcial em vigor na empresa.

4 — No regime de prestação de trabalho a que se referem os números anteriores, a pausa prevista na cláusula 45.<sup>a</sup> será reduzida proporcionalmente à duração do horário.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Regras gerais

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

2 — Os trabalhadores ficam sempre sujeitos aos horários praticados nos locais de trabalho onde exerçam as suas funções.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 51.<sup>a</sup>, e salvo caso fortuito ou de força maior, a alteração de horário atribuído a um trabalhador deve verificar-se após o descanso semanal, mediante aviso prévio de uma semana.

4 — Os trabalhadores não poderão escusar-se, salvo circunstâncias devidamente justificadas, ao cumprimento de um horário diferente do horário normal nos seguintes casos:

- a) Prestação de trabalhos na via pública, cujo período de execução, por imposição genérica ou específica da entidade oficial competente, não coincida com o horário habitual;
- b) Quando o serviço a executar não possa ser feito de outro modo sem afectação do serviço de telecomunicações.

5 — Considera-se parte integrante do período normal de trabalho a pausa diária de sessenta minutos a que têm direito os trabalhadores a quem, por necessidade de serviço, seja alterado eventualmente o horário de trabalho normal diário para período que se situe entre as 20 e as 8 horas.

6 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida prestação de trabalho e período de descanso semanal coincidentes, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos para terceiros ou para o serviço.

7 — As escalas deverão ser elaboradas semestralmente, com a participação dos trabalhadores, respeitando as necessidades de serviço, e serão afixadas em cada local de trabalho.

8 — Manter-se-ão em vigor os tipos de horários de trabalho existentes à data da entrada em vigor do presente acordo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Tipos de horários**

1 — Na empresa vigorarão os seguintes tipos de horários de trabalho:

- a) Fixos — são aqueles em que as horas de início e termo e os períodos de descanso semanal são constantes;
- b) Variáveis — são aqueles em que variam periodicamente as horas de início e de termo dos períodos normais de trabalho, bem como dos intervalos de descanso e respectiva duração, e os períodos de descanso semanal, de acordo com escala previamente definida;
- c) Flexíveis — são aqueles em que o período normal de trabalho semanal é necessariamente distribuído pelos cinco dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do período de trabalho diário, que, no entanto, ocorrerão dentro de uma amplitude diária previamente definida, sendo obrigatória a prestação de trabalho durante períodos do dia também previamente estabelecidos;
- d) Livres — são aqueles em que o trabalhador se obriga a cumprir o seu período normal de trabalho semanal, necessariamente distribuído pelos cinco dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do trabalho diário.

2 — Qualquer um dos tipos de horários de trabalho referidos no número anterior poderá revestir a modalidade de horário contínuo, em que o intervalo de descanso é substituído pela pausa consagrada na cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Regime dos horários variáveis**

1 — A empresa poderá organizar os horários variáveis em regime de turnos de acordo com as necessidades dos serviços.

2 — Entende-se por trabalho em regime de turnos o que é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores.

3 — Os serviços que devam assegurar o seu funcionamento vinte e quatro horas por dia e sete dias por semana ficarão abrangidos pelo regime de laboração contínua.

4 — Nos serviços em que se pratiquem horários variáveis, estes poderão ser marcados:

- a) Para vigorar pelo prazo de seis meses;
- b) Mensalmente, com antecedência mínima de oito dias sobre a data da sua entrada em vigor.

5 — As escalas devem ser elaboradas de modo que, sempre que possível, os dois dias de descanso semanal não coincidam com dia feriado.

6 — O pessoal só poderá mudar de turno após o dia de descanso semanal.

7 — Quando qualquer dos dias de descanso semanal a que se refere o número anterior coincida com feriado, o trabalhador tem direito a optar entre uma folga, a gozar nos 30 dias seguintes, ou à compensação monetária equivalente a 100% de um dia de trabalho.

8 — Nos serviços em que se pratique o regime de laboração contínua, as escalas devem ser organizadas de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido pelo menos um dia de descanso em cada semana de calendário, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

9 — Salvo casos excepcionais, serão permitidas trocas de turnos e de folgas entre trabalhadores do mesmo serviço, com a mesma categoria e com funções idênticas, desde que, tendo sido comunicadas previamente ao superior hierárquico, não impliquem a prestação de trabalho em dois turnos consecutivos.

10 — A duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de turnos não poderá ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados, excepto nos casos em que o trabalhador dê o seu acordo.

11 — Mediante recomendação dos serviços de saúde ocupacional, a empresa desobrigará do regime de trabalho por turnos em laboração contínua qualquer trabalhador que o solicite.

12 — Sempre que as condições de serviço o permitam, os trabalhadores que prestam trabalho em regime de turnos em laboração contínua poderão, a solicitação sua, ser desobrigados deste regime.

13 — Os trabalhadores com regime de trabalho por turnos em regime de laboração contínua serão anualmente sujeitos a rigoroso exame médico.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho, por determinação prévia e expressa da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto nesta cláusula, a prestação de trabalho suplementar rege-se pelo disposto na lei geral, sendo remunerada nos seguintes termos:

- a) O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os acréscimos de 50% da retribuição normal na primeira hora e 75% nas horas ou fracções subsequentes;
- b) O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 100% da retribuição normal.

3 — Os trabalhadores poderão ser dispensados da obrigação de prestar trabalho suplementar quando expressamente o justificarem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:

- a) Qualidade de trabalhador-estudante;
- b) Durante a gravidez e até 12 meses após o parto;
- c) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico;
- d) Ter o trabalhador atingido 30 anos de serviço ou 50 de idade.

4 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório que coincida com feriado obedece ao regime de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório.

5 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere direito a um dia completo de descanso compensatório, a gozar num dos três dias úteis seguintes, não substituível por remuneração. Excepcionalmente, quando razões imperiosas do serviço o não permitirem e havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 30 dias seguintes.

6 — O trabalho suplementar prestado em dia normal e em dia feriado confere direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, podendo este descanso, por acordo com o trabalhador, ser substituído por trabalho remunerado com acréscimo de 100 %.

7 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar confere direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, não substituível por remuneração.

8 — O direito ao gozo dos dias de descanso compensatório referido nos n.ºs 6 e 7 vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

9 — Se o trabalhador estiver deslocado em regime de grande deslocação, os dias de descanso compensatório a que eventualmente tenha adquirido direito poderão ser gozados, quando tal se justifique, logo que o serviço iniciado com a deslocação o permita ou esteja concluído.

10 — Sempre que se verifique a prestação de trabalho suplementar e não exista transporte público colectivo, a empresa obriga-se a assegurar o transporte do trabalhador, mediante a utilização de veículo do serviço, quando exista, ou o pagamento da despesa efectuada e devidamente comprovada, nomeadamente a resultante da utilização de veículo próprio; quando exista transporte público colectivo, a empresa suporta a despesa efectuada pelo trabalhador com esse transporte.

11 — Sempre que o trabalho suplementar seja prestado na hora normal das refeições, a empresa obriga-se ao pagamento de um subsídio especial de refeição, nos termos da cláusula 71.<sup>a</sup>

12 — O trabalho suplementar que transite, sem interrupção, de um dia para o seguinte será remunerado como se houvesse sido prestado todo no dia em que se iniciou, excepto nos casos em que a prestação de trabalho suplementar se inicie em dia útil e se prolongue por um dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou por dia feriado, não se aplicando o disposto no número seguinte.

A parte do trabalho suplementar prestada em dia de descanso obrigatório ou complementar ou em dia feriado será remunerada com o acréscimo previsto no n.º 2, alínea b), desta cláusula.

13 — Fracções mínimas:

- a) O trabalho suplementar prestado em dia normal, imediatamente antes ou na continuidade do período normal de trabalho, é remunerado em fracções mínimas de trinta minutos, excepto a fracção inicial, que será de uma hora;
- b) O trabalho suplementar prestado em dia normal, mas em descontinuidade do período normal de trabalho, será remunerado em fracções mínimas de uma hora, excepto a fracção inicial, que será de duas horas;
- c) O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriado será remunerado em fracções mínimas de duas horas, excepto a fracção inicial, que será de quatro horas.

14 — O tempo necessário à deslocação do trabalhador para a prestação de trabalho suplementar entre a residência e o local de trabalho é remunerado com base no valor da remuneração horária normal.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — A prestação de trabalho nocturno rege-se pelo disposto na lei.

2 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Prevenção

1 — Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, embora em repouso na sua residência, se encontra à disposição da empresa para eventual execução de serviços exclusivamente no âmbito da reparação inadiável de avarias notificadas durante o período de prevenção. O trabalhador só poderá ausentar-se para outro local desde que o serviço esteja informado da sua localização e seja possível contactá-lo com facilidade.

2 — Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito, por cada hora de prevenção, a um abono de montante fixado no anexo V, não se considerando para tal:

- a) O período normal de trabalho diário;
- b) Os períodos de tempo remunerados como trabalho suplementar.

3 — A prevenção que for prestada em dia de descanso semanal obrigatório, independentemente de ter havido ou não actuação do trabalhador, dá direito a um dia de descanso compensatório, a gozar num dos três dias úteis seguintes, ou excepcionalmente, quando razões imperiosas de serviço o não permitirem e havendo acordo do trabalhador, dentro dos 30 dias seguintes. Não tendo havido intervenção, poderá, por acordo com o trabalhador, ser o descanso compensatório gozado noutra altura ou substituído pelo acréscimo de 100% no abono referido no n.º 2.

4 — O tempo de intervenção em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, neste caso quando o trabalhador não exerça a opção permitida pelo número seguinte, confere direito a descanso compensatório, nos termos do regime de trabalho suplementar.

5 — Desde que tenha havido intervenção, a prevenção em dia feriado confere ao trabalhador o direito a optar entre o acréscimo de 100% no abono referido no n.º 2 ou um dia de descanso compensatório.

6 — Quando, por motivo de prestação de trabalho em regime de prevenção, o repouso for inferior a oito horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte ou durante o período normal de trabalho diário seguinte, consoante o seu período de repouso haja sido reduzido até quatro ou a menos de quatro horas.

7 — A prevenção só deve existir nos locais e pelos períodos que venham a ser julgados como indispensáveis.

8 — A instituição ou cessação do regime de prevenção em qualquer serviço carece de autorização prévia da empresa.

9 — Devem elaborar-se escalas de prevenção, de modo que, em princípio, cada trabalhador não seja escalado mais que uma semana em cada mês.

10 — Quando circunstâncias excepcionais obriguem um trabalhador a fazer prevenção durante mais que uma semana no mesmo mês, o abono referido no n.º 2 terá um aumento de 50% nos dias que a excedam.

11 — Ao serem elaboradas escalas de prevenção deve procurar-se que as respectivas equipas integrem, de preferência, trabalhadores da área em que o serviço será prestado.

12 — Podem ser dispensados da prevenção os trabalhadores que justificadamente a não possam ou não desejem fazer, desde que disso não resultem prejuízos para terceiros nem para os serviços.

13 — O tempo de trabalho prestado em cada intervenção é pago com os acréscimos remuneratórios previstos para o trabalho suplementar no n.º 2 da cláusula 52.<sup>a</sup> e, sendo caso disso, com os previstos para o trabalho nocturno, com as seguintes especificidades:

- a) A remuneração equivalente a um mínimo de duas horas em cada intervenção de serviço;

- b) Se no período dessas duas horas ocorrer a necessidade de nova intervenção, o trabalhador será remunerado apenas pelo tempo despendido na segunda intervenção que ultrapasse as duas horas já consideradas;

- c) Para os efeitos previstos nas alíneas anteriores, conta-se o tempo decorrido desde que o trabalhador é chamado até ao seu regresso ao local de partida;

- d) A remuneração equivalente a uma fracção mínima de quatro horas para a primeira intervenção de serviços dos trabalhadores escalados em dias de descanso e feriados.

14 — A empresa assegura o transporte entre a residência ou o local da partida e o local de trabalho e o correspondente regresso.

15 — Na falta de transporte proporcionado pela empresa, o trabalhador utilizará o transporte que julgar mais conveniente, dentro da urgência que o caso requireira, sem prejuízo do cumprimento das orientações que a tal respeito vierem a ser estabelecidas.

16 — Em chamadas nocturnas para fora da sede, o trabalhador deve ser acompanhado por um outro que o auxilie nas tarefas que vai desempenhar, sempre que tal se justifique por razões técnicas ou de segurança.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Chamada accidental

1 — Para os casos em que não esteja instituído o regime de prevenção, e dentro do âmbito definido nos n.ºs 1 e 3 da cláusula anterior, em que, mesmo existindo tal regime, seja necessário recorrer a elementos não incluídos na respectiva equipa, o trabalhador que seja chamado accidentalmente, por urgente necessidade de serviço, tem direito a um abono de montante fixado no anexo V, desde que essa chamada se verifique findo o trabalho diário e após o abandono do trabalho.

2 — A chamada accidental em dia de descanso semanal obrigatório confere direito a um dia de descanso compensatório, a gozar nos termos do n.º 4 da cláusula 52.<sup>a</sup>

3 — A chamada accidental em dia feriado dá direito ao acréscimo de 100% no abono referido no n.º 1 ou a um dia de descanso compensatório, segundo a opção do trabalhador.

4 — Aplica-se à prestação de trabalho em regime de chamadas accidentais o disposto nos n.ºs 4 e 13 a 16 da cláusula anterior.

5 — O recurso a chamadas accidentais só poderá verificar-se dentro das condições que a tal respeito estiverem regulamentadas sobre circunstâncias anómalas ou de emergência e implica uma justificação escrita, a apresentar caso a caso pelo responsável pela decisão.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

1 — Não é permitida, nas relações de trabalho reguladas pelo presente acordo, qualquer discriminação em função do sexo.

2 — Sem prejuízo do disposto na lei quanto à protecção da maternidade e paternidade, consagram-se os seguintes direitos, não cumuláveis com os da lei:

- a) Por ocasião do parto, uma licença por um período de 98 dias, 60 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, sem prejuízo da sua interrupção no caso de hospitalização da criança ou da mãe, enquanto isso se verificar;
- b) Dispensa diária da trabalhadora durante duas horas, num ou dois períodos à sua escolha, para efeitos de aleitação dos filhos, durante o período de 12 meses após o parto;
- c) Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, sem perda de direitos, no período de 12 meses após o parto;
- d) Dispensa, a seu pedido, do cumprimento de qualquer tipo de horário antes das 8 horas e além das 20 horas até 12 meses após o parto e durante os últimos dois meses de comprovada gravidez.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Trabalho de diminuídos físicos

A empresa, dentro dos meios aos seu alcance, proporcionará aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta resulte de idade, doença ou acidente, postos de trabalho ou condições de trabalho adequados, promovendo ou auxiliando acções de formação e de aperfeiçoamento profissional.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores-estudantes

1 — Os direitos e deveres dos trabalhadores-estudantes da empresa são os previstos na lei, não sendo cumuláveis com o estabelecido nos números seguintes.

2 — Para frequência de aulas e inerente deslocação para o estabelecimento de ensino, independentemente do horário de trabalho e do horário escolar, os trabalhadores-estudantes terão direito a uma dispensa semanal até cinco ou quatro horas, a gozar, de uma só vez ou fraccionadamente, nos dias em que estejam simultaneamente ao serviço e tenham aulas, conforme o seu período normal de trabalho semanal seja igual ou inferior a quarenta horas.

3 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não

seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

1 — As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as constantes do anexo V ao presente acordo.

2 — Para além da remuneração referida no número anterior, a retribuição mensal do trabalhador compreende as diuturnidades e os abonos com carácter regular e periódico que expressamente se determine como integrantes daquela retribuição.

3 — Para todos os efeitos, o valor da remuneração horária normal é determinado pela seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

RH significa a remuneração horária normal;

RM significa a remuneração mensal;

HS significa o período normal de trabalho semanal.

4 — No acto do pagamento da remuneração ou antes dele, a empresa entregará a cada trabalhador um documento comprovativo e discriminado da remuneração.

5 — O pagamento da remuneração será efectuado até ao último dia útil do mês a que respeita.

6 — Exceptuando-se os casos de despedimento, a empresa não pode fazer a compensação com créditos que tenha sobre o trabalhador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da retribuição, salvo nas seguintes situações:

- a) Nos casos permitidos por lei e com as limitações dela decorrentes;
- b) Por prejuízos causados à empresa por culpa dos trabalhadores, com o limite máximo de 3% sobre a remuneração do trabalhador.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um subsídio de férias de montante igual ao da remuneração mensal do mês de Dezembro nesse ano.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da remuneração correspondente ao período de férias gozado.

3 — O subsídio referido nos números anteriores deve ser pago por inteiro, conjuntamente com a remuneração do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar as férias ou, no caso de férias interpoladas, gozar um período igual ou superior a cinco dias úteis consecutivos.

4 — Quando num ano, por mais de 30 dias seguidos e por qualquer motivo, o trabalhador tenha tido direito a remuneração mensal superior àquela que serviu de

base ao cálculo do subsídio de férias, a diferença ser-lhe-á abonada até 31 de Dezembro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Se, no mesmo ano, o trabalhador se encontrar, sucessivamente, nas situações de trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial, ou vice-versa, o montante do subsídio será apurado em termos percentuais, de acordo com os meses em que se verifique cada uma daquelas situações.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a receber um subsídio correspondente à sua remuneração mensal, o qual lhes será pago com a remuneração respeitante ao mês de Novembro e corrigido, no caso de aumento de vencimento, no mês de Dezembro.

2 — Aos trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro será atribuído um subsídio proporcional ao número de meses completos de serviço prestado até àquela data.

3 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório terão direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano da incorporação quer no ano de passagem à disponibilidade, excepto no caso do número anterior.

4 — No caso de cessação do contrato, será atribuído ao trabalhador um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

5 — Os trabalhadores que tiverem utilizado período de licença sem retribuição receberão, a título de subsídio de Natal, uma quantia proporcional ao tempo de serviço que hajam prestado durante o ano em que gozaram a referida licença.

6 — Quando num ano, por mais de 30 dias seguidos e por qualquer motivo, o trabalhador tenha tido direito a remuneração mensal superior à do mês de Dezembro, ser-lhe-á abonado subsídio igual àquela remuneração.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Subsídio por trabalho a grande altura

1 — Os trabalhadores que, pelo exercício das suas funções e com carácter regular, sejam obrigados a escalar antenas a alturas superiores a 50 m receberão, por cada subida efectiva, um subsídio conforme previsto no anexo v.

2 — O valor deste subsídio variará consoante:

- a) A permanência na torre exceda seis horas;
- b) A permanência na torre for igual ou inferior a seis horas e superior a três horas.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Abono por alteração do horário normal

1 — Os trabalhadores a quem, por necessidade de serviço, seja alterado eventualmente o horário normal

de trabalho diário para o período que se situa entre as 20 e as 8 horas receberão, por cada hora de trabalho ou fracção igual ou superior a 30 minutos, um abono de montante fixado no anexo v deste acordo.

2 — O abono referido no número anterior não é acumulável com a remuneração por trabalho suplementar, mas é acumulável com a retribuição por trabalho nocturno.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Compensação por horário descontínuo

1 — Sempre que, por imposição da empresa, o período normal de trabalho comportar um intervalo de descanso de duração igual ou superior a quatro horas, o trabalhador terá direito a uma compensação mensal, fixada no anexo v deste acordo.

2 — Nos casos em que a prestação de trabalho nas condições referidas no número anterior não se verificar durante um mês completo, a compensação será proporcional ao número de dias em que tal prestação se verificar, com base em 22 dias mensais.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Subsídio de línguas

Os trabalhadores que utilizem oralmente, com carácter de continuidade e relevância, línguas estrangeiras consideradas de serviço, designadamente os operadores de telecomunicações destacados para o serviço telefónico e telegráfico internacional, receberão por cada uma, com o limite de duas, um subsídio mensal de quantitativo fixado no anexo v deste acordo.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Abono pelo risco de condução

1 — Os trabalhadores que, para o exercício da sua actividade profissional, conduzam ou operem em serviço as viaturas, tractores, transportados de bobinas, empilhadoras e gruas da empresa e que não sejam da categoria profissional de motorista receberão por cada dia em que conduzam, tendo a viatura sob a sua responsabilidade pelo menos três horas, o abono pelo risco de condução fixado no anexo v deste acordo.

