

Boletim do Trabalho e Emprego

2

1.ª SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Trabalho e Segurança Social

Preço 171\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 53

N.º 2

P. 61-174

15 · JANEIRO · 1986

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Portarias de extensão:

Pág.

— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	63
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal e outros	63
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Chapelaria e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal	64
— PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal e outros (fabricação de formas de madeira para calçado)	65
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outras e o Sind. dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante e outro	66
— PE das alterações ao ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A. R. L., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros	66
— Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra	67

— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra — Alteração salarial e outras	68
— ACT entre a SECURITAS — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros — Alteração salarial e outras	69
— AE entre a empresa pública Telefones de Lisboa e Porto e o Sind. dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Dist. de Lisboa e outros	72
— Acordo de adesão entre a Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra ao CCT entre aquelas associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas da Região Norte e Centro e outros	173

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

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1985, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.

Considerando que apenas ficam abrangidos pela referida convenção as entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de entidades patronais e de trabalhadores não abrangidos pela referida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para as indústrias de calçado, malas e afins;

Considerando o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, relativo à atribuição de competência às Regiões Autónomas para a emissão de portarias de extensão com âmbito limitado ao respectivo território;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso de PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1985, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Emprego e Formação Profissional e da Indústria e Energia, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado,

Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1985, são tornadas extensivas, no território continental.

- a) Às entidades patronais do mesmo sector económico que exerçam a sua actividade na área da convenção e que não se encontrem inscritas na associação patronal outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, independentemente da filiação sindical;
- b) Aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Julho de 1985, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais, até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Comércio, 23 de Dezembro de 1985. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, Joaquim Maria Fernandes Marques. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, Luís Manuel Pêgo Todo-Bom.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal e outros.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1985, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a Federação dos Sindicatos dos Tra-

lhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal e outros.

Considerando que apenas ficam abrangidos pela referida convenção as entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu

serviço representados pelas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de entidades patronais e de trabalhadores não abrangidos pela referida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para as indústrias de calçado, malas e afins;

Considerando o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, relativo à atribuição de competência às Regiões Autónomas para a emissão de portarias de extensão com âmbito limitado ao respectivo território;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso da PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1985, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Emprego e Formação Profissional e da Indústria e Energia, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1985, são tornadas extensivas, no território continental.

a) As entidades patronais do mesmo sector económico que exerçam a sua actividade na área da convenção e que não se encontrem inscritas na associação patronal outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, independentemente da filiação sindical;

b) Aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signataria.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Julho de 1985, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeito em prestações mensais, até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Comércio, 23 de Dezembro de 1985. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *Luis Manuel Pêgo Todo-Bom*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Chapelaria e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1985, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal.

Considerando que apenas ficam abrangidos pela referida convenção as entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante;

Considerando a existência de entidades patronais e de trabalhadores não abrangidos pela referida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho no sector de actividades em causa;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso de PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1985, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Emprego e Formação Profissional e da Indústria e Energia, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a Federação dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1985, são tornadas aplicáveis:

a) A todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante da convenção, prossigam a actividade por ela regulada no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante que

se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Setembro de 1985, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroac-

tividade ser satisfeito em prestações mensais de igual montante, até ao limite de 3.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Comércio, 23 de Dezembro de 1985. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *Luís Manuel Pêgo Todo-Bom*.

PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal e outros (fabricação de formas de madeira para calçado).

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1985, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias de Madeira e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal e outros (formas de madeira para calçado).

Considerando que apenas ficam abrangidas pela referida convenção as entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de entidades patronais e de trabalhadores não abrangidos pela referida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Considerando o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, relativo à atribuição de competência às regiões autónomas para a emissão de portarias de extensão com âmbito limitado ao respectivo território;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso de PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1985, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Emprego e Formação Profissional e da Indústria e Energia, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias de Madeira e a

Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Couros e Peles de Portugal e outros (formas de madeira para calçado), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1985, são tornadas aplicáveis, no território do continente.

- a) A todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, prossigam a actividade por ela regulada e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões nela previstas;
- b) Aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Julho de 1985, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroatividade ser satisfeito em prestações mensais até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Comércio, 23 de Dezembro de 1985. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *Luís Manuel Pêgo Todo-Bom*.

PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outras e o Sind. dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante e outro.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1985, foi publicado o CCT (alteração salarial e outras) celebrado entre a Associação Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outras e o Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante e outro.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho tituladas por entidades patronais e trabalhadores de profissões e categorias profissionais previstas, umas e outros filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência, na área de aplicação da supracitada convenção, de entidades patronais não inscritas nas associações signatárias que prosseguem a actividade económica por aquela abrangida e com trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas;

Considerando a existência de entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas não inscritos nos sindicatos outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar as condições de trabalho em todo o sector abrangido pelo referido contrato colectivo;

Considerando, ainda, o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1985, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Emprego e Formação Profissional e da Indústria e Energia, ao abrigo do n.º 1 do

artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT (alteração salarial e outras) celebrado entre a Associação Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos e outras e o Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1985, são tornadas extensivas às relações de trabalho estabelecidas entre todas as entidades patronais que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes, exerçam, na área do continente, a actividade por ela abrangida e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, bem como às relações de trabalho tituladas por trabalhadores daqueles profissões e categorias profissionais não inscritos nos sindicatos outorgantes e por entidades patronais filiadas nas associações patronais signatárias.

2 — Não são objecto de extensão cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Março de 1985.

Ministérios do Trabalho e Segurança Social e da Indústria e Comércio, 23 de Dezembro de 1985. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, Joaquim Maria Fernandes Marques. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, Luís Manuel Pêgo Todo-Bom.

PE das alterações ao ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A. R. L., e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros

Entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A. R. L., e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros foram acordadas alterações ao ACT em vigor para o sector de fibrocimento, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1985.

Considerando que ficam apenas abrangidas pelas alterações referidas as empresas que as subscreveram e os trabalhadores ao seu serviço inscritos nas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de empresas do sector de actividade regulado não signatárias das alterações que têm ao seu serviço trabalhadores das profissões e cate-

gorias profissionais previstas, bem como de trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes, das profissões e categorias profissionais referidas, que se encontram ao serviço das empresas signatárias da convenção;

Considerando a necessidade de alcançar a uniformização legalmente possível das condições laborais dos trabalhadores das profissões previstas na convenção ao serviço da indústria de fibrocimento;

Considerando a falta de enquadramento associativo daquele sector de actividade;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1985, ao qual foi deduzida oposição relativamente ao âmbito profissional da CCT cujo âmbito agora se alarga, com fundamentos a que se reconheceu merecimento:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado da Indústria e Energia e do Emprego e Formação Profissional, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações ao ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica de

Hidráulica, S. A. R. L., e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1985, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que não tendo outorgado a convenção exerçam no território do continente a actividade económica por ela abrangida (indústria de fibrocimento) e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas que se enquadrem no âmbito estatutário das associações sindicais outorgantes (profissões de escritório, comércio, serviços e técnicos de vendas), bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais nas condições referidas, não inscritos naquelas associações sindicais, ao serviço das empresas signatárias das alterações.

Artigo 2.º

As tabelas salariais tornadas aplicáveis pela presente portaria produzirão efeitos desde 1 de Junho de 1985, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 5.

Ministérios da Indústria e do Comércio e do Trabalho e Segurança Social, 23 de Dezembro de 1985. — O Secretário de Estado da Indústria e Energia, *Luis Manuel Pêgo Todo-Bom*. — O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, *Joaquim Maria Fernandes Marques*.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do disposto no 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 nos serviços competentes deste Ministério a emissão, ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, de uma PE da convenção mencionada em título, nesta data publicada, por forma a torná-la aplicável a todas as entidades patronais que, não estando inscritas em qualquer associação patronal do sector, exerçam, no território do continente, actividade econó-

mica enquadrável no âmbito estatutário da associação patronal outorgante e que, de acordo com os critérios constantes do CCT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1979, sejam classificadas nos grupos II, III e IV e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas naquela convenção, bem como aos trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signataria.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra — Alteração salarial e outras

Entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra foi acordada a revisão do CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1984, nos termos seguintes:

Cláusula 1.^a

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que, no território nacional, são representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — A presente revisão produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1985.