2 — Desde que a actividade diária de condução em serviço de viaturas da empresa seja relevante para o desempenho de funções da categoria do trabalhador, este auferirá o abono previsto na presente cláusula, ainda que não complete o período de tempo referido no número anterior.

3 — Os trabalhadores da categoria profissional de motorista que operem gruas da empresa receberão este abono nas condições dos números anteriores.

4 — Os trabalhadores que apresentem razões fundadas para deixar de conduzir veículos da empresa serão dispensados de desempenhar aquela função, mediante a apresentação de declaração médica dos serviços de saúde ocupacional, ou desde que o comuniquem com a antecedência de 90 dias.



#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de transporte próprio**

Quando os trabalhadores, por necessidade de serviço, tenham de se deslocar em transporte próprio, a empresa pagar-lhes-á, por quilómetro, os subsídios seguintes:

- a) 25 % do preço médio do litro de gasolina, quando se tratar de automóvel;
- b) 12 % quando se tratar de motociclo;
- c) 10 % quando se tratar de velocípedes com motor ou ciclomotores.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Subsídio para obtenção de carta de condução**

Nos casos em que o entenda necessário, a empresa, obtido o acordo dos trabalhadores, custeará as despesas indispensáveis à obtenção da carta de condução, bem como as respectivas renovações.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

Aos trabalhadores que, no exercício das respectivas funções, lidem habitualmente com dinheiro ou valores será atribuído um abono para falhas de acordo com o regime em vigor na empresa.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição principal desde que:

- a) Nos dias normais de trabalho prestem, pelo menos, três horas de trabalho efectivo, ou
- b) Nos dias em que, por determinação da empresa, nomeadamente por imposição de escala, chamada accidental ou prevenção, prestem, pelo menos, duas horas de trabalho efectivo.

2 — Não são abrangidos pelo disposto nos números anteriores:

- a) Os trabalhadores em regime de ajudas de custo e os que se encontrem em regime de prevenção, sem que se verifique intervenção nas condições mencionadas na alínea b) do n.º 1 da presente cláusula;
- b) Os trabalhadores aos quais, pela natureza das suas funções e horário de trabalho, são concedidas refeições em espécie, salvo se expressamente a estas renunciarem;
- c) Pessoas em serviço na Portugal Telecom pertencentes a outros organismos ou empresas, com remuneração a cargo destes;
- d) Os trabalhadores que se encontrem em situação de ausência de qualquer natureza, designadamente faltas justificadas ou injustificadas, férias, licenças ou outros impedimentos, salvo os casos previstos no número seguinte.

3 — Não se deduzem ao cômputo do trabalho diário e, consequentemente, não afectam a percepção do subsídio para refeição:

- a) A pausa diária estabelecida na cláusula 45.<sup>a</sup>;

- b) A dispensa do serviço para exercício de actividades sindicais que confira direito a remuneração;
- c) O período de tempo necessário aos trabalhadores para contactos com os órgãos de gestão da empresa, desde que sejam convocados por esta e não se encontrem em regime de ajudas de custo;
- d) As ausências por motivo de serviço em instituições estranhas à empresa, com remuneração a cargo da Portugal Telecom;
- e) As situações de falta previamente justificada pela empresa e determinada por esta;
- f) As ausências por motivo de dádiva benévola de sangue;
- g) As ausências dos membros das comissões emergentes deste acordo motivadas pelo respectivo funcionamento;
- h) As faltas por motivo de acidente em serviço;
- i) As faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes resultantes de acumulação de horas de dispensa por determinação da empresa;
- j) Ausência por motivo de serviço de bombeiro voluntário, quando chamado para situação de emergência.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Subsídio especial de refeição**

1 — Será atribuído aos trabalhadores que prestem trabalho suplementar no período normal de refeição um subsídio especial para refeição de montante igual ao subsídio de refeição que se pratica na empresa, nos termos seguintes:

- a) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, é atribuível quando o trabalho suplementar tenha duração igual ou superior a duas horas e atinja ou englobe o período normal de pequeno-almoço (das 6 às 8 horas), almoço (das 12 às 14 horas), jantar (das 19 às 21 horas) ou ceia (das 2 às 4 horas);
- b) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal complementar, dias de descanso semanal obrigatório ou dias feriados, quando o trabalho atingir o período normal de pequeno-almoço (das 6 às 8 horas), almoço (das 12 às 14 horas), jantar (das 19 às 21 horas) ou ceia (das 2 às 4 horas).

2 — Os subsídios referidos nos números anteriores não são acumuláveis com aquele que respeite à mesma refeição.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de pequeno-almoço**

1 — A empresa concede um subsídio de pequeno-almoço aos trabalhadores cujo início de prestação de serviço esteja previsto verificar-se entre as 0 e as 8 horas, inclusive.

2 — Qualquer atraso relativo à entrada às 8 horas que seja relevado pela chefia não implica a perda do subsídio.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Compensação especial**

1 — Por cada dia em que iniciar ou terminar o seu período normal de trabalho entre as 2 e as 6 horas,

inclusive, o trabalhador receberá uma compensação especial, de montante equivalente à sua remuneração horária normal.

2 — O disposto no número anterior é também aplicável nos casos em que o trabalhador inicie ou termine, no período referido, o seu intervalo de descanso, desde que este seja igual ou superior a quatro horas.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Subsídio dominical

O trabalho prestado aos domingos, quando não for abrangido pelo regime de trabalho suplementar, dá direito a um subsídio, designado por dominical, igual ao produto do valor da hora normal pelo número de horas completas efectivamente prestadas nesse dia.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Compensação por trabalho normal em dia feriado

À prestação de trabalho normal que, por escala, recaia em dia feriado, será aplicável o regime remuneratório do trabalho suplementar prestado em dia feriado, podendo, por opção do trabalhador, ser esta remuneração substituída pelo gozo de um dia de descanso compensatório.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores permanentes da empresa têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, com o limite máximo de seis diuturnidades, sendo o valor da primeira equivalente ao dobro do valor de cada uma das restantes.

2 — As diuturnidades vencem-se no dia em que o trabalhador complete cada período de cinco anos.

3 — O montante de cada diuturnidade é o constante do anexo v deste acordo.

4 — Para determinação do tempo de serviço passível de ser contabilizado para efeitos da atribuição de diuturnidades serão considerados os registos de antiguidade existentes nas ex-empresas que constituíram a Portugal Telecom.

5 — A aquisição do direito à primeira diuturnidade, calculada nos termos da parte final do n.º 1 da presente cláusula, pelos trabalhadores que em 28 de Janeiro de 1995 não eram abrangidos por esse regime só se verifica a partir de 1 de Janeiro de 1996.

6 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial beneficiarão do pagamento por inteiro das diuturnidades vencidas à data da passagem àquele regime.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada semana, a dois dias de descanso

semanal, que coincidirão com o sábado e com o domingo excepto:

- a) Quando se trate de serviços que não encerram nem suspendem a laboração dois dias completos por semana;
- b) Quando a utilização de equipamentos particularmente onerosos exija a sua exploração em períodos de tempo em que os serviços onde estão instalados encerrem;
- c) Para o pessoal de limpeza, guarda, vigilância, portaria e encarregado de trabalhos preparatórios ou complementares.

2 — Considera-se dia de descanso semanal complementar o primeiro dos dias do período de descanso e dia de descanso semanal o segundo dia.

3 — Face às necessidades de elaboração de escalas, poderão os dias de descanso não ser gozados consecutivamente, salvo se o trabalhador manifestar o seu desacordo com, pelo menos, uma semana de antecedência. No entanto, os dias de descanso deverão, pelo menos de sete em sete semanas, compreender o domingo.

4 — O número anual dos dias de descanso semanal dos trabalhadores colocados em regime de laboração contínua será igual ao dos restantes trabalhadores.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, sempre que possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

6 — Se o trabalhador estiver deslocado em regime de grande deslocação, as folgas de compensação a que eventualmente tenha adquirido direito poderão ser gozadas, quando tal se justifique, logo que o serviço iniciado com a deslocação o permita ou esteja concluído.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Entende-se por feriado a suspensão da prestação de trabalho durante vinte e quatro horas seguidas nos dias considerados no número seguinte.

2 — São considerados feriados:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio, Dia Mundial do Trabalhador;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- Dia útil imediatamente anterior ao Natal;
- 25 de Dezembro;
- Feriado municipal da localidade ou, na falta deste, o dia consagrado nas tradições ou usos locais.

3 — O feriado municipal a que o trabalhador tem direito é o da localidade onde se encontra colocado ou deslocado em serviço, nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do trabalhador, sem prejuízo do disposto no presente acordo e na lei.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste acordo e na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Aquisição do direito a férias**

1 — O direito a férias adquire-se no ano da admissão e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano da admissão os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano, com o máximo de 22 dias úteis, vencendo-se apenas esse direito após prestação de três meses de serviço.

3 — Os trabalhadores contratados a termo terão direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato e a um subsídio de férias correspondente à remuneração desse período até ao máximo de 22 dias úteis por ano, a gozar interpolada ou consecutivamente, mas nunca em número de dias superior aos referentes aos meses já decorridos em cumprimento do contrato.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos do número anterior, não se consideram dias úteis os dias feriados e de descanso.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias**

Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias, acrescida de um subsídio de férias calculado e atribuído nos termos do disposto na cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Antecipação de férias**

1 — Os trabalhadores da empresa poderão ser dispensados de comparecer ao serviço pelos superiores hierárquicos respectivos com competência para o efeito, até dois dias seguidos ou interpolados em cada mês e num máximo de doze dias em cada ano.

2 — As dispensas a que se refere o número anterior deverão ser solicitadas previamente, por escrito, admi-

ndo-se, todavia, a título excepcional, a comunicação posterior à sua verificação.

3 — Os dias de dispensa concedidos nos termos desta cláusula serão descontados no período de férias a que o trabalhador terá direito no ano civil subsequente ao da sua verificação.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Utilização de férias**

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

2 — As férias poderão ser gozadas de uma só vez ou em períodos interpolados, neste último caso desde que:

- a) Se verifique acordo entre a empresa e o trabalhador;
- b) Um dos períodos tenha a duração mínima de 10 dias úteis consecutivos.

3 — Mediante acordo com a empresa, cinco dos dias de férias poderão ser gozados em meios dias de trabalho, aferidos pelo período normal de trabalho diário.

4 — O disposto no n.º 1 apenas poderá deixar de observar-se nos seguintes casos:

- a) Quando se verifique a situação prevista no n.º 5 desta cláusula;
- b) No ano de cessação de impedimento prolongado, nos termos do n.º 3 da cláusula 89.<sup>a</sup>;
- c) Quando o trabalhador se encontre numa das situações que conferem a faculdade de acumulação de férias previstas na cláusula anterior e dela pretenda beneficiar;
- d) Quando tenha havido a antecipação nos termos da cláusula 83.<sup>a</sup>;
- e) Quando o período experimental ou os estágios ou cursos precedentes da admissão impossibilitem a utilização das férias no ano em que se verifiquem.

5 — As férias vencidas num ano poderão ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as que neste se vencem, quando da aplicação do disposto no n.º 1 resultar grave prejuízo para o trabalhador.

6 — A partir de 31 de Outubro de cada ano deverá a empresa promover a utilização das férias vencidas nesse ano e não gozadas sempre que, até essa mesma data:

- a) Não tenham sido previamente marcadas, a pedido de trabalhador, para Novembro ou Dezembro desse mesmo ano;
- b) Não tenha havido decisão quanto a acumulação no ano seguinte, com os fundamentos previstos neste AE.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Acumulação de férias**

1 — Terão direito a acumular num mesmo ano as férias vencidas nesse ano com as que se tenham vencido no ano civil anterior os trabalhadores que:

- a) Exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas;

- b) Exercam a sua actividade nas Regiões Autónomas, quando pretendam gozá-las no continente ou em ilha diferente daquela em que prestam serviço;
- c) Pretendam gozá-las com familiares emigrados no estrangeiro ou em Macau;
- d) Sejam nacionais de países de expressão portuguesa, quando pretendam gozar férias no país da respectiva nacionalidade;
- e) Se viram impossibilitados de gozar férias no ano anterior devido à frequência de estágios ou cursos de formação na empresa;
- f) Por acordo com a empresa, não tenham gozado férias no ano anterior, por necessidade de evitar grave prejuízo ao serviço.

2 — Fora dos casos previstos no número anterior, os trabalhadores poderão ainda acumular num mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa, a obter no ano em que se vencem as férias diferidas.

3 — Para os efeitos da alínea c) do n.º 1, apenas têm relevância o cônjuge não separado de pessoas e bens e os parentes ou afins do 1.º grau da linha recta ou aquele que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias será efectuada por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a empresa elaborará o mapa de férias, tendo em conta, tanto quanto possível, as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3 — Os trabalhadores escolherão as suas férias ou o período principal das mesmas por ordem de prioridade, nos termos de regulamentação interna.

4 — No caso previsto no n.º 2, a empresa só pode marcar o período de férias entre 2 de Maio e 31 de Outubro, a menos que a marcação fora dessa época seja baseada num dos seguintes motivos:

- a) Declaração expressa do trabalhador considerando mais vantajosa a marcação efectuada fora daquela época;
- b) Marcação de férias interrompidas por doença, nos termos do n.º 2 da cláusula 87.<sup>a</sup>;
- c) Regresso do trabalhador à empresa, após impedimento prolongado, em data posterior a 31 de Outubro.

5 — O mapa de férias definitivo de cada serviço deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

6 — Aos trabalhadores da empresa que façam parte do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

7 — No caso de férias interpoladas, o disposto nos números anteriores aplica-se à marcação dos respectivos períodos iguais ou superiores a cinco dias úteis.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas, desde que a empresa seja do facto informada e a situação de doença devidamente comprovada.

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 89.<sup>a</sup>, o gozo do período de férias prosseguirá após a cessação do motivo que originou a suspensão, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, imediatamente após a suspensão.

3 — O parto que ocorra durante as férias provoca a suspensão destas, podendo a parte restante das férias ser gozada imediatamente após o decurso do período concedido por maternidade.

4 — Se entre a cessação do motivo que determinou a suspensão e o termo do ano civil em que esta teve lugar restar um número de dias inferior ao do período de férias que o trabalhador tem ainda para gozar, aplicar-se-á o disposto no n.º 3 da cláusula 89.<sup>a</sup>

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Alteração da época de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem a antecipação, o adiamento ou a interrupção das férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo de um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável.

4 — Será permitida a alteração da época de férias por acordo entre a empresa e o trabalhador, sendo sempre de conceder as que se fizerem por troca, salvo se disso resultar prejuízo para o serviço.

5 — Na sequência de situação de doença, maternidade, luto ou acidente, poderão os trabalhadores ser autorizados a gozar as suas férias, se o requererem, e sem prejuízo de terceiros.

6 — Se, marcada a época de férias, o trabalhador for escalado para cursos ou estágios de formação, poderá optar entre a marcação de nova época de férias ou a não frequência do curso ou estágio de formação, sujeitando-se, neste caso, a nova oportunidade da mesma.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Efeitos, quanto a férias, da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho em que, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se verificar impossibilidade total ou parcial do gozo de direito a férias já vencido, o trabalhador

terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de 30 dias de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Efeitos, quanto a férias, da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador ou herdeiros terão direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador ou herdeiros terão ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Definição e classificação de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — As faltas classificam-se como:

- a) Justificadas com retribuição ou sem retribuição;
- b) Injustificadas.

3 — As ausências de duração inferior ao período normal de trabalho — ausências parciais — obedecem à classificação do número anterior.

4 — Para os efeitos do número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á a média resultante da divisão do período normal de trabalho semanal do trabalhador pelo número de dias de trabalho em que o mesmo se reparte.

5 — As ausências parciais produzirão os seus efeitos quando perfaçam um dia de falta.

6 — As contagens dos tempos a que se referem os números anteriores iniciam-se e terminam em cada ano civil.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas com retribuição

Sem prejuízo do disposto na cláusula 93.<sup>a</sup>, consideram-se justificadas com retribuição as faltas dadas:

- a) Por falecimento de familiares, nas condições seguintes, não se contando o dia de falecimento

se este ocorrer durante o segundo período de trabalho:

Até 5 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;

Até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral e ainda por falecimento de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

- b) Por altura do casamento, durante 12 dias úteis consecutivos;
- c) Para prática de actos necessários em comissões emergentes deste acordo;
- d) Para prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais e instituições de segurança social, até ao limite dos créditos fixados na lei e neste AE;
- e) Por trabalhadores-estudantes, nos termos da legislação aplicável;
- f) Por autorização prévia ou posterior da empresa;
- g) Por nascimento de filhos, durante 2 dias, a utilizar no prazo de 30 dias;
- h) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, incluindo doença, e salvo o disposto na cláusula seguinte;
- i) Para consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço, nos termos da regulamentação respectiva;
- j) Por doação de sangue, a título gracioso, no próprio dia;
- k) Para prática de actos inerentes ao exercício das funções de bombeiro voluntário, pelo tempo necessário para acudir a emergências;
- l) Para comparência em tribunais, polícia ou outros organismos oficiais que requisitem a presença do trabalhador;
- m) Por impossibilidade de prestar trabalho resultante de acidente ou doença profissional, com ressalva do disposto na cláusula seguinte;
- n) Para prestação de prova de exame (devidamente comprovada) em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado (o dia e a véspera), bem como por prestação das provas que constituem o exame de condução (meio dia para cada), desde que recaiam em dia em que o trabalhador deva comparecer ao serviço;
- o) Nas situações previstas nas alíneas b) e c) da cláusula 56.<sup>a</sup>;
- p) Para tratar de assuntos particulares o trabalhador tem direito a 6 dias ou 12 meios dias por ano, com o máximo de 2 dias por mês;
- q) Por necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do agregado familiar do trabalhador, em caso de acidente ou doença, desde que se prove que essa assistência não possa ser prestada por qualquer outro membro do agregado e a doença seja controlada por médico e verificada pela empresa, 20 dias por ano (nos quais se incluem os dias de descanso e feriados), com o limite de 4 dias consecutivos

- por situação, aos quais se poderão acrescentar 3 dias de licença sem retribuição ou de férias;
- r) Por atraso motivado por imprevisível deficiência de transportes, devidamente comprovada.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas sem retribuição

Consideram-se faltas justificadas sem retribuição as faltas como tal autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

- a) Detenção por factos pelos quais o trabalhador não venha a ser condenado;
- b) Para prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, na parte em que excedam os créditos fixados;
- c) Por motivo de doença, para os trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social, e sem prejuízo do disposto na cláusula 114.<sup>a</sup>;
- d) Por motivo de acidente no trabalho ou doença profissional, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- e) No cumprimento de sanção disciplinar de suspensão;
- f) Ao abrigo do regime de protecção à maternidade, paternidade ou adopção, quando os trabalhadores se encontrem abrangidos pelo regime geral de segurança social, e não se encontrem previstas nas alíneas b) e c) da cláusula 56.<sup>a</sup> ou na alínea g) da cláusula 92.<sup>a</sup>;
- g) Para prestação de assistência inadiável, nos termos da lei e da cláusula 95.<sup>a</sup>

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Faltas por doença

1 — Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o dever de:

- a) Comunicar o facto pelo meio mais rápido;
- b) Cumprir o disposto no sistema de comprovação e fiscalização que lhes seja aplicável;
- c) Não se ausentar do território nacional sem autorização da empresa;
- d) Se se encontrarem fora do território nacional, comprovar através de documento médico, devidamente reconhecido pela entidade consular competente, a doença e a impossibilidade de regresso.

2 — Para serem abrangidas pelo regime de maternidade devem as trabalhadoras, quando doentes, comunicar o facto ao serviço respectivo.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Faltas para prestação de assistência inadiável

1 — O trabalhador pode faltar pelo tempo necessário e indispensável, até ao limite de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável, em caso de doença ou acidente, a filhos adoptados e enteados menores de 10 anos. Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar.

2 — O trabalhador pode faltar até ao limite de 15 dias por ano para prestar assistência inadiável ao cônjuge, a ascendentes, a descendentes maiores de 10 anos e afins na linha recta, em caso de doença destes.

3 — Para efeitos desta cláusula, considera-se assistência inadiável aquela que não puder ser prestada por outra pessoa além do trabalhador, em dia diferente ou fora do horário de trabalho daquele.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Comunicação e justificação de faltas

1 — Quando previsíveis, todas as faltas, bem como a indicação do motivo que as determine, serão previamente comunicadas pelo trabalhador à hierarquia competente com, pelo menos, três dias de antecedência.

2 — As faltas por casamento deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de oito dias.

3 — Quando imprevisíveis, as faltas, igualmente acompanhadas da indicação do motivo que as determinou, serão comunicadas pelo trabalhador à hierarquia competente no próprio dia em que tenham lugar ou, não sendo possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas.

4 — A empresa, através da hierarquia competente, poderá sempre exigir do trabalhador prova idónea dos factos invocados para justificar a falta ou os elementos que permitam a confirmação da veracidade da justificação.

5 — O trabalhador deverá apresentar as provas ou elementos no prazo máximo de 10 dias a partir da data em que lhe tenham sido exigidos, se outro diferente não estiver fixado em norma especial.

6 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador sem observância do estabelecido no presente acordo, devendo a empresa comunicar tal qualificação ao trabalhador.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência e o desconto na antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos, podendo ainda constituir infracção disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

2 — As faltas que determinam perda de retribuição poderão, caso o trabalhador o prefira, ser descontadas no período de férias do ano respectivo ou do ano seguinte, no caso de já as ter gozado, até ao limite de sete dias úteis.

3 — Quando se trate de faltas injustificadas, o desconto do período de férias previsto no n.º 2 não anula os restantes efeitos previstos na lei e no presente acordo para aquele tipo de faltas.

4 — Para além do disposto nesta cláusula, as faltas justificadas ou injustificadas não determinam qualquer efeito sobre a remuneração das férias ou do subsídio de férias do trabalhador.

5 — Quando as faltas determinem perda de retribuição e esta seja substituída por perda de dias de férias, tal substituição não afecta a remuneração de férias e o respectivo subsídio.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na empresa.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do estabelecido imperativamente na lei, com excepção dos que resultam da condição de beneficiário contribuinte da associação de cuidados de saúde, em caso de licença sem retribuição de duração não superior a 90 dias, salvo se o beneficiário, durante este período, for abrangido por outro regime de protecção social.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado — Conceito e efeitos

1 — Verifica-se a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador quando este se encontre temporariamente impossibilitado de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, serviço militar obrigatório ou acidente, e essa impossibilidade se prolongue por mais de 30 dias.

2 — O regime de impedimento prolongado aplica-se, ainda antes de decorrido o período fixado no número anterior, a partir do momento em que seja certo ou se preveja com segurança que a impossibilidade terá duração superior àquele prazo.

3 — Durante a suspensão por impedimento prolongado cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 89.<sup>a</sup> e do regime de abono ou subsídio de doença aplicável.

4 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e demais regalias e continuando obrigado perante a empresa.

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Prestação de serviço militar

1 — Aos trabalhadores chamados à prestação de serviço militar obrigatório são mantidos todos os direitos e regalias estabelecidos neste acordo, à excepção da retribuição.

2 — O tempo da prestação de serviço militar é contado para efeitos de tempo de serviço, promoção e reforma ou aposentação.

3 — Após a passagem à disponibilidade militar, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo de 30 dias, não podendo a empresa, em caso algum, protelar o seu regresso, mesmo quando ele ocorra no período de licença militar que antecede a passagem à disponibilidade.

4 — Os trabalhadores chamados à prestação de serviço militar obrigatório têm direito a férias ou à correspondente retribuição, nos termos da cláusula 89.<sup>a</sup>

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho durante o serviço militar obrigatório

1 — Durante o serviço militar obrigatório poderá ser autorizada a prestação de trabalho na empresa nos períodos intercalares de licença militar, desde que, cumulativamente, se verifiquem as seguintes condições:

- a) Pedido escrito do trabalhador;
- b) Licença militar devidamente comprovada;
- c) Duração mínima de licença militar de 15 dias;
- d) Interesse do serviço.

2 — Durante o serviço militar obrigatório poderá igualmente ser autorizada a prestação de trabalho a tempo parcial, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Pedido escrito do trabalhador;
- b) Duração mínima do trabalho de três horas diárias;
- c) Prestação de trabalho em, pelo menos, 15 dias em cada mês;
- d) Interesse do serviço.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, as remunerações e os descontos serão idênticos aos praticados para as respectivas categorias, aplicando-se, se for caso disso, a fórmula prevista para o cálculo da remuneração horária.

4 — Excepção feita quanto aos anos de incorporação e de passagem à disponibilidade, quando se verifique a prestação de serviço prevista no número anterior, os trabalhadores terão direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço prestado durante os períodos intercalares de licença militar.

Estes dias de férias serão gozados após a apresentação na empresa por motivo de cessação de serviço militar.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa nos termos e nas condições previstos na lei.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

O exercício da actividade sindical rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da empresa.

2 — É vedado à empresa impedir, dificultar ou interferir no exercício da actividade sindical, nos termos da lei.

3 — É nulo e de nenhum efeito legal todo o acto que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar o trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

4 — A empresa é obrigada a:

- a) Colocar à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal seja solicitado pelos dirigentes sindicais (ou seus representantes devidamente credenciados), pelos delegados sindicais ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores do respectivo local de trabalho com a antecedência mínima de vinte e quatro horas;
- b) Permitir a divulgação e distribuição, sem prejuízo da laboração normal dos serviços, de todos os documentos emanados das associações sindicais, bem como a sua afixação em locais apropriados para o efeito;
- c) Permitir a entrada dos membros dos corpos gerentes das associações sindicais nas instalações da empresa, nos termos da lei, e daqueles que sejam trabalhadores da empresa, nos termos da alínea a) da cláusula 106.<sup>a</sup>

5 — A empresa obriga-se ainda a:

- a) Nos locais de trabalho com 150 ou mais trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções;
- b) Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

6 — A empresa informará as organizações signatárias do presente acordo de processos de reorganização de que decorra mobilidade geográfica e ou profissional do seu efectivo.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Membros dos corpos gerentes

Sem prejuízo de outros direitos consagrados na lei e no presente acordo, são garantidos os seguintes direi-

tos aos membros dos corpos gerentes das associações sindicais:

- a) Quando forem trabalhadores da empresa, têm acesso às instalações da empresa, nelas podendo circular, sem prejuízo da normalidade da laboração;
- b) Não poderem ser afectados nos seus direitos e garantias emergentes deste acordo em consequência do exercício das suas funções;
- c) Não poderem ser transferidos sem o seu acordo.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

1 — Na empresa haverá delegados sindicais, aos quais cabe a defesa dos interesses dos trabalhadores e a representação dos sindicatos nos locais de trabalho e junto da empresa.

2 — As direcções dos sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa a identidade dos delegados sindicais, nos termos da lei.

3 — Este procedimento deverá também ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

4 — Os delegados sindicais identificam-se por documento próprio, passado pelo sindicato respectivo.

5 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Faltas dos dirigentes sindicais

1 — Os membros da direcção das associações sindicais têm direito a faltar mensalmente seis dias úteis cada um, para desenvolvimento da actividade sindical, e mais cinco dias úteis, para reuniões de direcção. Estas faltas não afectam a retribuição salarial nem quaisquer outros direitos ou regalias emergentes deste acordo.

2 — Os membros dos órgãos de fiscalização têm direito a cinco dias úteis por mês para reuniões. Os membros da mesa da assembleia geral ou da mesa do conselho geral têm direito a dois dias úteis por mês.

3 — A utilização do número de dias atribuídos aos membros das direcções sindicais para a actividade sindical, nos termos da primeira parte do n.º 1 desta cláusula, poderá ser feita em conjunto por todos os membros dos corpos gerentes, de acordo com o disposto no n.º 5.

4 — A utilização do número de dias dos membros das direcções sindicais atribuídos no n.º 1 desta cláusula para reuniões de direcção, bem como a utilização do número de dias do n.º 2 desta cláusula, serão sempre individuais.

5 — Para utilização conjunta de dispensas, os sindicatos apresentarão à empresa, com 15 dias de antecedência, o mapa semanal dos dirigentes a dispensar.

6 — As faltas dadas além das definidas neste acordo pelos dirigentes sindicais para desempenho das suas fun-



ções consideram-se faltas justificadas e contam como tal, para todos os efeitos, salvo retribuição salarial.

7 — Os sindicatos deverão comunicar à empresa, no dia útil anterior, as datas das faltas dos seus dirigentes. Em caso de impossibilidade, obrigam-se a fazê-lo no dia seguinte ao da primeira falta, devendo no entanto diligenciar no sentido de a empresa assegurar a sua substituição, se for caso disso.

8 — No conjunto dos dias a que se referem os números anteriores não será contado o tempo despendido em reuniões promovidas pela empresa ou às quais esta haja dado a sua concordância, bem como o exigido pelas deslocações respectivas, o qual não afecta a remuneração ou quaisquer outros direitos ou regalias emergentes do presente acordo.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Créditos de horas para delegados sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de doze horas.

2 — A utilização deste crédito é individual.

3 — O crédito previsto nesta cláusula é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

4 — Sempre que pretendam utilizar o crédito previsto no n.º 1, os delegados sindicais deverão avisar o serviço a que pertencem, por escrito e com a antecedência mínima de um dia.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Outras faltas

No caso de necessidades resultantes de trabalho de carácter excepcional no âmbito das actividades sindicais ou respeitantes a problemas de relações com a empresa, poderão ser concedidos créditos suplementares, a acordar caso a caso.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Campanhas eleitorais

1 — Para realização das campanhas eleitorais de todos os corpos gerentes das associações sindicais, cada candidato das listas concorrentes disporá de um crédito de sessenta e quatro horas durante o período de um mês anterior às eleições.

2 — A utilização do número total de horas atribuído nos termos do n.º 1 poderá ser feita em conjunto por cada lista.

3 — As direcções dos sindicatos deverão comunicar à empresa a data das faltas dos candidatos aos corpos gerentes no dia útil anterior ao primeiro dia de falta. Em caso de impossibilidade, obrigam-se a fazê-lo nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de falta.

4 — Sem prejuízo da normalidade da laboração, será concedida dispensa, durante o tempo de votação, aos trabalhadores que façam parte das mesas eleitorais.

5 — Os créditos referidos nos n.ºs 1 a 4 desta cláusula não afectam a retribuição nem os direitos ou regalias reconhecidos aos trabalhadores em situação de falta justificada.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Reuniões de trabalhadores na empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, sem prejuízo da normalidade dos serviços.

2 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o período normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, contando o tempo de reunião para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3 — Nas reuniões a que se refere o número anterior deve ser assegurado o funcionamento dos serviços urgentes.

4 — As reuniões referidas nos números anteriores só poderão ser convocadas pelas estruturas sindicais (dirigentes ou delegados sindicais) ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores do respectivo local de trabalho.

5 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao dirigente do serviço onde aquelas se realizam, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem efectuá-las. Se houver motivo urgente e autorização do dirigente do serviço onde aquelas reuniões se realizam, o período de um dia pode ser encurtado.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Plano de saúde

1 — A Portugal Telecom compromete-se a manter um plano de saúde potencialmente aplicável a todos os seus trabalhadores, pré-reformados, reformados ou aposentados e a parte significativa dos seus familiares, em conformidade com os seguintes princípios:

- a) Co-financiamento da entidade empregadora, do Estado e dos trabalhadores;
- b) Acesso à promoção da saúde e à protecção na doença através do recurso à prestação de cuidados preventivos, curativos e de reabilitação;
- c) Garantia de acesso dos beneficiários à prestação de cuidados de saúde, públicos e privados, promovendo cuidados de qualidade, integrados, contínuos, efectivos e eficientes.

2 — Se o plano vier a ser posto em causa por razões supervenientes que possam comprometer a sua existência, a empresa reunirá com os sindicatos e tomará em consideração as suas posições com vista ao estabelecimento de soluções.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Segurança social

1 — Enquanto não se proceder à harmonização dos regimes profissionais complementares dos benefícios atribuídos pela segurança social, da qual não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, estes manterão os direitos decorrentes do regime pelo qual se encontravam abrangidos à data da constituição da Portugal Telecom.

2 — Mantém plena eficácia os registos de tempo de serviço existentes à data da constituição da Portugal Telecom para efeitos de atribuição dos complementos da reforma e sobrevivência aos trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Constituição e composição

1 — As partes outorgantes da presente convenção acordam em constituir uma comissão paritária, composta por cinco representantes dos sindicatos subscritores da mesma e de igual número de representantes da empresa.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente, para substituição daquele nos casos em que se encontre impossibilitado de desempenhar as suas funções.

3 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três.

4 — Durante o funcionamento da comissão qualquer das partes poderá proceder à substituição dos seus representantes, nos termos previstos no n.º 1.

5 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério para a Qualificação e o Emprego, no prazo de 30 dias a partir da publicação deste acordo, a identificação dos seus representantes efectivos e suplentes.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Mandato

Os mandatos dos representantes dos sindicatos e da empresa terão a duração de um ano, renovável, podendo ser revogado em qualquer momento pelas entidades representadas.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Atribuições

São atribuições da comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente acordo;
- b) Deliberar sobre a eliminação ou criação de categorias profissionais e níveis de progressão, envolvendo necessariamente a definição das respectivas funções e condições de acesso, bem como a sua integração;
- c) Desempenhar quaisquer outras atribuições que se encontrem expressamente previstas no presente acordo ou lhe venham a ser fixadas por acordo entre as partes.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

1 — Salvo deliberação em contrário, a comissão funcionará nas instalações da empresa, a qual assegurará o apoio administrativo necessário.

2 — A comissão reunirá, em princípio, uma vez por mês e extraordinariamente a pedido de qualquer das partes outorgantes.

3 — Os pedidos deverão conter a indicação concreta das questões a tratar e serão enviados com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião a que respeitam, salvo em casos de reconhecida urgência, em que aquela antecedência poderá ser reduzida até 5 dias.

4 — A primeira reunião da comissão terá lugar no prazo de 15 dias a partir da data da sua constituição e destina-se à elaboração das respectivas normas de funcionamento.

5 — A direcção dos trabalhos competirá, alternadamente, a representantes de uma e da outra parte.

6 — Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento do mesmo assunto.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Deliberações

1 — A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, três representantes de cada uma das partes.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se parte integrante do presente acordo e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

3 — Salvo acordo em contrário, as deliberações de natureza interpretativa terão efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente acordo.

4 — As restates deliberações conterão obrigatoriamente a data de início de produção de efeitos.

5 — De cada reunião será lavrada acta, a qual será assinada por todos os participantes.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Garantias e encargos

1 — A ausência motivada por participação nos trabalhos da comissão dos representantes sindicais e respectivos assessores, quando trabalhadores da empresa, não poderá afectar os direitos daqueles, nomeadamente em matéria de remuneração.

2 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos e seus assessores que não sejam trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### **Regresso de licença ilimitada**

1 — O regresso de licença ilimitada pode verificar-se desde que exista a necessidade de preenchimento de posto de trabalho da mesma categoria profissional ou equivalente, quando não haja candidatos à transferência.

2 — O regresso de licença ilimitada para preenchimento de postos de trabalho em categoria profissional diferente daquela a que o trabalhador pertencia só poderá verificar-se quando não existam candidatos à mudança para essa categoria.

3 — Os interessados deverão demonstrar capacidade física e profissional para o exercício das funções.

4 — O período de licença ilimitada não é considerado para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

Os trabalhadores que à data da constituição da Portugal Telecom tinham um período normal de trabalho de duração inferior aos referidos na cláusula 44.<sup>a</sup> continuarão a observá-lo.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### **Situação dos reformados**

A empresa, tendo em atenção as suas disponibilidades, contribuirá anualmente com um quantitativo para o Fundo de Assistência aos Reformados da Caixa de Previdência do Pessoal dos Telefones de Lisboa e Porto.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### **Integração de trabalhadores da ex-TDP**

A integração das carreiras e categorias profissionais da ex-TDP nas categorias constantes deste acordo, dadas as respectivas especificidades, será objecto de acordo entre as partes.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### **Carácter globalmente mais favorável**

As condições de trabalho fixadas por este acordo são consideradas globalmente mais favoráveis que as constantes dos acordos de empresa que esta convenção substitui.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### **Norma transitória**

Relativamente à integração efectuada nos termos do anexo VI, a atribuição do novo conteúdo funcional correspondente à categoria em que o trabalhador foi integrado não afecta o seu estatuto funcional, designadamente, se for caso disso, no que respeita ao exercício de funções de coordenação técnica e desempenho de funções de maior complexidade e responsabilidade.

#### **ANEXO I**

##### **Definição de funções**

*Auxiliar administrativo.* — É o trabalhador que assegura funções auxiliares e diversificadas de apoio no inte-

rior e exterior da empresa, nomeadamente encaminhar e controlar a entrada e saída de visitantes e viaturas, e efectua transporte, cargas e descargas; executa tarefas administrativas auxiliares e simples, nomeadamente distribuição de correspondência, documentos e pequenos volumes.

*Auxiliar de laboratório químico — grupo residual.* — É o trabalhador que executa, sob orientação do técnico responsável, análises, ensaios e experiências normalizadas, essencialmente de índole química, bem como todas as tarefas auxiliares necessárias às mesmas; executa tarefas relativas à manutenção e conservação do equipamento.

*Construtor civil — grupo residual.* — É o trabalhador que elabora projectos de construção civil e orienta, coordena e controla a execução dos mesmos, actuando autonomamente ou sob a orientação de um técnico de engenharia civil, tendo em consideração objectivos predefinidos quanto à natureza, à estrutura, às dimensões e à localização das obras, bem como as técnicas, os métodos e os regulamentos aplicáveis; elabora ou participa na elaboração dos cadernos de encargos das obras, avaliando o volume e as características qualitativas da mão-de-obra e dos materiais requeridos e determinando os respectivos custos; verifica a constituição geológica dos solos, utilizando métodos adequados; presta apoio às entidades responsabilizadas pela aquisição dos materiais de construção, emitindo sugestões e pareceres quanto aos tipos e marcas de material que melhor se ajustem às necessidades; assegura a materialização de projectos relativos à construção, conservação e remodelação de edifícios e de obras, accionando, orientando, coordenando e controlando directamente a execução dos mesmos.

*Electricista III.* — É o trabalhador que assegura, de um modo geral, as funções de montagem, instalação, conservação e reparação de circuitos e aparelhagem eléctrica, desempenhando, nas especialidades a seguir indicadas, as funções que lhe forem atribuídas:

*Electricista de baixa tensão.* — Executa as tarefas fundamentais do electricista, nomeadamente a instalação, conservação e reparação de circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa tensão.

*Electricista auto.* — Instala, conserva, repara e afina os circuitos e aparelhagem eléctrica de veículos automóveis e similares; executa, em qualquer das especialidades, as tarefas inerentes e complementares das suas funções.

*Electricista II.* — É o trabalhador que exerce as funções de ELE III, assegurando a execução das tarefas de maior complexidade e responsabilidade; fiscaliza os trabalhos em execução ou executados, incluindo os adjudicados; orienta e coordena tecnicamente, sempre que necessário, a actividade de outros trabalhadores da sua especialidade ou de especialidades afins.

*Electricista I.* — É o trabalhador que coordena técnica e disciplinarmente a actividade de um ou mais grupos de trabalhadores da sua carreira, sendo responsável pela execução das tarefas cometidas a estes no que respeita a qualidade, quantidade e prazos e pelo equipamento instalado ou a instalar por estes; executa as tarefas de

maior complexidade e responsabilidade inerentes às funções dos trabalhadores sob a sua supervisão.