Cláusula 16.^a

(Trabalho nocturno)

1 — A remuneração de todo e qualquer trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte será acrescida dos seguintes valores, por hora:

Nas empresas do grupo II — 50\$;
Nas empresas do grupo III — 40\$;
Nas empresas do grupo IV — 30\$.

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

Cláusula 25.^a

(Refeitório)

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

5 — (Mantém-se.)

6 — As empresas que não forneçam refeição pagam a cada trabalhador um subsídio de alimentação por dia, nos seguintes termos:

Nas empresas do grupo II — 90\$;

Nas empresas do grupo III — 70\$;

Nas empresas do grupo IV — 50\$.

As alíneas a), b), c) e d) mantêm-se.

Cláusula 51.^a

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

ANEXO II

Tabela salarial

Categorias	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
Fogueiro-encarregado	30 000\$00	27 200\$00	25 300\$00
Fogueiro de 1. ^a	28 200\$00	23 700\$00	21 800\$00
Fogueiro de 2. ^a	26 300\$00	23 000\$00	21 100\$00
Fogueiro de 3. ^a	25 000\$00	21 900\$00	20 200\$00
Ajudante de fogueiro dos 3. ^a e 4. ^a anos	22 500\$00	20 400\$00	18 900\$00
Ajudante de fogueiro dos 1. ^a e 2. ^a anos	21 600\$00	19 600\$00	18 000\$00

Nota. — Entende-se globalmente mais favorável esta alteração do que o contrato anterior, mas só relativamente à matéria agora acordada.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 7 de Janeiro de 1986, a fl. 70 do livro n.º 4, com o n.º 10/86, nos termos do artigo 24.^a do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

ACT entre a SECURITAS — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., e outras e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros — Alteração salarial e outras.

Texto final da revisão do ACT/vigilância e prevenção, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1981, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.os 1, de 8 de Janeiro de 1983, 2, de 15 de Janeiro de 1984, e 2, de 15 de Janeiro de 1985.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1 — O presente acordo aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as seguintes empresas:

Grupo Quatro Securitas — Serviço e Tecnologia de Segurança, S. A. R. L.;
Ronda — Serviços e Sistemas de Segurança, L.^{da};
Grupo 8 — Vigilância e Prevenção Electrónica, L.^{da};
SONASA — Sociedade Nacional de Segurança e Sanidade, L.^{da};
PROSEGUR — Companhia de Segurança, S. A. R. L.;
VISEGUR — Segurança Integrada, L.^{da};
TRANSEGUR — Transporte de Valores e Serviços de Segurança, L.^{da};

e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — (Mantém-se.)

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este contrato entra em vigor na data da distribuição ao público do *Boletim do Trabalho e Emprego* onde vier publicado, à excepção da tabela salarial, que vigorará por doze meses, desde 1 de Janeiro de 1986.

2 — (Mantém-se.)

3 — A denúncia do acordo poderá ser efectuada decorridos que sejam 20 meses sobre o início da sua vigência, à excepção da tabela salarial, que poderá ser denunciada durante o mês de Agosto de 1986.

4 — (Mantém-se.)

5 — (Mantém-se.)

6 — (Mantém-se.)

CAPÍTULO VI

Duração de trabalho

Cláusula 16.^a

(Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho é de 42 horas, em média, por semana, sem prejuízo de horários de menor duração, não podendo, em qualquer caso, haver prestação de trabalho para além de 6 dias consecutivos.

2 — O período de trabalho diário é de 8 horas.

3 — Dadas as condições particulares desta actividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso.

4:

- a) As escalas de turnos serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com 2 dias de folga com semanas com 1 dia de folga, não podendo ser estipulados horários semanais com mais de 48 horas de trabalho;
- b) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal;
- c) A folga semanal deverá coincidir duas vezes ao domingo de 8 em 8 semanas, no máximo.

5 — O trabalhador que completar 55 anos de idade e 15 anos de turnos não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime.

6 — O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para o preenchimento de vagas em regime de horário normal.

Cláusula 20.^a

(Férias)

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — Os trabalhadores admitidos no 1.º semestre de cada ano terão direito, após o decurso do período experimental, a um período de 15 dias de férias.

4 — (Mantém-se.)

5 — (Mantém-se.)

6:

- a) A época de férias deverá ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal;

- b) Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, respeitando os condicionalismos da lei;
- c) Na situação prevista na alínea anterior a entidade patronal só poderá marcar o início do período de férias imediatamente após a folga semanal do trabalhador.

7 — (Mantém-se.)

8 — (Mantém-se.)

9 — (Mantém-se.)

10 — (Mantém-se.)

11 — (Mantém-se.)

12 — (Mantém-se.)

Cláusula 23.^a

(Trabalho extraordinário)

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será a retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) Se for diurno — 50% na primeira hora e 75% nas horas ou fracções subsequentes;
- b) Se for nocturno — 100%.

4 — (Mantém-se.)

Cláusula 27.^a

(Deslocações)

1 — (Mantém-se.)

2:

a) (Mantém-se.)

b) À concessão dos abonos a seguir indicados, desde que, ultrapassando um raio superior a 50 km, obrigue o trabalhador a tomar as suas refeições ou a pernoitar fora da localidade habitual:

Almoço ou jantar — 600\$;
Dormida e pequeno-almoço — 1800\$;
Diária completa — 3000\$.

3 — (Mantém-se.)

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 40.^a

(Trabalho feminino)

1 — (Mantém-se):

a) (Mantém-se.)

b) (Mantém-se.)

c) (Mantém-se.)

d) (Mantém-se.)

e) (Mantém-se.)

f) (Mantém-se.)

g) Durante o período de 8 meses após o parto, 2 períodos diários de meia hora cada um para aleitação;

h) Durante o período de 12 meses após o parto, 2 períodos diários de 1 hora cada um para amamentação;

i) Nas situações previstas nas alíneas g) e h), se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período de trabalho normal diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de algum modo compensada;

j) Licença sem retribuição até 1 ano após o parto, desde que a trabalhadora o requeira.

Cláusula 45.^a

(Trabalhadores sinistrados)

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho, a entidade patronal pagará até 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a retribuição por inteiro ao trabalhador, tal como se estivesse efectivamente ao serviço, devolvendo este a respectiva pensão atribuída pela entidade seguradora, quando a receber.

ANEXO II

Tabela salarial

Grau	Categorias profissionais	Remuneração
I	Encarregado electricista Encarregado de armazém	48 000\$00
II	Técnico de electrónica	42 500\$00
III	Chefe de brigada/supervisor Oficial de electricista de sistema de alarmes	40 800\$00
IV	Controlador/vigilante-chefe Fiel de armazém	36 950\$00
V	Cobrador Pré-oficial de electricista do sistema de alarmes do 2.º ano	35 250\$00
VI	Telefonista	33 000\$00
VII	Vigilante Porteiro Contínuo Pré-oficial de electricista do sistema de alarmes do 1.º ano Servente ou auxiliar de armazém	29 750\$00
VIII	Trabalhador de limpeza Ajudante de electricista de sistema de alarmes do 2.º ano	27 000\$00

Grau	Categorias profissionais	Remuneração
IX	Ajudante de electricista de sistema de alarmes do 1.º ano	22 900\$00
X	Paquete 16/17 anos Aprendiz de electricista do 2.º período	21 200\$00
XI	Paquete 14/15 anos Aprendiz de electricista do 1.º período	19 150\$00

Os trabalhadores vigilantes que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios mensais:

Rondista de distrito — 6900\$;
Escalador — 9500\$;
Chefe de grupo — 2650\$;
Transporte de valores — 72\$00/hora.

Lisboa, 19 de Novembro de 1985.

Pelo Grupo Quatro Securitas — Serviços e Tecnologia de Segurança, S. A. R. L.:
(Assinatura ilegível.)

Pela Ronda — Serviços e Sistemas de Segurança, L.º:
José Luís Almeida Filipe de Sá.

Pelo Grupo 8 — Vigilância e Prevenção Electrónica, L.º:
(Assinatura ilegível.)

Pela SONASA — Sociedade Nacional de Segurança e Sanidade, L.º:
(Assinatura ilegível.)

Pela PROSEGUR — Companhia de Segurança, S. A. R. L.:
(Assinatura ilegível.)