*Electrotécnico de telecomunicações.* — É o trabalhador que assegura funções de instalação, manutenção, programação e operação de sistemas de telecomunicações, designadamente de comutação, interiores e exteriores de transmissão, equipamento terminal complexo, energia e climatização; assegura funções de instalação, manutenção, operação e controlo de sistemas de emissão, retransmissão, transporte de sinal e equipamento de medida e teste; assegura funções de fiscalização e aceitação de trabalhos, nomeadamente os adjudicados a terceiros, no âmbito da sua área de actividade; fiscaliza instalações de telecomunicações em relação a terceiros; colabora em projectos e propostas de organização e metodização do trabalho, elabora estatísticas, estimativas e relatórios complementares das suas funções; colabora na divulgação e presta apoio técnico aos clientes sobre as características dos equipamentos e serviços de telecomunicações; coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos profissionais.

*Electrotécnico de telecomunicações principal.* — É o trabalhador que assegura funções de maior complexidade e desenvolve ou participa em estudos no domínio da instalação e manutenção, programação e operação de sistemas de telecomunicações, tendo por base orientações ou objectivos bem delimitados; apoia tecnicamente a hierarquia onde presta serviço, elaborando estudos e pareceres técnicos tendentes a solucionar problemas complexos; coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho; exerce as funções de electrotécnico de telecomunicações, especialmente as de maior complexidade e responsabilidade.

*Empregado de serviços auxiliares.* — É o trabalhador que executa tarefas de apoio geral e nomeadamente de limpeza e arrumação de instalações, equipamentos e materiais; auxilia na preparação de refeições e executa as tarefas respeitantes aos serviços de mesa, copa, bar e ou de lavandaria e rouparia.

*Empregado de serviços gerais — grupo residual.* — É o trabalhador que recepciona, expede, arquiva, recolhe e distribui, apeada ou motorizadamente, documentos, correspondência e outros objectivos, assegura as tarefas de transporte e armazenamento de materiais e equipamentos e desempenha serviços administrativos auxiliares.

*Marceneiro — grupo residual.* — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara móveis ou utensílios de madeira, interpretando desenhos e ou especificações técnicas, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, e procede aos acabamentos necessários.

*Mecânico de auto — grupo residual.* — É o trabalhador que conserva, repara e afina viaturas automóveis, detectando as avarias e substituindo ou reparando as peças danificadas, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

*Motorista I.* — É o trabalhador que coordena técnica e disciplinarmente a actividade de um ou mais grupos de trabalhadores da sua carreira, sendo responsável pelas tarefas a estes cometidas; executa as tarefas de

maior complexidade e responsabilidade inerentes às funções dos trabalhadores sob a sua supervisão.

*Motorista.* — É o trabalhador que conduz qualquer tipo de viatura automóvel, ligeiro ou pesado, com ou sem reboque, tractor, transportador de bobina ou grua, ao serviço da empresa, manobrando, quando necessário, sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas, para efeito de cargas e descargas; zela pelo estado mecânico e geral da viatura, em termos de funcionamento, conservação e segurança, de acordo com as normas e instruções técnicas; executa todas as tarefas inerentes e complementares das suas funções.

*Operador de segurança.* — É o trabalhador que executa serviços de operação de sistemas de protecção, segurança e comunicação em centrais de controlo, em portarias ou noutras instalações, bem como tarefas de recepção, encaminhamento e acompanhamento de visitantes, de fiscalização de entradas e saídas, de guarda e ronda, diurnas e nocturnas, de transporte de valores, de elaboração de registos e relatórios e de accionamento e verificação de equipamentos de detecção, extinção e alarme.

*Operador de serviços de atendimento de telecomunicações.* — É o trabalhador que assegura, através da operação com equipamentos de telecomunicações, o atendimento de clientes e presta informações e apoio no âmbito dos serviços solicitados; regista a ocorrência de avarias comunicadas e assegura o seu posterior tratamento; opera a transmissão de mensagens telegráficas e ligações telefónicas de âmbito nacional e internacional; executa tarefas administrativas complementares.

*Operador de sistemas informáticos.* — É o trabalhador que opera equipamento de tratamento automático de informação, através de técnicas específicas de exploração de computadores e de unidades periféricas; prepara e elabora programas para tratamento automático de informação e assegura a manutenção do *software* de exploração; coordena, sempre que necessário, a actividade de outros profissionais e ou grupos de trabalho.

*Pedreiro — grupo residual.* — É o trabalhador que levanta e reveste vários tipos de muros de alvenaria, guarnecendo os respectivos paramentos e procedendo às operações prévias necessárias à instalação de escoadouros de águas, esgotos ou instalações de redes de fluidos, eléctricas ou telefónicas; assenta e liga manilhas e constrói colectores ou caixas, executando ainda os trabalhos de construção civil.

*Serralheiro civil — grupo residual.* — É o trabalhador que liga, desmonta e monta peças metálicas, a fim de fabricar e ou reparar construções, depósitos e ou estruturas metálicas; executa a traçagem nos elementos metálicos, a fim de orientar trabalho de corte, furação e outros, encurva, segundo uma superfície predeterminada, superfícies metálicas.

*Soldador — grupo residual.* — É o trabalhador que liga e corta peças metálicas por meio de maçarico, arco eléctrico ou outras fontes de calor.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador que executa actividades de recebimento, pagamento, depósito,

levantamento e respectivos registos e tarefas complementares relacionadas com os serviços prestados pela empresa; executa actividades de operação/execução administrativa comuns aos vários domínios de actividade da empresa e ou inerentes a uma área funcional; trata da recepção, expedição, dactilografia e arquivo de documentos; efectua o atendimento de clientes, informa, presta esclarecimentos e executa os procedimentos administrativos relativos aos serviços solicitados; coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

*Técnico administrativo de apoio à gestão.* — É o trabalhador que executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa; efectua a recepção, expedição, dactilografia e arquivo de documentos, bem como o tratamento de dados, conferência, verificação de registos e a aplicação de regulamentos internos; assegura as funções de recepção e atendimento de clientes, pessoal e ou telefonicamente, diligenciando no sentido da resolução dos assuntos apresentados pelo cliente; promove, demonstra e vende produtos e serviços; efectua o *follow-up* telefónico em campanhas comerciais, de acordo com orientações definidas; executa actividades de carácter financeiro, nomeadamente movimento de dinheiro ou cheques relacionados com os serviços prestados pela empresa; recolhe e fornece informações junto de interlocutores internos e externos, de acordo com orientações superiores; coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

*Técnico administrativo de apoio à gestão principal.* — É o trabalhador que elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade no âmbito da sua área de actividade; procede à recolha, tratamento e análise de dados, listagens e gráficos no âmbito da informação de gestão; programa e executa estratégias de promoção e venda de acordo com orientações e objectivos definidos e aconselha tecnicamente sobre a solução mais adequada à necessidade do cliente; estabelece contactos directos com o cliente e diligencia junto dos serviços para satisfação do mesmo; executa os procedimentos técnico-administrativos inerentes à actividade do seu departamento; coordena, sempre que necessário, o trabalho de outros profissionais e ou grupos de trabalho.

*Técnico de apoio social.* — É o trabalhador que exerce funções nos seguintes domínios de actividade:

- 1) *Infantários.* — Vigia e presta todos os cuidados requeridos pelas crianças durante a sua permanência nos infantários da empresa;
- 2) *Restauração.* — Confecciona e serve refeições, garantindo a quantidade/qualidade dos géneros alimentares, e assegura a limpeza e arrumação das instalações, equipamento e utensílios.

Funções comuns: coordena, sempre que necessário, a actividade de outros profissionais e ou grupos de trabalho; desempenha as tarefas técnico-administrativas e de atendimento complementares da sua actividade.

*Técnico de artes gráficas e reprografia.* — É o trabalhador que executa actividades inerentes à impressão, reprodução, encadernação ou brochura de documentos

e outras que lhe são complementares; opera e regula equipamentos de preparação inicial ou final de documentação e de entrada ou saída dos circuitos de tratamento automático da informação; manipula e controla o correcto funcionamento de equipamentos de reprodução, microfilmagem, *offset* e outros; colabora na exploração de equipamentos utilizados nos meios áudio-visuais; fiscaliza, sempre que necessário, os trabalhos em execução ou executados, incluindo os adjudicados a terceiros; executa operações de transporte, manutenção preventiva e controlo de material, assim como a limpeza necessária à operacionalidade do equipamento; coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

*Técnico de armazém.* — É o trabalhador que recebe, armazena e fornece materiais, ferramentas e acessórios, registando entradas e saídas, controlando quantidades e gerindo os *stocks*; zela pelas condições de armazenagem e opera equipamentos de carga, movimento e descarga; assegura funções complementares; coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

*Técnico de armazém I.* — É o trabalhador que chefia um armazém, coordenando técnica e disciplinarmente a actividade de um ou mais grupos de trabalhadores da sua carreira; executa as tarefas de maior complexidade e responsabilidade inerentes às funções dos trabalhadores sob a sua supervisão.

*Técnico auxiliar de operações.* — É o trabalhador que executa funções auxiliares e ou de menor complexidade no domínio da instalação e manutenção de equipamentos e instalações de telecomunicações e efectua trabalhos de solo; executa as tarefas inerentes à recepção, arrumação e distribuição de materiais e ferramentas; executa todas as tarefas complementares da sua função, nomeadamente transporte, limpeza e carga e descarga de materiais.

*Técnico de construção civil — grupo residual.* — É o trabalhador que elabora projectos dentro dos limites legalmente consignados e efectua estudos de obras a realizar (de conservação, adaptação, remodelação e ampliação); organiza os processos para concurso (programas de trabalho, medições, orçamento, caderno de encargos), apreciando as respectivas propostas e propondo a adjudicação da obra; procede ao lançamento de obras, sua consignação, direcção, assistência técnica, vistorias, fiscalização, recepção, controlo financeiro e administrativo; trata do expediente geral das obras a lançar e em curso e elabora informações, pareceres e propostas.

*Técnico de desenho e projecto.* — É o trabalhador que executa desenhos e ou traçados nas áreas de electrotecnia, redes de telecomunicações, construção civil, máquinas e gráfica; executa a especificação de propostas de ampliação e ou alteração da rede de telecomunicações; colabora na recolha dos elementos necessários à execução dos trabalhos e na elaboração de cadastros, projectos, estimativas e relatórios; procede à reprodução, ordenação, classificação e acondicionamento dos desenhos em arquivo; coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

*Técnico de desenvolvimento e exploração informática.* — É o trabalhador que elabora estudos e executa funções de maior tecnicidade e complexidade no âmbito da sua área de actividade; desenvolve aplicações ou rotinas de um programa principal, elaborando toda a documentação e procedendo à sua adaptação sempre que se torne necessário; promove o bom funcionamento do *software* aplicativo instalado nos equipamentos informáticos e o atendimento dos utilizadores; coordena, sempre que necessário, a actividade de outros profissionais e ou grupos de trabalho.

*Técnico de higiene industrial, ergonomia e segurança — grupo residual.* — É o trabalhador que verifica a aplicação, nos locais de trabalho, dos regulamentos, normas, regras ou outros procedimentos que visem a prestação de trabalho nas melhores condições de segurança, higiene e salubridade; ocupa-se da humanização do trabalho, procurando assegurar, de uma maneira geral, a defesa da saúde dos trabalhadores; colabora na execução de programas de formação e sensibilização dos trabalhadores e no desenvolvimento de campanhas de prevenção contra os riscos profissionais e outras, tendo em vista a promoção da saúde em sentido lato; procede a estudos e elabora relatórios e pareceres que, nos domínios da higiene industrial e salubridade, da ergonomia e fisiologia do trabalho e da prevenção e segurança no trabalho, lhe sejam solicitados.

*Técnico de manutenção de artes e ofícios I.* — É o trabalhador que coordena técnica e disciplinarmente a actividade de um ou mais grupos de trabalhadores da sua carreira, sendo responsável pelas tarefas cometidas a estes no que respeita a qualidade, quantidade ou prazos; executa as tarefas de maior complexidade e responsabilidade inerentes às funções dos trabalhadores sob a sua supervisão.

*Técnico de manutenção de instalações e equipamentos de apoio.* — É o trabalhador que executa actividades de instalação e manutenção de equipamentos de apoio, enquadradas numa ou mais das seguintes áreas de actividade.

- 1) Área automóvel. — Conserva, repara, afina, lava e lubrifica viaturas automóveis; transporta as viaturas de e para as oficinas de reparação e verifica/controla o estado das mesmas à saída da oficina;
- 2) Área de trabalhos de madeira e metal. — Executa, monta e desmonta, transforma, repara e fixa móveis, utensílios, construções, superfícies e estruturas em madeira, em metal ou em materiais sucedâneos;
- 3) Área de edifícios e infra-estruturas de apoio. — Executa actividades de construção e conservação de edifícios, bem como de infra-estruturas de suporte a telecomunicações e edifícios; executa a pintura das respectivas superfícies e estruturas; instala e verifica o estado de conservação de todo o material de apoio à prevenção e extinção de incêndios.

*Técnico operador de telecomunicações I.* — É o trabalhador que coordena técnica e disciplinarmente a actividade de um ou mais grupos de trabalhadores da sua

carreira, sendo responsável pela qualidade do trabalho realizado; executa as tarefas de maior complexidade e responsabilidade inerentes às funções dos trabalhadores sob a sua supervisão.

*Técnico de prevenção e segurança — grupo residual.* — É o trabalhador que executa tarefas técnicas no âmbito da protecção do pessoal e das instalações; colabora na elaboração de análise de situação de risco, em projectos de segurança e na implantação dos meios de pesquisa e tratamento de dados estatísticos, divulgando, dinamizando e verificando a aplicabilidade das normas e sistemas, propondo eventuais medidas preventivas e correctivas, verificando equipamentos, estudando esquemas de assistência e manutenção e dando ainda instruções aos operadores de segurança.

*Técnico projectista.* — É o trabalhador que estuda e desenvolve trabalhos de maior complexidade técnica, designadamente na área de ampliação e ou alteração da rede de telecomunicações; esboça ou desenha, a partir de um plano dado, a totalidade ou parte de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação; colabora na elaboração de orçamentos e cadernos de encargos; coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

*Técnico de serviços sociais.* — É o trabalhador que exerce funções nos seguintes domínios de actividade:

- 1) Infantários. — Ocupa-se da formação pedagógica das crianças nos infantários, com vista ao seu desenvolvimento;
- 2) Serviços de saúde. — Presta, no campo da saúde, e em colaboração com outros profissionais desta área, cuidados de natureza diversificada, com recurso a técnicas e processos de enfermagem; realiza os diferentes exames paramédicos decorrentes da utilização das técnicas de diagnóstico clínico.

Funções comuns: coordena, sempre que necessário, a actividade de outros profissionais e ou grupos de trabalho; desempenha as tarefas técnico-administrativas e de atendimento complementares da sua actividade.

*Técnico de telecomunicações.* — É o trabalhador que executa funções de instalação, operação e manutenção de rede exterior e interior, de interligação e de equipamento terminal simples; colabora na instalação, operação e manutenção de equipamentos de telecomunicações, energia e outras infra-estruturas associadas; instala, repara e conserva torres e suportes para os sistemas de emissão e recepção; executa funções de instalação e manutenção de sistemas de antenas; executa funções de fiscalização de trabalhos, nomeadamente os adjudicados a terceiros, no âmbito da sua área de actividade; de forma não sistemática e sem carácter de predominância, procede à abertura de covas; coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

*Técnico superior especialista.* — É o trabalhador que desempenha funções de nível superior, para as quais tem habilitação profissional adequada, no âmbito dos objectivos dos serviços em que as mesmas se encontrem

integradas, definindo-se estas funções por técnico superior, consultor e consultor sénior; colabora, realiza e ou coordena a elaboração de pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica.

*Técnico superior bacharel.* — É o trabalhador que, possuindo habilitação escolar própria oficialmente reconhecida (bacharelato), desempenha funções potenciadas por essa formação, no âmbito dos objectivos dos serviços em que as mesmas se encontrem integradas, definindo-se estas funções por técnico superior, consultor e consultor sénior; colabora, realiza e ou coordena a elaboração de pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica.

aboração de pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica.

*Técnico superior licenciado.* — É o trabalhador que, possuindo habilitação escolar própria, oficialmente reconhecida (licenciatura), desempenha funções potenciadas por essa formação, no âmbito dos objectivos dos serviços em que as mesmas se encontrem integradas, definindo-se estas funções por técnico superior, consultor e consultor sénior; colabora, realiza e ou coordena a elaboração de pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica.

## ANEXO II

### Mapa de categorias profissionais e habilitações para admissão

Categoria profissional (abreviado)	Designação	Habilitações mínimas	Prioridade
AXA .....	Auxiliar administrativo ...	Escolaridade mínima obrigatória (EMO).	—
ELT .....	Electrotécnico de telecomunicações.	Curso secundário e formação específica.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
ESA .....	Empregado de serviços auxiliares.	EMO .....	—
ETP .....	Electrotécnico de telecomunicações principal.	Curso secundário e formação específica e experiência/formação adequada e significativa.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
MOT .....	Motorista .....	EMO e carta profissional adequada	—
OAT .....	Operador de serviços de atendimento de telecomunicações.	EMO .....	—
OSG .....	Operador de segurança ...	EMO .....	—
OSI .....	Operador de sistemas informáticos.	Curso secundário e curso de introdução aos computadores e ou curso de operação de computadores.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
TAD .....	Técnico administrativo ...	EMO .....	Habilitação secundária mais elevada ou outra formação escolar ou profissional adequadas.
TAG .....	Técnico administrativo de apoio à gestão.	Curso secundário .....	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
TAO .....	Técnico auxiliar de operações.	EMO .....	—
TAR .....	Técnico de armazém ....	EMO .....	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
TAS .....	Técnico de apoio social ...	EMO .....	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
TDI .....	Técnico de desenvolvimento e exploração informática.	Curso secundário e curso de programação adequado.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
TDP .....	Técnico de desenho e projecto.	Curso secundário .....	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
TGP .....	Técnico administrativo de apoio à gestão principal.	Curso secundário e formação específica e experiência/formação adequada e significativa.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
TGR .....	Técnico de artes gráficas e reprografia.	EMO .....	Habilitação secundária mais elevada ou outra formação escolar ou profissional adequadas.
TMA .....	Técnico de manutenção de instalações e equipamentos de apoio.	EMO e formação técnico-profissional específica.	—
TPJ .....	Técnico projectista .....	Curso secundário e formação específica e experiência/formação adequada e significativa.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
TTL .....	Técnico de telecomunicações.	EMO .....	Habilitação secundária mais elevada ou outra formação escolar ou profissional adequadas.
TSB .....	Técnico superior bacharel	Bacharelato adequado ao posto de trabalho a preencher.	—
TSE .....	Técnico superior especialista.	Curso secundário e formação escolar ou profissional ou experiência adequadas ao posto de trabalho a preencher e equivalentes a habilitação de nível superior.	—
TSL .....	Técnico superior licenciado	Licenciatura adequada ao posto de trabalho a preencher.	—
TSS .....	Técnico de serviços sociais	Curso secundário e formação específica.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.

### ANEXO III

#### Constituição das carreiras (\*)

Carreira	Categorias
Administrativa . . . . .	Técnico administrativo de apoio gestão principal. Técnico administrativo de apoio gestão. Técnico administrativo.
Auxiliar administrativo . . . . .	Auxiliar administrativo.
Informática . . . . .	Técnico de desenvolvimento e exploração informática. Operador de sistemas informáticos.
Desenho e projecto . . . . .	Técnico projectista. Técnico de desenho e projecto.
Atendimento telefónico . . . . .	Operador de serviços de atendimento de telecomunicações.
Armazém . . . . .	Técnico de armazém.
Artes gráficas e reprografia . . . . .	Técnico de artes gráficas e reprografia.
Transportes . . . . .	Motorista.
Manutenção e serviços de apoio	Técnico de manutenção de instalações e equipamentos de apoio.
Serviços auxiliares . . . . .	Empregado de serviços auxiliares.
Serviços sociais . . . . .	Técnico de serviços sociais. Técnico de apoio social.
Segurança . . . . .	Operador de segurança.
Técnico superior licenciado . . . . .	Técnico superior licenciado.
Técnico superior bacharel . . . . .	Técnico superior bacharel.
Técnico superior especialista . . . . .	Técnico superior especialista.

(\*) A empresa apresentará, até 31 de Dezembro de 1996, uma proposta para as áreas em falta, a consensualizar com as organizações sindicais.

### ANEXO IV

#### Percorso de progressão na categoria e remunerações mínimas mensais

##### Auxiliar administrativo

Categoria	Níveis de progressão									
	AXA 1	AXA 2	AXA 3	AXA 4	AXA 5	AXA 6	AXA 7	AXA 8	AXA 9	AXA 10
Auxiliar administrativo . . .	74 268\$00	78 770\$00	86 242\$00	90 572\$00	95 230\$00	103 562\$00	111 318\$00	115 943\$00	121 482\$00	127 917\$00
	1	1	1	2	3	3	(*) 3	(*) 3	6	6

(\*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.

##### Chefe de serviço

Categoria	Níveis de progressão				
	CS 1	CS 2	CS 3	CS 4	CS 5
Chefe de serviço . . . . .	198 850\$00	224 368\$00	243 666\$00	248 732\$00	271 343\$00
	1	n	n	n	n



Electricista I

Categoria						Níveis de progressão				
Electricista I .....						ELE I 1		ELE I 2		ELE I 3
						192 315\$00	6	203 767\$00	6	220 070\$00

Electricista II

Categoria	Níveis de progressão																		
Electricista II .....	ELE II 1		ELE II 2		ELE II 3		ELE II 4		ELE II 5		ELE II 6		ELE II 7		ELE II 8		ELE II 9		ELE II 10
	121 482\$00	1	127 917\$00	1	138 046\$00	1	143 643\$00	1	155 220\$00	2	161 450\$00	2	171 094\$00	(*) 3	181 336\$00	6	192 315\$00	6	203 767\$00

(\*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.

Electricista III

Categoria	Níveis de progressão																		
Electricista III .....	ELE III 1		ELE III 2		ELE III 3		ELE III 4		ELE III 5		ELE III 6		ELE III 7		ELE III 8		ELE III 9		ELE III 10
	95 096\$00	1	101 336\$00	1	107 338\$00	1	115 943\$00	2	121 482\$00	2	127 917\$00	3	138 046\$00	(*)3	143 643\$00	(*)3	155 220\$00	6	161 450\$00

(\*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.

Electrotécnico de telecomunicações

Categoria	Níveis de progressão																												
Electrotécnico de telecomunicações.	ELT 1		ELT 2		ELT 3		ELT 4		ELT 5		ELT 6		ELT 7		ELT 8		ELT 9		ELT 10		ELT 11		ELT 12		ELT 13		ELT 14		ELT 15
	103 562\$00	1	111 318\$00	1	122 771\$00	1	129 612\$00	1	138 046\$00	3	143 643\$00	(*) 3	155 344\$00	(*) 3	161 450\$00	(*) 3	173 897\$00	(*) 3	185 271\$00	6	193 943\$00	6	203 767\$00	6	220 070\$00	6	234 365\$00	n	243 079\$00

(\*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.

Electrotécnico de telecomunicações principal

Categoria	Níveis de progressão																	
Electrotécnico de telecomunica- ções principal.	ETP 1		ETP 2		ETP 3		ETP 4		ETP 5		ETP 6		ETP 7		ETP 8		ETP 9	
	137 367\$00	(*)3	155 344\$00	(*)3	173 897\$00	(*)3	185 271\$00	(*)3	203 767\$00	(*)3	220 807\$00	n	237 426\$00	n	248 732\$00	n	271 343\$00	

(\*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.

Empregado de serviços auxiliares

Categoria	Níveis de progressão																
Empregado de serviços auxiliares	ESA 1		ESA 2		ESA 3		ESA 4		ESA 5		ESA 6		ESA 7		ESA 8		ESA 9
	74 268\$00	1	78 770\$00	1	86 242\$00	1	90 572\$00	2	95 230\$00	3	103 562\$00	3	111 318\$00	(*)3	115 943\$00	6	121 482\$00

(\*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.

Motorista

Categoria	Níveis de progressão																
Motorista . . . . .	MOT 1		MOT 2		MOT 3		MOT 4		MOT 5		MOT 6		MOT 7		MOT 8		MOT 9
	78 770\$00	1	86 242\$00	1	90 572\$00	2	95 230\$00	2	103 562\$00	2	111 318\$00	3	121 482\$00	3	127 917\$00	(*)3	138 046\$00

(\*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.

Motorista I

Categoria													Níveis de progressão			
Motorista I . . . . .													MOT I 1		MOT I 2	
													181 336\$00	6	192 315\$00	

Operador de segurança

Categoria	Níveis de progressão																
Operador de segurança . . . .	OSG 1		OSG 2		OSG 3		OSG 4		OSG 5		OSG 6		OSG 7		OSG 8		OSG 9
	78 770\$00	1	86 242\$00	1	90 572\$00	2	95 230\$00	3	103 562\$00	3	111 318\$00	(*)3	121 482\$00	n	127 917\$00	n	138 046\$00

(\*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.

Operador de serviços de atendimento de telecomunicações

Categoria	Níveis de progressão																
Operador de serviços de atendimento de telecomunicações.	OAT 1		OAT 2		OAT 3		OAT 4		OAT 5		OAT 6		OAT 7		OAT 8		OAT 9
	86 242\$00	1	90 572\$00	1	95 230\$00	2	103 562\$00	3	111 318\$00	(*)3	121 482\$00	(*)3	127 917\$00	(*)3	138 046\$00	6	143 643\$00

(\*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.

Operador de sistemas informáticos

Categoria	Níveis de progressão																												
Operador de sistemas informáticos.	OSI 1		OSI 2		OSI 3		OSI 4		OSI 5		OSI 6		OSI 7		OSI 8		OSI 9		OSI 10		OSI 11		OSI 12		OSI 13		OSI 14		OSI 15
	95 230\$00	1	103 562\$00	1	111 318\$00	1	115 943\$00	1	122 771\$00	1	129 612\$00	1	138 046\$00	1	143 643\$00	1	155 344\$00	2	161 450\$00	3	173 897\$00	(*) 3	185 271\$00	6	192 315\$00	6	203 767\$00	n	220 070\$00

(\*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.

Técnico administrativo

Categoria	Níveis de progressão																				
Técnico administrativo . . . .	TAD 1		TAD 2		TAD 3		TAD 4		TAD 5		TAD 6		TAD 7		TAD 8		TAD 9		TAD 10		TAD 11
	86 242\$00	1	90 572\$00	2	95 230\$00	2	103 562\$00	2	111 318\$00	2	121 482\$00	3	127 917\$00	(*) 3	138 046\$00	6	143 643\$00	6	155 344\$00	n	161 450\$00

(\*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.

Técnico administrativo de apoio à gestão

Categoria	Níveis de progressão																												
Técnico administrativo de apoio à gestão.	TAG 1		TAG 2		TAG 3		TAG 4		TAG 5		TAG 6		TAG 7		TAG 8		TAG 9		TAG 10		TAG 11		TAG 12		TAG 13		TAG 14		TAG 15
	95 230\$00	1	103 562\$00	1	111 318\$00	1	115 943\$00	2	122 771\$00	2	127 917\$00	2	138 046\$00	2	143 643\$00	3	155 344\$00	(*)3	161 450\$00	(*)3	173 897\$00	(*)3	185 271\$00	6	192 315\$00	6	203 767\$00	n	220 070\$00

(\*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.

Técnico administrativo de apoio à gestão principal

Categoria	Níveis de progressão																		
Técnico administrativo de apoio à gestão principal.	TGP 1		TGP 2		TGP 3		TGP 4		TGP 5		TGP 6		TGP 7		TGP 8		TGP 9		TGP 10
	130 020\$00	2	137 367\$00	(*)3	155 344\$00	(*)3	173 897\$00	(*)3	185 271\$00	(*)3	193 943\$00	(*)3	203 767\$00	6	220 070\$00	n	226 120\$00	n	237 426\$00

(\*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.

Técnico de apoio social

Categoria	Níveis de progressão																				
Técnico de apoio social . . . .	TAS 1		TAS 2		TAS 3		TAS 4		TAS 5		TAS 6		TAS 7		TAS 8		TAS 9		TAS 10		TAS 11
	78 770\$00	1	86 242\$00	1	90 572\$00	2	95 230\$00	3	103 562\$00	3	111 318\$00	(*) 3	121 482\$00	(*) 3	127 917\$00	6	138 046\$00	n	143 643\$00	n	148 153\$00

(\*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.

Técnico de artes gráficas e reprografia

Categoria	Níveis de progressão																							
Técnico de artes gráficas e reprografia.	TGR 1		TGR 2		TGR 3		TGR 4		TGR 5		TGR 6		TGR 7		TGR 8		TGR 9		TGR 10		TGR 11		TGR 12	
	78 770\$00	1	86 242\$00	1	90 572\$00	2	95 230\$00	2	103 562\$00	2	111 318\$00	2	121 482\$00	3	127 917\$00	(*)3	138 046\$00	6	143 643\$00	n	155 344\$00	n	161 450\$00	

(\*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.

Técnico de armazém

Categoria	Níveis de progressão																					
Técnico de armazém . . . . .	TAR 1		TAR 2		TAR 3		TAR 4		TAR 5		TAR 6		TAR 7		TAR 8		TAR 9		TAR 10		TAR 11	
	86 242\$00	1	90 572\$00	2	95 230\$00	2	103 562\$00	2	111 318\$00	2	121 482\$00	3	127 917\$00	(*) 3	138 046\$00	6	143 643\$00	6	155 344\$00	n	161 450\$00	

(\*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.

Técnico de armazém I

Categoria		Níveis de progressão		
Técnico de armazém I .....	TAR I 1			TAR I 2
	171 094\$00	6		181 336\$00

Técnico auxiliar de operações

Categoria	Níveis de progressão																							
Técnico auxiliar de operações	TAO 1		TAO 2		TAO 3		TAO 4		TAO 5		TAO 6		TAO 7		TAO 8		TAO 9		TAO 10		TAO 11		TAO 12	
	78 770\$00	1	86 242\$00	1	90 572\$00	1	95 230\$00	2	103 562\$00	2	111 318\$00	3	121 482\$00	(*) 3	127 917\$00	(*) 3	138 046\$00	6	143 643\$00	n	155 344\$00	n	173 897\$00	

(\*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.

Técnico de desenho e projecto

Categoria	Níveis de progressão																												
Técnico de desenho e projecto.	TDP 1		TDP 2		TDP 3		TDP 4		TDP 5		TDP 6		TDP 7		TDP 8		TDP 9		TDP 10		TDP 11		TDP 12		TDP 13		TDP 14		TDP 15
	95 230\$00	1	103 562\$00	1	111 318\$00	1	115 943\$00	2	122 771\$00	2	127 917\$00	2	138 046\$00	2	143 643\$00	3	155 344\$00	(*) 3	161 450\$00	(*) 3	173 897\$00	6	185 271\$00	6	192 315\$00	6	203 767\$00	6	220 070\$00

(\*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.

**Técnico de desenvolvimento e exploração informática**

Categoria	Níveis de progressão																		
Técnico de desenvolvi- mento e exploração informática.	TDI 1		TDI 2		TDI 3		TDI 4		TDI 5		TDI 6		TDI 7		TDI 8		TDI 9		TDI 10
	130 020\$00	2	137 367\$00	3	155 344\$00	(*)3	173 897\$00	(*)3	185 271\$00	(*)3	193 943\$00	6	203 767\$00	n	210 088\$00	n	220 070\$00	n	237 426\$00

(\*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.

**Técnico de manutenção de instalações e equipamentos de apoio**

Categoria	Níveis de progressão																								
Técnico de manutenção de instalações e equipamentos de apoio.	TMA 1		TMA 2		TMA 3		TMA 4		TMA 5		TMA 6		TMA 7		TMA 8		TMA 9		TMA 10		TMA 11		TMA 12		TMA 13
	78 770\$00	1	86 242\$00	1	90 572\$00	2	95 230\$00	2	103 562\$00	2	111 318\$00	3	121 482\$00	3	127 917\$00 (*)	3	138 046\$00	6	143 643\$00	6	155 220\$00	6	161 450\$00	6	171 094\$00

(\*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.

**Técnico de manutenção de artes e ofícios I**

Categoria										Níveis de progressão			
Técnico de manutenção de artes e ofícios I .....										TMA I 1		TMA I 2	
										181 336\$00	6	192 315\$00	

**Técnico operador de telecomunicações I**

Categoria										Níveis de progressão			
Técnico operador de telecomunicações I .....										TOT I 1		TOT I 2	
										171 094\$00	6	181 336\$00	

**Técnico projectista**

Categoria	Níveis de progressão												
Técnico projectista .....	TPJ 1 137 367\$00	(*)3	TPJ 2 155 344\$00	(*)3	TPJ 3 173 897\$00	(*)3	TPJ 4 185 271\$00	6	TPJ 5 203 767\$00	6	TPJ 6 220 807\$00	n	TPJ 7 237 426\$00

(\*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.

Técnico de serviços sociais

Categoria	Níveis de progressão																											
Técnico de serviços sociais .....	TSS 1		TSS 2		TSS 3		TSS 4		TSS 5		TSS 6		TSS 7		TSS 8		TSS 9		TSS 10		TSS 11		TSS 12		TSS 13		TSS 14	
	95 230\$00	1	103 562\$00	2	111 318\$00	2	122 771\$00	2	127 917\$00	2	137 367\$00	2	143 643\$00	2	155 344\$00	2	161 450\$00	2	173 897\$00	2	185 271\$00	6	192 315\$00	6	203 767\$00	n	220 070\$00	

Técnico de telecomunicações

Categoria	Níveis de progressão																													
Técnico de telecomunicações.	TTL 1		TTL 2		TTL 3		TTL 4		TTL 5		TTL 6		TTL 7		TTL 8		TTL 9		TTL 10		TTL 11		TTL 12		TTL 13		TTL 14		TTL 15	
	90 572\$00	1	95 230\$00	1	103 562\$00	1	111 318\$00	2	122 771\$00	2	127 917\$00	3	138 046\$00	3	143 643\$00	3	155 344\$00	(*) 3	161 450\$00	(*) 3	171 094\$00	(*) 3	185 271\$00	6	192 315\$00	6	203 767\$00	n	226 120\$00	

(\*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.

Técnico superior bacharel

Categoria	Níveis de progressão																		
	Técnico superior								Consultor						Consultor sénior				
	TSB 1		TSB 2		TSB 3		TSB 4		TSB 5		TSB 6		TSB 7		TSB 8		TSB 9		TSB 10
Técnico superior bacharel	181 631\$00	0,5	195 581\$00	1	220 807\$00	1	244 412\$00	n	263 542\$00	1,5	293 922\$00	(*)3	314 893\$00	n	344 267\$00	n	376 783\$00	n	410 407\$00

(\*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.

Técnico superior especialista

Categoria	Níveis de progressão																		
	Técnico superior								Consultor						Consultor sénior				
	TSE 1		TSE 2		TSE 3		TSE 4		TSE 5		TSE 6		TSE 7		TSE 8		TSE 9		TSE 10
Técnico superior especialista	181 631\$00	1	195 581\$00	1	220 807\$00	1	244 412\$00	n	263 542\$00	1,5	293 922\$00	(*)3	314 893\$00	n	344 267\$00	n	376 783\$00	n	410 407\$00

(\*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.

Técnico superior licenciado

Categoria	Níveis de progressão																
	Técnico superior						Consultor						Consultor sénior				
	TSL 1		TSL 2		TSL 3		TSL 4		TSL 5		TSL 6		TSL 7		TSL 8		TSL 9
Técnico superior licenciado . . . .	195 581\$00	0,5	220 807\$00	0,5	244 412\$00	n	263 542\$00	1,5	293 922\$00	(*) 3	314 893\$00	n	344 267\$00	n	376 783\$00	n	410 407\$00

(\*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.

## ANEXO V

### Matéria de expressão pecuniária

1 — Abono de prevenção. — O abono de prevenção, a que se refere a cláusula 54.<sup>a</sup> do AE, terá o valor de 260\$.

2 — Abono por chamada accidental. — O abono por chamada accidental, a que se refere a cláusula 55.<sup>a</sup> do AE, terá o valor de 2425\$ por cada chamada.

3 — Abono de alteração de horário normal. — O abono de alteração do horário normal, a que se refere a cláusula 63.<sup>a</sup> do AE, terá o valor hora de 40\$.

4 — Compensação por horário descontínuo. — A compensação por horário descontínuo, a que se refere a cláusula 64.<sup>a</sup> do AE, terá o valor de 4680\$.

5 — Subsídio de línguas. — O subsídio de línguas, a que se refere a cláusula 65.<sup>a</sup> do AE, terá o valor de 4080\$.

6 — Abono por risco de condução. — O abono por riscos de condução, a que se refere a cláusula 66.<sup>a</sup> do AE, terá o valor de 322\$50 para veículos automóveis e motociclos e 177\$50 para velocípedes.

7 — Subsídio de pequeno-almoço. — O subsídio de pequeno-almoço, a que se refere a cláusula 72.<sup>a</sup> do AE, terá o valor de 338\$.

8 — Diuturnidades. — As diuturnidades, a que se refere a cláusula 76.<sup>a</sup> do AE, terão o valor de 4315\$.

9 — Prémio de aposentação. — O prémio de aposentação terá os seguintes valores:

Anos de serviço	Valor
1 a 4 anos .....	$A(a) \times 1\,401\$00$
5 a 9 anos .....	$A(a) \times 1\,751\$00$
20 anos .....	37 315\$00
21 anos .....	43 156\$00
22 anos .....	49 754\$00
23 anos .....	57 000\$00
24 anos .....	65 437\$00
25 anos .....	75 063\$00
26 anos .....	82 634\$00
27 anos .....	97 993\$00
28 anos .....	111 729\$00
29 anos .....	127 196\$00
30 anos .....	144 826\$00
31 anos .....	164 620\$00
32 anos .....	186 792\$00
33 anos .....	211 994\$00
34 anos .....	240 115\$00
35 anos .....	278 701\$00
36 anos .....	328 411\$00

(a) Anos de serviços.

10 — Prémio por assiduidade. — O valor do prémio de assiduidade é de 390\$ por dia de efectiva prestação de trabalho, atribuído nas condições acordadas em protocolo com as organizações sindicais signatárias deste AE.