Pela VISEGUR — Segurança Integrada, L.º:
(Assinatura ilegível.)

Pela TRANSEGUR — Transporte de Valores e Serviços de Segurança, L.º:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:
Manuel Sequeira de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:
Manuel Sequeira de Oliveira.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:
Manuel Sequeira de Oliveira.

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias Eléctricas:
Manuel Sequeira de Oliveira.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:
Manuel Sequeira de Oliveira.

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;

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 do Distrito do Porto;
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 e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caiadores do Distrito 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 e Actividades Similares;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 14 de Novembro de 1985. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 14 de Novembro de 1985. — Pelo Executivo,
Raul Jesus Guedes.

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 6 de Janeiro de 1986, a fl. 70 do livro n.º 4, com o n.º 8/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

AE entre a empresa pública Telefones de Lisboa e Porto e o Sind. dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Dist. de Lisboa e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

(*Área e âmbito*)

1 — Este acordo de empresa (adiante designado por AE ou acordo) obriga, por um lado, a Empresa Pública dos Telefones de Lisboa e Porto (adiante referida por TLP ou empresa) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos organismos sindicais outorgantes ou por aqueles que os venham a substituir, qualquer que seja o local onde exerçam as suas funções.

2 — O presente acordo e os seus anexos constituem um todo orgânico a cujo cumprimento integral ambas as partes se vinculam.

Cláusula 2.^a

(*Vigência*)

1 — O presente acordo entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Salvo legislação em contrário, o prazo de vigência do AE é de 1 ano a contar da data da sua entrada em vigor, considerando-se automaticamente renovado por períodos sucessivos de 30 dias, se qualquer das partes o não denunciar após decorridos obrigatoriamente 10 meses sobre a sua vigência, e até 30 dias antes do termo de cada período de vigência.

3 — Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo acordo, as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente instrumento convencional, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas que venham a ser acordadas.

Cláusula 3.^a

(*Denúncia e revisão*)

1 — A denúncia deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa às matérias que se pretende sejam revistas.

2 — A resposta por escrito deverá ser enviada até 30 dias após a recepção da proposta.

3 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias, a contar da data da denúncia, e deverão estar concluídas 30 dias após o seu início.

CAPÍTULO II

Exercício da actividade sindical e comissão de trabalhadores

Cláusula 4.^a

(*Exercício de actividade sindical*)

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nos termos estabelecidos na lei e no respectivo regulamento, que constitui o anexo IX do presente AE.

Cláusula 5.^a

(*Comissão de trabalhadores*)

É direito dos trabalhadores constituir uma comissão de trabalhadores e subcomissões nos termos da lei, que exercerão a sua actividade em conformidade com a mesma lei.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 6.^a

(Deveres da entidade patronal)

Os deveres da empresa consubstanciam-se no cumprimento das obrigações decorrentes do contrato individual de trabalho e, nomeadamente:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Instalar devidamente o seu pessoal em boas condições de salubridade e higiene, observando todos os requisitos de segurança;
- c) Passar declaração donde constem as referências relativas à situação e *curriculum* profissional, desde que solicitados pelo trabalhador;
- d) Tratar com respeito e consideração o seu pessoal e providenciar para que quaisquer observações ou repreensões sejam feitas por forma a não ferir a sua dignidade;
- e) Exigir apenas de cada trabalhador trabalho compatível com as suas aptidões, categoria e deontologia profissionais, bem como com as suas possibilidades físicas e psíquicas;
- f) Providenciar para que haja um bom ambiente de trabalho na empresa;
- g) Criar e desenvolver condições de ensino, a fim de melhorar os conhecimentos profissionais dos trabalhadores e acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- h) Remeter a todas as associações sindicais signatárias deste acordo, aos delegados sindicais e comissões de trabalhadores da empresa e a todos os locais de trabalho fixos exemplares de circulares ou ordens de serviço relacionadas com o mesmo, bem como prestar-lhes todos os esclarecimentos que se relacionem com os interesses do pessoal da empresa afecto a essas associações sindicais;
- i) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua carreira, exceptuando apenas as situações de reconversão motivadas por evolução tecnológica ou serviços moderados;
- j) Proporcionar aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida condições de trabalho adequadas;
- l) 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;
- m) Pôr à disposição dos trabalhadores instalações adequadas dentro da empresa para reuniões, locais e quadros para afixação de documentos sindicais e ordens de serviço da empresa;
- n) Proporcionar aos trabalhadores proteção e assistência relativamente a terceiros em processos judiciais resultantes de actos ou omissões irrelevantes às funções que desempenham;
- o) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respectivas funções;