Tabela salarial

Em vigor desde 1 de Agosto de 1995	Em vigor desde 1 de Agosto de 1996	Perce- tagem
71 412\$00	74 268\$00	4
75 555\$00	78 577\$00	4
75 740\$00	78 770\$00	4
80 642\$00	83 868\$00	4
82 925\$00	86 242\$00	4
87 088\$00	90 572\$00	4
91 438\$00	95 096\$00	4
91 567\$00	95 230\$00	4
97 438\$00	101 336\$00	4
99 579\$00	103 562\$00	4
103 210\$00	107 338\$00	4
107 037\$00	111 318\$00	4
111 484\$00	115 943\$00	4
116 810\$00	121 482\$00	4
118 049\$00	122 771\$00	4
122 997\$00	127 917\$00	4
124 627\$00	129 612\$00	4
125 019\$00	130 020\$00	4
132 084\$00	137 367\$00	4
132 737\$00	138 046\$00	4
138 118\$00	143 643\$00	4
142 455\$00	148 153\$00	4
149 250\$00	155 220\$00	4
149 369\$00	155 344\$00	4
155 240\$00	161 450\$00	4
164 513\$00	171 094\$00	4
167 209\$00	173 897\$00	4
174 362\$00	181 336\$00	4
174 645\$00	181 631\$00	4
178 145\$00	185 271\$00	4
184 918\$00	192 315\$00	4
186 484\$00	193 943\$00	4
188 059\$00	195 581\$00	4
191 202\$00	198 850\$00	4
195 930\$00	203 767\$00	4
202 008\$00	210 088\$00	4
211 606\$00	220 070\$00	4
212 314\$00	220 807\$00	4
215 738\$00	224 368\$00	4
217 423\$00	226 120\$00	4
225 351\$00	234 365\$00	4
228 294\$00	237 426\$00	4
232 012\$00	241 292\$00	4
233 730\$00	243 079\$00	4
234 294\$00	243 666\$00	4
235 012\$00	244 412\$00	4
239 165\$00	248 732\$00	4
253 406\$00	263 542\$00	4
260 907\$00	271 343\$00	4
277 094\$00	288 178\$00	4
282 617\$00	293 922\$00	4
302 782\$00	314 893\$00	4
331 026\$00	344 267\$00	4
361 846\$00	376 320\$00	4
362 291\$00	376 783\$00	4
394 622\$00	410 407\$00	4

# ANEXO VI

## Quadros de integração de grupos profissionais, carreiras, categorias e níveis de progressão

As integrações são as que constam do quadro seguinte:

Actuais categorias	Grupos profissionais — Categorias que as integram
AXA — Auxiliar administrativo .....	AUA — Auxiliar administrativo. AXA I — Auxiliar administrativo I. AXA II — Auxiliar administrativo II. AUX (N 1) — Auxiliar de serviços N 1. AUX (N 2) — Auxiliar de serviços N 2.
ELT — Electrotécnico de telecomunicações .....	TOT — Técnico operacional de telecomunicações. TET II — Técnico de equipamento de tel. II. TET III — Técnico de equipamento de tel. III. TEL (BS) — Técnico de electrónica base.
ESA — Empregado de serviços auxiliares .....	ESA — Empregado de serviços auxiliares. TSS IV — Técnico de serviços sociais IV. TMS — Técnico de manutenção e serviços de apoio. ELZ (N 2) — Trabalhador de limpeza N 2.
ETP — Electrotécnico de telecomunicações principal .....	TOA — Técnico operacional de telecomunicações assistente. TET I — Técnico de equipamento de tel. I. TRE I — Técnico de telecomunicações de rede exterior I. TEP (TP1) — Técnico de electrónica principal 1. TEP (TP2) — Técnico de electrónica principal 2. RTC (N 1) — Responsável técnico N 1. RTC (N 2) — Responsável técnico N 2. RTC (N 3) — Responsável técnico N 3.
MOT — Motorista .....	MOT — Motorista. MOT II — Motorista II. MOT III — Motorista III. MOT (BS) — Motorista base. MOT (SUPTR) — Motorista supervisor de transportes.
OAT — Operador de serviços de atendimento de telecomunicações	OPT — Operador de telecomunicações. TOT II — Técnico operador de telecom. II. TOT III — Técnico operador de telecom. III.
OSG — Operador de segurança .....	OSG — Operador de segurança.
OSI — Operador de sistemas informáticos .....	OPS — Operador de sistemas. OSE — Operador de sistemas especialista. TIN — Técnico de informática.
TAD — Técnico administrativo .....	OPR — Operador de registos. TAG IV — Técnico de apoio à gestão IV. TAD (BS) — Técnico administrativo base.
TAG — Técnico administrativo de apoio à gestão .....	DOC — Documentalista. TET — Técnico de exploração de telecomunicações. TAA — Técnico auxiliar de auditoria. TAV — Técnico de meios áudio-visuais. TAG II — Técnico de apoio à gestão II. TAG III — Técnico de apoio à gestão III. TEX II — Técnico de exploração de telecomunicações II. TEX III — Técnico de exploração de telecomunicações III. SEC (BS) — Secretário base. TAP (PR) — Técnico administrativo principal.
TAO — Técnico auxiliar de operações .....	AUT — Auxiliar de telecomunicações. TAT — Técnico de apoio de telecomunicações.
TAR — Técnico de armazém .....	FAZ — Fiel de armazém. TAR II — Técnico de armazém II. TAR III — Técnico de armazém III.
TAS — Técnico de apoio social .....	VIG — Vigilante de infantário. COZ — Cozinha. TSS II — Técnico dos serviços sociais II. TSS III — Técnico dos serviços sociais III.



Actuais categorias	Grupos profissionais — Categorias que as integram
TDI — Técnico de desenvolvimento e exploração informática . . . .	ASI — Assistente de informática.
TDP — Técnico de desenho e projecto . . . . .	TDS — Técnico de desenho. TPJ II — Técnico de projecto II. TPJ III — Técnico de projecto III. DPJ (BS) — Desenhador projectista base.
TGP — Técnico administrativo de apoio à gestão principal . . . . .	AST — Assistente. TAG I — Técnico de apoio à gestão I. TEX I — Técnico de exploração de telecomunicações I. TSV (SUP) — Técnico administrativo supervisor. TAS (SUP PR1) — Técnico administrativo supervisor principal 1. TAS (SUP PR2) — Técnico administrativo supervisor principal 2. SEE (EXEC) — Secretário executivo.
TGR — Técnico de artes gráficas e reprografia . . . . .	OEA — Operador de equipamento auxiliar. TGR I — Técnico de artes gráficas I. TGR II — Técnico de artes gráficas II. TRP I — Técnico de reprografia I. TRP — Técnico de reprografia. TRP II — Técnico de reprografia II.
TMA — Técnico de manutenção de instalações e equipamentos de apoio . . . . .	TMA — Técnico de manutenção de instalações e equipamento de apoio. TMA II — Técnico de manutenção de artes e ofícios II. TMA III — Técnico de manutenção de artes e ofícios III.
TPJ — Técnico projectista . . . . .	ASD — Assistente de desenho. TPJ I — Técnico de projecto I. DPJ (PR) — Desenhador projectista principal.
TSB — Técnico superior bacharel . . . . .	TSB — Técnico superior bacharel. BAC — Bacharel. EGT — Engenheiro técnico. CTB — Contabilista. EGT — Técnico superior/eng. técnico (G2, G3, G4).
TSE — Técnico superior especialista . . . . .	TSE — Técnico superior especialista. ETL (*) — Especialista de telecomunicações. EIF — Especialista informática. EAU — Especialista auditoria. EOG — Especialista organização. EFC — Especialista função comercial. ECM — Especialista comunicação. EDI — Especialista documentação e informação. EPS — Especialista pessoal. EAD — Especialista administrativo. ESH — Especialista segurança e higiene industrial. EFM — Especialista formação. TEC — Técnico (G1, G2, G3, G6).
TSL — Técnico superior licenciado . . . . .	TSL — Técnico superior licenciado. ARQ — Arquitecto. ENG — Engenheiro. ECN — Economista. JUR — Jurista. LIC./OUT. — Outras/licenciados (outras). ECN — Técnico superior/econ. (G1, G3, G4, G6). ENG — Técnico superior/eng. (G1, G2, G3, G4, G5, G6). JUR — Técnico superior/jur. (G4).
TSS — Técnico de serviços sociais . . . . .	ENF — Enfermeiro. TMT — Téc. de meios auxiliares de diagnóstico e terapêutica. EDC — Educador de infância. TSS I — Técnico dos serviços sociais I.
TTL — Técnico de telecomunicações . . . . .	TIE — Técnico de telecom. interiores e exteriores. TRE II — Técnico de telecomunicações da rede exterior II. TRE III — Técnico de telecomunicações da rede exterior III. MAN (BS) — Mecânico de antenas base. MAP (PR) — Mecânico de antenas principal. MAS (SUP) — Mecânico de antenas supervisor.

(\*) Todos os especialistas da ex-Telecom Portugal serão integrados, de acordo com a sua habilitação académica e ou profissional, em TSL, TSB e TSE.

*Nota.* — Os TIN a integrar a categoria de TDI serão recrutados por selecção.

Tabela de integrações

Categoria/grupo profissional		Nível de progressão																			
Actual	Prop.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15					
AXA II AXA I AUA AUX (N1) AUX (N2)	AXA	74 268\$ B0 - - -	1 B1 C - -	1 86 242\$ B2 C0 D 2/0 -	2 90 572\$ B3 C1 E 2/1 -	3 95 230\$ B4 C2 F 2/2 3/0	3 103 562\$ B5 C3 G 2/3 3/1	(*)3 111 318\$ B6 C4 H 2/4 3/2	(*)3 115 943\$ B7 C5 - 2/5 3/3	6 121 482\$ B8 C6 - 2/6 3/4	6 127 917\$ C7 - 2/7 3/5; 3/6										
TET III TET II ELE I TOT TEL (BS)	ELT	103 562\$ - - - -	1 J0 - - G -	1 111 318\$ J1, J2 - - H -	1 122 771\$ J3 - - - -	1 129 612\$ J4 - - I -	3 138 046\$ J5 - - J -	(*)3 143 643\$ J6 - - - -	(*)3 155 344\$ J7 M0, M1 - K -	(*)3 161 450\$ J8 M2 - - -	(*)3 173 897\$ J9 M3 - L 8/92,5	6 185 271\$ - M4 M4 L1 8/0; 8/1	6 193 943\$ - M5 M5 - -	6 203 767\$ - M6 M6 - 8/2; 8/3	n 234 365\$ - - - 8/4	n 243 079\$ - - - -					
TET I TRE I TOA TEP (TP1) TEP (TP2) RTC (N1) RTC (N2) RTC (N3)	ETP	137 367\$ - - - - - - -	(*)3 - J - - - -	(*)3 155 344\$ - K - - -	(*)3 173 897\$ - L - - -	(*)3 185 271\$ - - - -	(*)3 203 767\$ N0 N0 L1, L2 - -	(*)3 220 807\$ N1 N1 M1 9/0 -	n 237 426\$ - M2 9/1; 9/2 - -	n 248 732\$ - - 9/3 10/0 -	n 271 343\$ - - 9/4; 9/5; 9/6 10/1; 10/2; 10/3; 10/4 11/0; 11/1; 11/2; 11/3; 11/4 12/0; 12/1; 12/2; 12/3 13/0; 13/1										
TSS IV TMS ESA ELZ	ESA	74 268\$ B0 A0 - -	1 B1 A1 C -	1 78 770\$ B2 A2 D 2/0	1 86 242\$ B3 A3 E 2/1	2 90 572\$ B4 A4 F 2/2	3 95 230\$ B5 A5 G 2/3	3 103 562\$ B6 A6 H 2/4	(*)3 111 318\$ B7 - - 2/5	6 115 943\$ B8 - - 2/6; 2/7											
MOT III MOT II MOT MOT (BS)	MOT	78 770\$ - - - -	1 E0 - - -	1 86 242\$ E1 - D -	2 90 572\$ E2 - E -	2 95 230\$ E3 - F -	2 103 562\$ E4 10 G -	3 111 318\$ E5, E6 11, 12 H -	3 121 482\$ E7 13 I 5/0	(*)3 127 917\$ E8 14 J 5/1	6 138 046\$ E9 15, 16 - 5/2	6 143 643\$ - 17 - 5/3	6 155 220\$ - 18 - 5/4	6 161 450\$ - 19 - 5/5							

Categoria/grupo profissional		Nível de progressão																												
Actual	Prop.	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12		13		14		15
TOT III TOT II OPT	OAT	86 242\$ - -	1 - D	90 572\$ E0, E1 - D	1 - E	95 230\$ E2 H0 E	2 - F	103 562\$ E3 H1 F	3 - G	111 318\$ - -	(*) 3 E5, E6 H3, H4 H	(*) 3 127 917\$ E7 - I	6 - -	138 046\$ E8 H5, H6 -	6 - -	143 643\$ E9 H7 -	6 - -	155 220\$ - H8 -	n - H9 -	161 450\$ - -		171 094\$ -								
TIN OSE OPS	OSI	95 230\$ - - -	1 - - -	103 562\$ - - -	1 - - G	111 318\$ - - G	1 - - -	115 943\$ - - -	1 L0 - H	122 771\$ - - -	1 L1 - I	138 046\$ L2 - -	1 L3 J J	143 643\$ - - -	1 L4 - -	155 344\$ - - -	2 L5 K K	3 L6 - -	173 879\$ - -	(*) 3 L7 L L	185 271\$ - -	6 L8 L1 -	192 315\$ - -	6 L9 - -	203 767\$ - -	n		220 070\$		
OSG	OSG	78 770\$ -	1 -	86 242\$ -	1 -	90 572\$ D	2 E	103 562\$ F	3 -	111 318\$ G	(*) 3 121 482\$ H	n -	127 917\$ -	n -	138 046\$ -	n -	143 643\$ -	n -	148 153\$											
TAG IV OPR TAD (BS)	TAD	86 242\$ F0 - -	1 F1 - -	90 572\$ F1 -	2 F2 E -	95 230\$ F2 E -	2 F3 F -	103 562\$ F4 G -	2 F4 G -	2 F5, F6 H -	3 F7 I -	(*) 3 127 917\$ F7 I -	6 F8 J -	138 046\$ F8 J -	6 F9 - 6/0	6 F9 - 6/0	6 F9 - 6/0	n K 6/1	161 450\$ 6/2											
TEX III TAG III TAG II TEX II TET DOC TAA TAV SEC (BS) TAP (PR)	TAG	95 230\$ H0 H0 - - E - - - - -	1 H1 H1 - - F F F - - -	103 562\$ H1 H1 - - F F F - - -	1 H2 H2 - - G G G - - -	111 318\$ H2 H2 - - G G G - - -	1 H3 H3 - - - - - -	115 943\$ H3 H3 - - - - - -	2 H4 H4 - - H H H - - -	122 771\$ H4 H4 - - H H H - - -	2 H5 H5 - - I I I - - -	2 H6 H6 L0, L1 L0, L1 - - - -	138 046\$ H6 H6 L0, L1 L0, L1 - - - -	143 643\$ H7 H7 L2 L2 J J J - - -	155 344\$ H8 H8 L3, L4 L3, L4 - - - -	(*) 3 H8 H8 L3, L4 L3, L4 - - - -	161 450\$ H9 H9 L5 L5 K K K - - 7/0 7/0	(*) 3 H9 H9 L5 L5 K K K - - 7/0 7/0	(*) 3 H9 H9 L5 L5 K K K - - 7/0 7/0	173 897\$ - - L6 L6 - - - 7/1 7/1	(*) 3 - - L6 L6 L L L 7/2 7/2	185 271\$ - - L7 L7 L L L 7/2 7/2	6 - - L8 L8 L1 - - 7/3 7/3	192 315\$ - - L8 L8 L1 - - 7/3 7/3	6 - - L9 L9 L2 - - 7/4 7/4	203 767\$ - - L9 L9 L2 - - 7/4 7/4	n	220 070\$		
TAT AUT	TAO	78 700\$ - C	1 - -	86 242\$ E0 -	1 E1 D	90 572\$ E1 D	1 E2 E	103 562\$ E3 F	2 E3 F	111 318\$ E4 G	3 E5, E6 H	(*) 3 121 482\$ E5, E6 H	(*) 3 127 971\$ E7 -	(*) 3 138 046\$ E8 -	6 E9 -	6 E9 -	n -	155 344\$ -	n -	173 897\$ -										
TAR II TAR III FAZ	TAR	86 242\$ - F0 -	1 - F1 D	90 572\$ - F1 D	2 - F2 E	95 230\$ - F2 E	2 G0 F3 F	103 562\$ G1 F4 G	2 G1 F4 G	111 318\$ G2, G3 F5, F6 H	3 G4 F7 I	(*) 3 127 917\$ G4 F7 I	(*) 3 138 046\$ G5, G6 F8 J	6 G7 F9 -	6 G8 - -	n -		161 450\$												

Categoria/grupo profissional		Nível de progressão																												
Actual	Prop.	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12		13		14		15
TSS III TSS II VIG COZ	TAS	78 770\$ - - -	1 C0 - -	86 242\$ C1 D0 D -	1 C1 D0 D -	90 572\$ C1 D0 D -	2 C2 D1 E E	95 230\$ C2 D1 E E	3 C3 D2 F F	103 562\$ C3 D2 F F	3 C4 D3 G G	111 318\$ C4 D3 G G	(*)3 C5, C6 D4, D5 H H	121 482\$ C5, C6 D4, D5 H H	(*)3 C7 D6 I I	127 917\$ C7 D6 I I	6 - D7 - -	138 046\$ - D7 - -	n - - -	143 643\$ - - -	n - - -	148 153\$ - - -								
TPJ III TPJ II TDS DPJ (BS)	TDP	95 230\$ - - -	1 - F -	103 562\$ - - -	1 J0 - G -	111 318\$ J0 - G -	1 J1 - - -	115 943\$ J1 - - -	2 J2 - H -	122 771\$ J2 - H -	2 J3 - I -	127 917\$ J3 - I -	2 J4 - - -	138 046\$ J4 - - -	2 J5 - J -	143 643\$ J5 - J -	3 J6 M0 - -	155 344\$ J6 M0 - -	(*)3 J7 M1 K 7/0	161 450\$ J7 M1 K 7/0	(*)3 J8 M2 - 7/1	173 897\$ J8 M2 - 7/1	6 J9 M3 L 7/2	185 271\$ J9 M3 L 7/2	6 - M4 7/3	192 315\$ - M4 7/3	6 - M5 7/4	203 767\$ - M5 7/4	6 - M6 7/5	220 070\$ - M6 7/5
TIN ASI	TDI	130 020\$ - -	2 - -	137 367\$ - -	3 - J	155 344\$ - J	3 - K	173 897\$ - K	(*)3 - L	185 271\$ - L	(*)3 - L1	193 943\$ - L1	6 203 767\$ - L2	n 210 088\$ - M1	n 220 070\$	n 237 426\$														
TEX I TAG I AST TSV (SUP) TAS (SUP PR1) TAS (SUP PR2)  SEE (EXEC)	TGP	130 020\$ - - - - - -	2 - - - - -	137 367\$ - - - - -	(*)3 - J - -	155 344\$ - J - -	(*)3 - K - -	173 897\$ - K - -	(*)3 - L 8/0 -	185 271\$ - L 8/0 -	(*)3 M4 M4 L1 8/1 -	193 943\$ M4 M4 L1 8/1 -	(*)3 203 767\$ M5 M5 L2 - -	6 220 070\$ M6 M6 - 8/2, 8/3 9/0 -	n 226 120\$ - - 9/1 -	n 237 426\$ 8/4 9/2 10/0; 10/1; 10/2; 10/3 10/0; 10/1; 10/2														
TGR I TRP I TRP TGR II TRP II OEA	TGR	78 770\$ - - - - -	1 F0 F0 - E0 E0 -	86 242\$ F0 F0 - E0 E0 -	1 F1 F1 - E1 E1 D	90 572\$ F1 F1 - E1 E1 D	2 F2 F2 E E2 E2 E	95 230\$ F2 F2 E E2 E2 E	2 F3 F3 F E3 E3 F	103 562\$ F3 F3 F E3 E3 F	2 F4 F4 G E4 E4 G	111 318\$ F4 F4 G E4 E4 G	2 F5, F6 F5, F6 H E5, E6 E5, E6 H	121 482\$ F5, F6 F5, F6 H E5, E6 E5, E6 H	3 F7 F7 I E7 E7 -	127 917\$ F7 F7 I E7 E7 -	(*)3 F8 F8 J E8 E8 -	138 046\$ F8 F8 J E8 E8 -	6 F9 F9 - E9 E9 -	143 643\$ F9 F9 - E9 E9 -	n 155 344\$ - - -	n 161 450\$ - - -								
TMA III TMA II TMA	TMA	78 770\$ - - -	1 E0 - -	86 242\$ E0 - -	1 E1 - -	90 572\$ E1 - -	2 E2 - E	95 230\$ E2 - E	2 E3 - F	103 562\$ E3 - F	2 E4 10 G	111 318\$ E4 10 G	3 E5, E6 11, 12 H	121 482\$ E5, E6 11, 12 H	3 E7 13 I	127 917\$ E7 13 I	(*)3 E8 14 I, J	138 046\$ E8 14 I, J	6 E9 15, 16 -	143 643\$ E9 15, 16 -	6 - 17 -	155 220\$ - 17 -	6 - 18 -	161 450\$ - 18 -	6 - 19 -	171 094\$ - 19 -				

Categoria/grupo profissional		Nível de progressão																												
Actual	Prop.	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12		13		14		15
TPJI ASD DPJ (PR)	TPJ	137 367\$	(*)3	155 344\$	(*)3	173 897\$	(*)3	185 271\$	6	203 767\$	6	220 807\$	n	237 426\$																
		-		-		-		-		N0		N1																		
		-		-		-		-		L1		-			10/0; 10/1; 10/2; 10/3; 10/4; 10/5															
		-		-		-		-		-		-																		
TSS I ENF EDC TMT	TSS	95 230\$	1	103 562\$	2	111 318\$	2	122 771\$	2	127 917\$	2	137 367\$	2	143 643\$	2	155 344\$	2	161 450\$	2	173 897\$	2	185 271\$	6	192 315\$	6	203 767\$	n	220 070\$		
		-		-		-		L0		L1		-		L2, L3		L4		L5		L6		L7		L8		L9				
		-		-		-		H		I		-		J		-		K		-		L		L1		-				
		-		-		-		H		I		-		J		-		K		-		L		L1		-				
ELE III TRE III ELE II TRE II TIE MAN (BS) MAP (PR) MAS (SUP)	TTL	90 572\$	1	95 230\$	1	103 562\$	1	111 318\$	2	122 771\$	2	127 917\$	3	138 046\$	3	143 643\$	3	155 344\$	(*)3	161 450\$	(*)3	171 094\$	(*)3	185 271\$	6	192 315\$	6	203 767\$	n	226 120\$
		-		H0		H1		H2		H3, H4		H5		H6		H7		H8		H9		-		-		-		-		
		-		H0		H1		H2		H3, H4		H5		H6		H7		H8		H9		-		-		-		-		
		-		-		-		-		-		-		L0, L1		L2		L3, L4		L5		L6		L7		L8		L9		
	D	-		-		-		-		-		-		L0, L1		L2		L3, L4		L5		L6		L7		L8		L9		
		-		E		F		G		H		I		5/1		J		5/3		5/4		5/5		5/6		5/7		5/8		
		-		-		-		-		-		-		-		5/2		6/1		6/2		6/3		6/4		6/5		6/6		
		-		-		-		-		-		-		-		-		-		7/0		7/1		7/2		7/3		7/4		

(\*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.