- p) Conceder a todos os trabalhadores que o solicitem, nos termos da cláusula 129.^a, as facilidades necessárias para a continuação dos seus estudos;
- q) Tentar resolver as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individualmente ou em conjunto, que afectem ou possam vir a afectar a eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar e resolver as anomalias apontadas pelas CCHST;
- r) Garantir aos dirigentes ou delegados sindicais e aos trabalhadores com funções em instituições de previdência, comissões de trabalhadores ou outros representantes dos trabalhadores, como tal por estes reconhecidos, o exercício normal destes cargos;
- s) Proporcionar aos seus trabalhadores, no sentido da sua valorização, cursos de formação profissional de acordo com o disposto no regulamento de formação;
- t) Enviar aos sindicatos, a pedido dos mesmos, 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 solicitarem ou solicitem, por escrito, à empresa, acompanhado dos respectivos mapas devidamente preenchidos.

Cláusula 7.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à empresa:

- a) Opor-se de qualquer forma a que o trabalhador exerce os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir por qualquer forma, directa ou indirecta, a retribuição certa do trabalhador, excepto nos casos de cessação de interinidade de funções, comissão de serviço ou outros expressamente previstos;
- c) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
- d) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados por força do AE;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo os casos previstos no regulamento de transferências, anexo a este AE;
- f) Despedir e readmitir qualquer trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou regalias;
- g) Adjudicar trabalhos a outras empresas desde que ponha em causa os postos de trabalho dos seus trabalhadores;
- h) Baixar a categoria do trabalhador, salvo a pedido do próprio e parecer favorável do sindicato e demais entidades cuja audição seja devida por lei;
- i) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou nas dos seus colegas.

Cláusula 8.^a

(Deveres dos trabalhadores)

Os deveres dos trabalhadores consubstanciam-se no cumprimento das obrigações decorrentes do contrato individual de trabalho e, nomeadamente:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar e tratar os utentes 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, aos serviços do seu departamento o seu domicílio e respectivas mudanças;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação das instalações e do material e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho;
- g) Cooperar, na medida do possível, em todos os actos inerentes à melhoria da produtividade da empresa, desde que lhes sejam assegurados os meios técnicos indispensáveis, e apontar a sua falta, quando não existam;
- h) Executar com competência os serviços que lhes forem confiados pelos superiores hierárquicos, de harmonia com as suas aptidões, categoria e deontologia profissionais;
- i) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem;
- j) Cumprir as normas quanto ao sigilo e segurança das comunicações e guardar segredo profissional sobre assuntos de serviço, devendo o trabalhador recusar e denunciar todas as ordens ou instruções que visem a instalação ou construção de equipamentos e acessórios a aplicar em escutas telefónicas, salvo quando ordenadas em cumprimento de requisição de entidade oficial legalmente competente, efectuada no exercício da sua jurisdição e para formação de processo criminal;
- l) Respeitar os interesses da empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, com ela ou em concorrência com ela, ainda que por interposta pessoa.

Cláusula 9.^a

(Direitos de reclamação)

1 — Os trabalhadores podem sempre, para a 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 julguem ilegais;
- c) Quando se mostre que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;

d) Quando da sua execução se possam recuar 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 sejam 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 estatuído nesta cláusula, cumprir instruções nas condições nela previstas não será nem pessoal, nem conjunto ou solidariamente responsável pelas consequências que resultem da sua execução.

Cláusula 10.^a

(Reclamações ou exposições)

1 — Todos os trabalhadores que desejem apresentar quaisquer reclamações verbais ou por escrito deverão fazê-lo por via hierárquica.

Identicamente procederão quanto a qualquer consulta, solicitação, exposição, etc.

2 — No caso de reclamações verbais, o superior hierárquico poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito.