Nota. — n — Progressão por nomeação nos termos das cláusulas 26.ª e 27.ª do AE.

Tabela de integrações dos técnicos superiores especialistas

Categoria/grupo profissional		Nível de progressão																		
		Técnico superior									Consultor							Consultor superior		
Actual	Prop.	1		2		3		4			5		6		7			8		9
ESP I ESP II ASSES. CONS.	TSE	L 181 631\$00	1	195 581\$00	1	M 220 807\$00	1	N; N1 244 412\$00	n	N9 263 542\$00	1,5	O 293 922\$00	(*) 3	O1 P 314 893\$00	n	Q 344 267\$00	n	R; S 376 783\$00	n	410 407\$00
TSE ASS CON	TSE	O0		O1		O2		O3 R0		O4 R1		O5 R2 S0		O6 R3 S1		O7 R4 S2		O8 R5 S3		

Categoria/grupo profissional		Nível de progressão																		
		Técnico superior							Consultor							Consultor superior				
Actual	Prop.	1		2		3			4		5		6			7		8		9
TEC (G1)	TSE					9/0		9/1; 9/2 10/0		9/3; 9/4 10/1		9/5 10/2; 10/3 11/0; 11/1		9/6; 9/7 10/4; 10/5 11/2		9/8 10/6 11/3; 11/4		9/9; 9/10 10/7 11/5 14/0		
TEC (G2)																				
TEC (G3)																				
TEC (G6)																				

Tabela de integrações dos técnicos superiores bacharéis

Categoria/grupo profissional		Nível de progressão																				
		Técnico superior									Consultor						Consultor superior					
		Actual	Prop.	1		2		3			4		5		6			7		8		9
ESP I ESP II ASSES. CONS.	TSB	K, L 181 631\$00		0,5		195 581\$00	1	M 220 807\$00	1	N; N1 244 412\$00	n	N9 263 542\$00	1,5	O 293 922\$00	(*)3	O1 P 314 893\$00	n	Q 344 267\$00	n	R; S 376 783\$00	n	410 407\$00
TSB ASS CON	TSB	P0			P1			P2		P3 R0		P4 R1		P5 R2 S0		P6 R3 S1		P7 R4 S2		P8 R5 S3		
EGT (G2) EGT (G3) EGT (G4)	TSB									10/0		10/1		10/2; 10/3 11/0; 11/1		10/4 11/2 12/0		10/5; 10/6 11/3; 11/4 12/1		10/7; 10/8 11/5 12/2; 12/3; 12/4; 12/5		

Tabela de integrações dos técnicos superiores licenciados

Categoria/grupo profissional		Nível de progressão																
		Técnico superior							Consultor							Consultor superior		
Actual	Prop.	1		2		3	n		4		5	(*) 3	6	n		7		8
ESP I ESP II ASSES. CONS.	TSL	L 195 581\$00		0,5		M 220 807\$00		0,5	N; N1 244 412\$00		N9 263 542\$00		1,5		O 293 922\$00	O1 P 314 893\$00		Q 344 267\$00

Categoria/grupo profissional		Nível de progressão																			
		Técnico superior							Consultor							Consultor superior					
		1		2		3			4		5		6			7		8		9	
Actual	Prop.																				
TSL ASS CON	TSL	Q0		Q1		Q2 R0		Q3 R1		Q4 R2 S0		Q5 R3 S1		Q6 R4 S2		Q7 R5 S3					
ECN (G1) ECN (G3)	TSL					10/0		10/1		10/2; 10/3		10/4 12/0		10/5; 10/6 12/1		10/7 12/2; 12/3; 12/4 13/0; 13/1 15/0					
ECN (G4) ECN (G6) ENG (G1) ENG (G2) ENG (G3)						10/0		10/1		10/2; 10/3 11/0; 11/1		10/4 11/2 12/0		10/5; 10/6 11/3; 11/4 12/1		10/7 11/5 12/2; 12/3; 12/4 13/0; 13/1 14/0; 14/1; 14/2; 14/3; 14/4 15/0 13/0; 13/1					
ENG (G4) ENG (G5)																					
ENG (G6) JUR (G4)																					

(\*) A partir de 1 de Janeiro de 1997.  
*Nota.* — n — Progressão por nomeação nos termos das cláusulas 26.<sup>a</sup> e 27.<sup>a</sup> do AE.

ANEXO VII

Percurso profissional e remuneratório de grupos profissionais e categorias residuais

Auxiliar de laboratório químico — Grupo residual

Categoria	Níveis de progressão									
Auxiliar de laboratório químico . . . . .	ALQ 1 86 242\$00	2	ALQ 2 90 572\$00	4	ALQ 3 95 230\$00	4	ALQ 4 103 562\$00	4	ALQ 5 111 318\$00	

Construtor civil — Grupo residual

Categoria		Níveis de progressão							
Construtor civil . . . . .		CTC 1		CTC 2		CTC 3		CTC 4	
		137 367\$00	4	155 344\$00	4	173 897\$00	4	185 271\$00	

Empregado de serviços gerais — Grupo residual

Categoria	Níveis de progressão														
Empregado de serviços gerais .....	ESG 1		ESG 2		ESG 3		ESG 4		ESG 5		ESG 6		ESG 7	n	ESG 8
	86 242\$00	2	90 572\$00	4	95 230\$00	4	103 562\$00	4	111 318\$00	4	122 771\$00	6	137 367\$00		148 153\$00

Marceneiro — Grupo residual

Categoria	Níveis de progressão									
Marceneiro .....	MCR 1		MCR 2		MCR 3		MCR 4		MCR 5	
	90 572\$00	2	95 230\$00	4	103 562\$00	4	111 318\$00	4	122 771\$00	

Mecânico auto — Grupo residual

Categoria	Níveis de progressão									
Mecânico auto .....	MAT 1		MAT 2		MAT 3		MAT 4		MAT 5	
	90 572\$00	2	95 230\$00	4	103 562\$00	4	111 318\$00	4	122 771\$00	

Pedreiro — Grupo residual

Categoria	Níveis de progressão									
Pedreiro .....	PDR 1		PDR 2		PDR 3		PDR 4		PDR 5	
	90 572\$00	2	95 230\$00	4	103 562\$00	4	111 318\$00	4	122 771\$00	

Serralheiro civil — Grupo residual

Categoria	Níveis de progressão									
Serralheiro civil .....	SCV 1		SCV 2		SCV 3		SCV 4		SCV 5	
	90 572\$00	2	95 230\$00	4	103 562\$00	4	111 318\$00	4	122 771\$00	



Soldador — Grupo residual

Categoria	Níveis de progressão									
Soldador .....	SLD 1		SLD 2		SLD 3		SLD 4		SLD 5	
	90 572\$00	2	95 230\$00	4	103 562\$00	4	111 318\$00	4	122 771\$00	

Técnico de construção civil — Grupo residual

Categoria	Níveis de progressão											
Técnico de construção civil .....	TCC 1		TCC 2		TCC 3		TCC 4		TCC 5		TCC 6	TCC 7
	95 230\$00	2	103 562\$00	4	111 318\$00	4	122 771\$00	4	137 367\$00	4	155 344\$00	173 897\$00

Técnico de higiene industrial, ergonomia e segurança — Grupo residual

Categoria	Níveis de progressão											
Técnico de higiene industrial, ergonomia e segurança .....	THS 1		THS 2		THS 3		THS 4		THS 5		THS 6	THS 7
	95 230\$00	2	103 562\$00	4	111 318\$00	4	122 771\$00	4	137 367\$00	4	155 344\$00	173 897\$00

Técnico de prevenção e segurança — Grupo residual

Categoria	Níveis de progressão											
Técnico de prevenção e segurança .....	TPR 1		TPR 2		TPR 3		TPR 4		TPR 5		TPR 6	TPR 7
	95 230\$00	2	103 562\$00	4	111 318\$00	4	122 771\$00	4	137 367\$00	4	155 344\$00	173 897\$00

## ANEXO VIII

### Grupos profissionais a extinguir

Grupo profissional (abreviado)	Designação
CPT .....	Carpinteiro.
DEP .....	Desenhador projectista.
LUB .....	Lubrificador.
LVD .....	Lavador-lubrificador.
PNC .....	Pintor construção civil.
TFR .....	Técnico de fiscalização radioelétrica.

## ANEXO IX

### Regimes previstos no capítulo x do AE

I — Princípio geral. — A PT e os trabalhadores dos ex-TLP ao seu serviço contribuirão para a respectiva caixa de previdência, nos termos legais.

I — Complemento de pensões de reforma. — A empresa concederá complementos para as pensões de reforma por velhice ou invalidez nos termos seguintes:

1.1 — O adicional suportado pela empresa será igual à diferença entre  $(2,2 \times A)\%$  até ao limite de 80% do seu último vencimento mensal ilíquido à data da cessação da actividade profissional na empresa e a pensão atribuída pela Caixa de Previdência do Pessoal dos Telefones de Lisboa e Porto (Caixa de Previdência) à data da reforma, sendo  $A$  o número de anos de serviço (tempo de serviço).

Se a segurança social alterar o processo pelo qual presentemente calcula as pensões de reforma e se daí resultar um aumento destas, a empresa procederá à revisão do sistema, de forma que os complementos de pensão a conceder após à data da alteração introduzida pela previdência não sofram redução no seu quantitativo, até ao limite de 100% do último vencimento mensal ilíquido.

1.2 — Para efeitos do número anterior, arredondar-se-á para um ano a fracção igual ou superior a seis meses.

1.3 — Esta concessão será atribuída a partir da data em que o trabalhador se reforme.

1.4 — Aos trabalhadores que se reformem por invalidez só será concedido o adicional previsto no n.º 1 se esta condição merecer parecer favorável dos serviços de medicina da empresa.

1.5 — Só será concedido o adicional previsto no n.º 1.1 ao trabalhador(a) que peça a sua reforma até à data em que perfaça 65/62 anos, respectivamente, devendo para tanto comunicar o facto ao Departamento de Pessoal com um mínimo de um mês de antecedência sobre a data da entrada do requerimento na Caixa de Previdência.

1.6 — A reforma do trabalhador terá lugar no dia da entrada do requerimento referido no número anterior, devendo a cópia daquele ser entregue no Departamento de Pessoal. O complemento da pensão de reforma será concedido a partir da data da entrada do requerimento na Caixa de Previdência.

2 — Complemento de pensões de sobrevivência. — Nos casos em que haja lugar a pagamento de pensão de sobrevivência pela Caixa de Previdência, a empresa complementar esta pensão, aplicando as percentagens do regime de pensões de sobrevivência ao

adicional que resultou ou resultaria da aplicação do que se estipula no n.º 1 se o trabalhador se tivesse reformado por velhice ou invalidez na data do falecimento.

3 — Complemento de Natal aos reformados e pensionistas. — Todos os reformados ou pensionistas que se encontrem a receber os complementos previstos nos n.ºs 1 e 2 beneficiarão, antes do Natal, do pagamento de um subsídio correspondente a 100% daqueles complementos.

4 — Complemento de subsídio de doença:

4.1 — Em caso de doença comprovada, a empresa pagará aos trabalhadores, durante a doença, a diferença entre as percentagens do vencimento ilíquido mencionadas no n.º 4.2 e o subsídio atribuído pela Caixa de Previdência.

4.2 — Para efeitos do número anterior, são as seguintes as percentagens do vencimento mensal ilíquido:

Do 1.º ao 30.º dia — 100%.

Do 31.º ao 365.º dia — 85%.

Do 366.º ao 1095.º dia — 60%.

4.3 — A contagem dos dias de doença para efeitos do acima disposto será interrompida no caso de comparência ao serviço durante 30 dias consecutivos, incluídos neles os dias de descanso semanal, os feriados e de dispensa genérica.

4.4 — Os trabalhadores beneficiarão sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorra no período de doença, o que determinará a correcção do subsídio atribuído.

4.5 — Os trabalhadores considerados grandes doentes pela Caixa de Previdência receberão, enquanto se mantiverem nesta situação, a diferença entre 100% do vencimento ilíquido e o subsídio atribuído pela Caixa de Previdência.

4.6 — São considerados grandes doentes, para efeitos do disposto no número anterior, os portadores das seguintes doenças:

- Tuberculose evolutiva;
- Tumores malignos;
- Insuficiência cardíaca congestiva e insuficiência coronária insusceptível de compensação;
- Cirroses hepáticas descompensadas;
- Reumatismo crónico com anquiloses ou deformações articulares importantes;
- Paralisias por doenças vasculares cerebrais ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem a deambulação e exijam assistência de terceiros.

4.7 — A empresa pagará aos trabalhadores o total dos quantitativos a que tenham direito nos termos do número anterior e receberá da Caixa de Previdência os correspondentes subsídios de doença.

4.8 — As quantias a satisfazer serão deduzidas das importâncias relativas aos descontos legais.

5 — Complemento da pensão por incapacidade permanente absoluta. — No caso de incapacidade permanente absoluta resultante de acidente de trabalho, a empresa garantirá ao trabalhador um complemento da pensão que, nos termos da lei sobre acidentes de trabalho, lhe for devida, de montante igual àquele que

for necessário para que receba um quantitativo mensal igual à última remuneração mensal vencida.

6 — Complemento da pensão por morte resultante de acidente de trabalho. — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa garantirá aos familiares do trabalhador falecido, que nos termos da lei sobre acidentes de trabalho tenham direito a pensão por morte, um complemento a esta pensão cujo montante será o que for necessário para que recebam mensalmente um quantitativo igual ao que por tal facto lhes seria devido se o trabalhador falecido fosse subscritor da Caixa Geral de Aposentações (CGA), tendo como limite a última remuneração mensal vencida.

7 — Garantia da retribuição mensal líquida ao trabalhador com incapacidade temporária absoluta:

7.1 — No caso de incapacidade temporária absoluta resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal líquida que lhe seria devida se não tivesse sido afectado pela incapacidade, bem como o quantitativo respeitante ao subsídio de refeição a que teria direito.

7.2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária absoluta, o que determinará a correcção do subsídio atribuído pela empresa.

8 — Garantia do vencimento líquido ao trabalhador com incapacidade permanente parcial ou temporária parcial. — Sempre que o trabalhador retome o serviço com incapacidade parcial resultante de acidente de trabalho, a empresa pagar-lhe-á o seu vencimento líquido por inteiro, além da indemnização legal a que tenha direito.

II — Os trabalhadores da PT subscritores da CGA têm os seguintes direitos:

1 — Faltas por doença:

1.1 — Os trabalhadores subscritores da CGA têm, por motivo de doença, o direito a:

- a) Receber a assistência prevista neste acordo;
- b) Não comparecer ao serviço;
- c) Receber 100% do vencimento durante os primeiros 30 dias; 85% do 31.º ao 365.º dia; 60% do 366.º ao 1095.º dia, e 37,5% do 1096.º dia em diante, até perfazer os requisitos de aposentação.

1.2 — A contagem dos dias de doença para os efeitos previstos na alínea anterior só será interrompida no caso de comparência ao serviço pelo menos durante 30 dias consecutivos, incluindo os dias de descanso semanal e feriados.

1.3 — A aplicação do disposto na alínea c) do n.º 1.1, quando o trabalhador adoeça fora do território nacional, será interrompida no caso de falta de comparência do trabalhador a junta médica para a qual tenha sido convocado.

1.4 — Quando portador de uma das doenças enunciadas no número seguinte, o trabalhador subscritor da CGA terá direito a 100% do vencimento a partir da data da confirmação da doença, desde que:

- a) A doença seja confirmada por junta médica da empresa;
- b) Essa doença o incapacite para o trabalho.

1.5 — Para efeitos do número anterior, as doenças a considerar são:

- a) Tumores malignos;
- b) Insuficiência cardíaca congestiva e insuficiência coronária insusceptível de compensação;
- c) Cirroses hepáticas descompensadas;
- d) Reumatismo crónico com anquiloses ou deformações articulares importantes;
- e) Paralisias por doenças vasculares cerebrais ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem a deambulação e exijam a assistência de terceiros;
- f) Síndrome da imunodeficiência adquirida (sida);
- g) Paramiloidose;

1.6 — Os trabalhadores subscritores da CGA abrangidos pelo regime previsto nesta cláusula devem apresentar-se na junta médica referida com a periodicidade que esta indicar.

1.7 — O disposto nesta cláusula não abrange as doenças de natureza tuberculosa nem as que forem qualificadas como doenças profissionais ou resultantes de acidentes em serviço ou de trabalho.

2 — Aposentações, acidentes e assistência na tuberculose:

2.1 — A matéria relativa a aposentações e acidentes é regida pela legislação respectiva.

2.2 — Os trabalhadores subscritores da CGA vítimas de acidentes em serviço ou que padeçam de doença profissional permanecem sujeitos ao regime que vigora para aqueles subscritores.

2.3 — No caso de incapacidade temporária absoluta resultante de acidente em serviço, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal que lhe seria devida se não tivesse sido afectado pela incapacidade.

2.4 — Subsiste o regime dos trabalhadores referidos no n.º 2.2 quanto à assistência na tuberculose, que é aquele se encontra estabelecido na lei geral para o funcionalismo público.

III — Princípio geral. — A PT e os trabalhadores da ex-TDP ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem nos termos da lei.

1 — Complemento do subsídio de doença:

1.1 — Ao trabalhador com baixa por doença é devido o complemento necessário para, com o subsídio a que tem direito da segurança social, perfazer a sua remuneração líquida.

1.2 — O subsídio poderá ser suspenso se não for observado o disposto no número seguinte e nas condições nele enumeradas.

2 — Condições de atribuição do complemento do subsídio de doença:

2.1 — Em caso de doença, o trabalhador obriga-se a comunicar tal facto à empresa no próprio dia em que ela ocorra, ou, não sendo possível, no dia imediato. Exceptuam-se os casos em que, por factos não imputáveis ao trabalhador, não seja possível cumprir aqueles prazos, devendo, no entanto, fazê-lo logo que possível.

2.2 — A empresa pode mandar observar o trabalhador por médico ou médicos por si nomeados, que emitirão parecer, sendo a observação clínica feita nos ser-

viços clínicos, onde o trabalhador deverá comparecer sempre que devidamente convocado para o efeito, excepto em caso de manifesta impossibilidade.

2.3 — Se o trabalhador não concordar como o parecer emitido pelas entidades referidas no n.º 2.2 poderá pedir, nos três dias imediatos, a observação por junta médica constituída por três médicos, sendo um nomeado pela empresa, outro pelo trabalhador e um terceiro cooptado por estes dois, indicando, juntamente com o pedido, o nome e morada do médico por si designado.

2.4 — Não sendo os pareceres referidos confirmativos de doença, haverá lugar à suspensão do complemento do subsídio de doença e, no caso de ter havido recusa do trabalhador à observação médica, aquela suspensão retroagirá sempre à data de início da baixa.

2.5 — As despesas resultantes do cumprimento deste número são da conta da empresa sempre que o parecer da junta médica venha a confirmar a situação de doença.

3 — Complemento da indemnização nas incapacidades temporárias:

3.1 — No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar esta incapacidade, a retribuição líquida correspondente ao vencimento a que tinha direito à data da baixa.

3.2 — Todavia, o trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária.

4 — Incapacidade permanente compatível com a continuação da relação de trabalho. — No caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional em serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

5 — Complemento de pensões:

5.1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo o trabalho na empresa resultante de acidente de trabalho ou doença profissional verificada ou contraída ao serviço da empresa, esta complementarà a pensão a que o trabalhador tem direito com o necessário para lhe garantir, a título vitalício, a retribuição vencida à data em que a referida incapacidade for verificada, observando o limite definido no n.º 5.7.

5.2 — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta complementarà as pensões dos respectivos titulares, nos termos da lei de acidentes de trabalho e doenças profissionais, com o montante necessário para garantir as pensões estabelecidas na base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, mas calculadas sobre a retribuição efectivamente recebida pelo trabalhador, nos termos da lei.

5.3 — Sem embargo do disposto nos números anteriores, a actualização do montante global das pensões deverá ter por referência os salários em vigor para os trabalhadores no activo, tendo-se porém em conta as disponibilidades do fundo complementar de pensões, que a empresa se compromete a manter e a melhorar.

5.4 — Em caso de passagem à situação de reforma ou invalidez, qualquer que seja a causa, a empresa garantirá aos trabalhadores o valor das pensões constantes

da tabela seguinte, substituindo para tal a diferença entre o valor mencionado na tabela e o valor da pensão concedida pela segurança social:

	Percentagem de remuneração efectiva na data da invalidez ou reforma passível do desconto para a segurança social.
Anos completos de serviço:	
Até 10 anos .....	50
Por cada ano a mais de serviço .....	2

5.5 — A empresa pagará os complementos necessários para garantir que as pensões de sobrevivência sejam as resultantes da aplicação das percentagens previstas no respectivo regulamento oficial, mas a incidir sobre os valores achados através da aplicação percentual constante do número anterior.

5.6 — Verificando-se as situações previstas nos números anteriores, e sempre que a pensão da segurança social seja actualizada, a pensão global sê-lo-á também em percentagem igual à percentagem média de encargos suportados pela entidade que procede à actualização.

5.7 — Em caso algum o valor global da pensão, mesmo quando a lei prevê a acumulação de pensões, poderá ultrapassar 80 % da retribuição de idêntica categoria no activo.

5.8 — Nos meses de Junho e Novembro será pago um quantitativo igual aos montantes das pensões complementares que os beneficiários estiverem a receber.

6 — Responsabilidades:

6.1 — Em caso de morte ou incapacidade do trabalhador por acidente ocorrido em zona onde estejam a desenrolar-se operações militares e por efeito destas, será paga uma indemnização correspondente a 20 anos do seu vencimento.

6.2 — Aos trabalhadores destacados para serviços que envolvam especial perigosidade, nomeadamente transporte militar, graves perturbações de ordem pública e transporte em motociclos, será paga, em caso de morte ou incapacidade permanente absoluta, uma quantia equivalente a 10 anos do vencimento base.

6.3 — A empresa assume também a responsabilidade civil, sem o direito de regresso previsto no n.º 3 do artigo 500.º do Código Civil, pelos danos causados a terceiros pelos trabalhadores no exercício das suas funções, salvo nos casos de dolo ou culpa grave e indesculpável, e sem prejuízo do disposto no n.º 6.4

6.4 — Sempre que o trabalhador se desloque ao serviço da empresa, esta facultar-lhe-á, na medida das suas possibilidades, o transporte adequado, podendo o trabalhador, se para isso for autorizado e der o seu consentimento, utilizar carro próprio.

6.4.1 — Os trabalhadores que ao serviço da empresa utilizem carro próprio assumirão os riscos decorrentes de eventuais sinistros.

6.4.2 — A utilização de carro próprio com carácter sistemático será objecto de acordo entre a empresa e o trabalhador.

6.5 — Nos casos em que houver lugar ao pagamento das indemnizações previstas no n.º 1 deste número não haverá lugar ao complemento de pensões por morte previsto no n.º 5.

6.6 — A empresa poderá transferir a responsabilidade civil prevista neste número.

## **ANEXO X**

### **Regulamento do Poder Disciplinar**

#### **Artigo 1.º**

##### **Poder disciplinar**

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O exercício do poder disciplinar obedece aos princípios consignados na lei e neste Regulamento disciplinar.

#### **Artigo 2.º**

##### **Competência disciplinar**

A competência disciplinar cabe ao conselho de administração, que a poderá delegar.

#### **Artigo 3.º**

##### **Conceito de infracção disciplinar**

Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres decorrentes da lei e do acordo de empresa.

#### **Artigo 4.º**

##### **Prescrição da infracção**

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, desde que o trabalhador não tenha entretanto sido notificado da nota de culpa.

2 — Se a infracção for continuada, a contagem do prazo de prescrição correrá a partir do último facto que a integrar.

#### **Artigo 5.º**

##### **Sanções e efeitos disciplinares**

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pelas infracções disciplinares que cometeram são as seguintes:

- a) Advertência verbal por superior hierárquico;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento.

2 — A previsão do número anterior não prejudica a possibilidade de aplicação da pena de aposentação compulsiva aos trabalhadores a quem se aplica o Estatuto da Aposentação.

3 — A aplicação das sanções referidas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 e do n.º 2 será sempre precedida de processo disciplinar.

4 — A suspensão implica, para além da não percepção de retribuição, a perda, para efeitos de antiguidade na categoria e no nível, de tantos dias quantos os da suspensão aplicada.

O despedimento implica a cessação de todos os direitos decorrentes da situação de trabalhador da empresa.

5 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder metade da retribuição diária, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 20 dias, e a pena de suspensão não pode exceder, por cada infracção, 24 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

6 — Não pode ser aplicada mais do uma sanção por todas as infracções praticadas pelo trabalhador que não estejam ainda punidas.

#### **Artigo 6.º**

##### **Graduação das sanções**

Na aplicação das sanções e sua graduação atender-se-á à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, ao grau de lesão dos interesses da empresa, à natureza do serviço, ao nível de cultura do trabalhador e, de um modo geral, a todas as circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

#### **Artigo 7.º**

##### **Atenuantes**

São considerados atenuantes todos os factos ou circunstâncias de que resultem diminuição da responsabilidades do infractor, nomeadamente:

- a) A confissão espontânea;
- b) O zelo anteriormente evidenciado no serviço;
- c) O bom comportamento anterior;
- d) As condições particulares do serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infracção.
- e) A prestação de serviços relevantes à empresa;
- f) O imperfeito conhecimento do mal da infracção;
- g) A reparação espontânea do mal causado;
- h) A provocação;
- i) O acatamento da ordem do superior hierárquico, nos casos em que não fosse devida obediência.

#### **Artigo 8.º**

##### **Agravantes**

São taxativamente consideradas agravantes:

- a) O facto de a infracção ter sido intencionalmente cometida, nos casos em que a intenção não é elemento essencial da infracção;
- b) A premeditação, ou seja, o desígnio formado vinte e quatro horas antes, pelo menos, da prática da infracção;
- c) A circunstância de a infracção ter sido cometida durante o cumprimento da pena disciplinar;
- d) A reincidência, ou seja, o facto de uma infracção ser cometida antes de ter passado um ano sobre o dia em que tiver findado o cumprimento da pena por virtude de igual infracção anterior;
- e) A acumulação, ou seja, o facto de duas ou mais infracções serem cometidas na mesma ocasião ou de uma ser cometida antes de ter sido punida a anterior.

#### **Artigo 9.º**

##### **Carácter confidencial do processo disciplinar**

O processo disciplinar é sempre de natureza confidencial, seja qual for a fase em que se encontrar, salvo

para o arguido e seu defensor, e atentas as restrições derivadas da lei e deste Regulamento, designadamente no respeitante a prestação de pareceres.

#### Artigo 10.º

##### Procedimento disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — Recebida a notícia da infracção, a entidade competente determinará que se instaure inquérito prévio ou procedimento disciplinar ou mandará, em despacho fundamentado, arquivar aquela notícia.

3 — O responsável pelo serviço de disciplina determinará a apensação ao mais antigo de todos os processos pendentes contra um mesmo trabalhador.

4 — Os serviços deverão prestar ao instrutor toda a colaboração que este solicitar, por forma a facilitar o apuramento da verdade dos factos noticiados.

#### Artigo 11.º

##### Diligências processuais

1 — O instrutor procederá à investigação, tomando declarações do participante e das testemunhas e procedendo aos exames e diligências que possam esclarecer a verdade dos factos.

2 — Sempre que o entender conveniente, o instrutor poderá tomar declarações do trabalhador sobre quem incidam suspeitas.

#### Artigo 12.º

##### Nota de culpa

1 — Concluída a instrução, e se a matéria constante dos autos constituir infracção disciplinar, o instrutor elaborará uma nota de culpa, na qual enunciará, precisa e concretamente, todas as circunstâncias conhecidas do modo, lugar e tempo, os factos imputados ao arguido, qualificando a infracção e mencionando as normas violadas.

2 — Se o instrutor entender que não há fundamento para o prosseguimento dos autos, elaborará o seu relatório, que, acompanhado do respectivo processo, enviará à entidade que o tiver instaurado.

3 — O instrutor dispõe de cinco dias úteis para dar cumprimento ao preceituado nos números anteriores.

4 — O instrutor comunicará em seguida a nota de culpa ao trabalhador arguido.

5 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador arguido a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a nota de culpa referida no número anterior.

6 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores e à respectiva associação sindical uma cópia dos documentos referidos no número anterior.

7 — As notificações e comunicações serão feitas pessoalmente ou por correspondência postal registada com aviso de recepção, não deixando de produzir efeitos pelo facto de serem recusadas pelo arguido.

8 — A diligência referida no n.º 4 suspende o decurso do prazo estabelecido no artigo 10.º

9 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, se este se mostrar necessário para fundamentar a nota de culpa.

10 — O processo de inquérito prévio tem de ser instaurado nos 30 dias subsequentes à suspeita da infracção, e, caso venha a ser convertido em processo disciplinar, a respectiva nota de culpa deverá ser notificada ao arguido no prazo de 30 dias a contar da data do despacho que ordenou a conversão.

#### Artigo 13.º

##### Defesa

1 — O trabalhador dispõe de 8 dias para consultar o processo e responder, por escrito, à nota de culpa, passíveis de prorrogação até 15 dias, a requerimento fundamentado do arguido.

2 — O trabalhador arguido pode ser assistido na defesa e, se o assistente for advogado, poderá o processo ser-lhe confiado.

3 — Com a resposta à nota de culpa o trabalhador pode juntar os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — O instrutor procederá, obrigatoriamente, às diligências probatórias requeridas na defesa, a menos que, fundamentadamente e por escrito, sejam consideradas manifestamente dilatórias ou impertinentes pelo responsável pelos serviços de disciplina.

5 — A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto para que forem precisamente indicadas, nem a mais de 10 no total.

6 — Cabe ao arguido assegurar a presença das testemunhas que arrolar no local, dia e hora que lhe forem indicados pelo instrutor para sua inquirição.

7 — O responsável pelos serviços de disciplina poderá autorizar a deslocação do instrutor do processo, para proceder à instrução contraditória, se se revelar muito onerosa a deslocação das testemunhas arroladas pelo arguido.

8 — As testemunhas arroladas pelo arguido que sejam trabalhadores da empresa devem ser notificadas pelo responsável dos serviços de disciplina.

#### Artigo 14.º

##### Registo disciplinar

O instrutor juntará ao processo o registo disciplinar do trabalhador arguido, antes da conclusão da instrução.

## Artigo 15.º

### Parecer da comissão de trabalhadores e respectivo sindicato

Nos casos de justa causa de despedimento, concluídas as diligências probatórias, o processo deve ser enviado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

## Artigo 16.º

### Conclusão da instrução

1 — Terminada a instrução, o instrutor elaborará, em cinco dias úteis, um relatório completo e conciso, donde conste a descrição dos factos imputados ao arguido, a sua qualificação e gravidade, as importâncias que, porventura, devam ser repostas e o seu destino e, bem assim, a pena que entender adequada e a sua fundamentação legal.

2 — Concluído o relatório referido no número anterior, o processo será sujeito a informação e proposta final de decisão do serviço de disciplina.

3 — O responsável pelo serviço de disciplina pode sempre ordenar a realização das diligências complementares que entenda necessárias.

## Artigo 17.º

### Decisão

Decorrido o prazo previsto no artigo 15.º a empresa dispõe de 30 dias para proferir a decisão.

## Artigo 18.º

### Notificação da decisão

1 — A decisão será notificada ao arguido, mediante a entrega de cópia ou transcrição do respectivo despacho.

2 — Nas situações previstas no artigo 15.º deste Regulamento, a decisão será igualmente comunicada à comissão de trabalhadores e à associação sindical.

3 — No caso de ausência do arguido em parte incerta, a notificação será feita por edital, a afixar à porta do seu último local de trabalho.

## Artigo 19.º

### Execução da decisão

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, devendo o seu início coincidir com o dia da notificação.

## Artigo 20.º

### Suspensão preventiva

Com a notificação da nota de culpa poderá o trabalhador arguido ser suspenso preventivamente, sem perda de retribuição, por despacho fundamentado do responsável pelos serviços de disciplina.

## Artigo 21.º

### Suspensão da sanção

1 — A entidade que proferir decisão punitiva pode, se assim o entender, suspender a execução das sanções referidas nas alíneas b) a d) do artigo 5.º deste Regulamento por um período de um a três anos.

2 — O despacho de suspensão deverá ser fundamentado.

3 — Decorrido o prazo da suspensão sem que o arguido tenha sido punido com outra sanção, os efeitos da decisão punitiva serão eliminados do seu registo disciplinar.

4 — A sanção suspensa será executada se o arguido, no decurso do prazo fixado, for punido com outra sanção.

## Artigo 22.º

### Ilícitude

O despedimento é ilícito nos termos e condições previstos na lei.

## Artigo 23.º

### Reclamação e impugnação

1 — O arguido poderá reclamar hierarquicamente da sanção que lhe seja aplicada.

2 — O arguido tem o prazo de 10 dias contados da notificação da decisão punitiva, para apresentar a reclamação referida no número anterior.

3 — A apresentação da reclamação hierárquica suspende a execução da decisão punitiva.

4 — As decisões condenatórias e as que decidam reclamações hierárquicas podem ser impugnadas judicialmente.

5 — A decisão da reclamação terá de ser proferida no prazo máximo de 30 dias úteis.

## Artigo 24.º

### Revisão

A revisão de processos disciplinares só é admissível quando se verificarem circunstâncias ou meios de prova susceptíveis de demonstrar a inexistência dos factos que influírem decisivamente na condenação e que o arguido não tivesse tido possibilidade de invocar no decurso do processo em que foi punido.

## Artigo 25.º

### Requerimento para a revisão

1 — O interessado na revisão de um processo disciplinar apresentará requerimento nesse sentido à entidade que tiver proferido a decisão punitiva.

2 — O requerimento indicará as circunstâncias ou meios de prova não considerados no processo disciplinar que ao requerente pareçam justificar a revisão, bem

como as diligências a produzir e o efeito pretendido, e será instruído com os documentos indispensáveis.

3 — A simples alegação de ilegalidade, de forma ou de fundo, do processo ou da sua decisão não constitui fundamento para a revisão.

#### Artigo 26.º

##### Resolução

A entidade a que se refere o n.º 1 do artigo anterior decidirá se deve ou não ser concedida a revisão do processo, e da sua decisão caberá recurso hierárquico nos termos do artigo 23.º

#### Artigo 27.º

##### Processamento

1 — Se for concedida a revisão, correrá esta por apenso ao processo disciplinar, nomeando-se instrutor diferente do primeiro.

2 — A revisão consistirá na produção das diligências necessárias ao apuramento dos factos e na apresentação da prova produzida em relação à matéria de facto e de direito constante do processo a rever. Esta apreciação constará de relatório.

#### Artigo 28.º

##### Ausência de efeitos suspensivos

A revisão do processo não suspende o cumprimento da pena.

#### Artigo 29.º

##### Consequência da procedência da revisão

1 — Julgando-se procedente a revisão, será revogada ou modificada a decisão condenatória proferida no processo revisto.

2 — A revogação ou a modificação a que se refere o número anterior produzirá os seguintes efeitos:

- a) O cancelamento ou substituição do registo da pena no processamento individual do trabalhador e nos correspondentes registos informáticos;
- b) A anulação ou substituição dos efeitos da pena, incluindo os respeitantes às remunerações perdidas, as quais serão pagas integralmente.

3 — Se se julgar que a pena aplicada no processo revisto é mais grave que a que competiria à infracção verificada e esta se encontrar absorvida pelo tempo que o trabalhador esteve afastado do serviço, considerar-se-á tal pena como cumprida, com os efeitos referidos na alínea b) do número anterior.

#### Artigo 30.º

##### Reabilitação

1 — Os trabalhadores punidos com quaisquer sanções disciplinares poderão ser reabilitados por despacho da mesma entidade ou superior.

2 — A reabilitação será concedida a quem a tenha merecido pela boa conduta, podendo, para esse fim,

o interessado utilizar todos os meios de prova admitidos em direito.

3 — A reabilitação deve ser requerida pelo interessado ou seu representante legal decorridos os prazos seguintes sobre a aplicação ou o cumprimento da sanção:

- a) Dois anos, nos casos de repreensão registada, multa ou suspensão;
- b) Seis anos, no caso de despedimento.

4 — A reabilitação fará cessar as incapacidades e demais efeitos da condenação ainda subsistentes e será anotada no registo disciplinar do trabalhador.

#### Artigo 31.º

##### Disposição transitória

Os processos disciplinares em curso à data da entrada em vigor deste Regulamento passarão, sem prejuízo do já processado, a reger-se pelas disposições dele constantes.

Lisboa, 6 de Agosto de 1996.

Pela Portugal Telecom, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FCTA — Federação Nacional dos Sindicatos das Comunicações, Telecomunicações e Audiovisual:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FENTCOP — Federação Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SE — Sindicato dos Economistas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SEN — Sindicato dos Engenheiros do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINTEL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Licenciados:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SNTCT — Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SQTQD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)



Pelo STN — Sindicato dos Telefonistas do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo STT — Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STTRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Sul (Delegação de Beja):

(Assinatura ilegível.)

Pelo TENSIO — Sindicato Nacional de Quadros das Telecomunicações:

(Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

Informamos, para os devidos efeitos, que a FCTA — Federação das Comunicações, Telecomunicações e Audiovisual tem como sindicatos federados:

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual (SINTEL);  
Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte (STN); e  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual (STT).

Pelo Conselho Nacional, *Amélia Monteiro*.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que estão filiados na FENTCOP — Federação Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas, para além dos trabalhadores, individualmente, de várias empresas, desde a Carris à construção civil, onde a FENTCOP tem inclusive dirigentes, os seguintes sindicatos:

SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal;  
SIFA — Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins;  
SINDECO — Sindicato Nacional Democrático da Construção Civil e Obras Públicas.

Lisboa, 6 de Agosto de 1996. — O Secretário-Geral, *José Aníbal da Cruz*. — O Vice-Secretário-Geral, *José André Ribeiro*.

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação do sindicato seu filiado:

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias.

Lisboa, 9 de Agosto de 1996. — Pelo Secretariado, (Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

A FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu e Guarda;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 23 de Agosto de 1996.

Depositado em 4 de Setembro de 1996, a fl. 30 do livro n.º 8, com o n.º 374/96, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