Cláusula 11.^a

(Tramitação das reclamações)

1 — As reclamações, tal como as consultas, solicitações, exposições, etc., serão atendidas por quem para tal tiver competência, e, sempre que apresentadas por escrito, receberão também uma resposta escrita, não podendo, em qualquer dos casos, a mesma exceder o prazo de 30 dias úteis.

2 — Expirado este prazo, poderá o interessado dirigir-se por escrito, directa e sucessivamente, ao director regional, ao director-geral e à administração, desde que em prazos correspondentes a metade do previsto no número anterior não obtenha resposta ou não se conforme com a que lhe foi dada.

CAPÍTULO IV

Quadros do pessoal

Cláusula 12.^a

(Indicação dos quadros e definição dos tipos de função)

1 — O pessoal da empresa distribui-se por quadros dentro de cada região de telecomunicações (TLP-Lisboa e TLP-Porto).

2 — Dentro de cada região de telecomunicações, os trabalhadores distribuem-se pelos seguintes quadros:

Pessoal directivo e de chefia;

Pessoal especialista;

Pessoal executivo:

Pessoal de telecomunicações;

Pessoal administrativo;

Pessoal técnico;

Pessoal dos serviços sociais.

3 — O pessoal directivo e de chefia agrupa os trabalhadores que asseguram a orientação e coordenação das diferentes actividades que concorrem para a realização dos fins a atingir pelos departamentos que chefiaram.

4 — O pessoal especialista agrupa os trabalhadores que nos assuntos da sua especialidade assessoram a administração e o pessoal directivo e de chefia.

5 — O pessoal executivo agrupa os trabalhadores a quem cabe responder pela execução das tarefas necessárias à consecução dos fins a atingir pelos departamentos em que estão integrados.

6 — Os quadros, bem como as categorias e carreiras que os integram, são os constantes do anexo I.

Cláusula 13.^a

(Funções, postos de trabalho, categoria, carreira e nível)

1 — Função é o conjunto bem definido de actividades atribuídas a um trabalhador ou, de modo semelhante, a vários.

2 — Posto de trabalho é o conjunto de tarefas que requerem os serviços de um só trabalhador.

3 — Categoria é o conjunto dos postos de trabalho a que são atribuídas idênticas funções.

4 — Categorias iniciais são todas aquelas por onde se iniciam as carreiras com uma ou mais categorias, previstas nos quadros do anexo I ao presente acordo.

5 — Carreira é a categoria ou o conjunto ordenado de categorias referentes a uma actividade específica.

6 — As funções correspondentes às diversas categorias previstas neste acordo encontram-se definidas no anexo III.

7 — Nível é a posição relativa ocupada pelo trabalhador dentro da categoria, sendo definida pelo ordenado base (letra).

Cláusula 14.^a

(Pessoal directivo e de chefia)

1 — São cargos de direcção:

Director;

Director de serviços;

Subdirector de serviços.

2 — São cargos de chefia:

Chefe de divisão;

Chefe de repartição;

Chefe de sub-repartição;

Chefe de serviço ou de secção.

3 — O provimento dos cargos de direcção e chefia é efectuado nos termos previstos no regulamento dos cargos de direcção e chefia.

Cláusula 15.^a

(Pessoal especialista)

1 — As carreiras de pessoal especialista destinam-se a trabalhadores de carreira, a licenciados e a bacharéis ou a outros técnicos com habilitação adequada que se ocupem da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes campos de actividade exercidos na empresa, tais como: investigação, planeamento, programação, estudo, organização, coordenação, metodologia, formação e auditoria, com o fim de apoiar a administração e pessoal directivo e de chefia.

2 — Aos trabalhadores que possuírem habilitações literárias compatíveis com o ingresso na carreira de especialista, a empresa facultará, após aprovação em provas preliminares, a possibilidade de especialização, com vista ao posterior ingresso na mesma, desde que reconheça interesse nessa especialização.

Havendo aproveitamento na especialização, o ingresso na carreira depende exclusivamente da existência de vaga.

3 — A empresa poderá recrutar especialistas para um nível de vencimento diferente do inicial sempre que a sua experiência e as necessidades de serviço o justifiquem e depois de esgotadas as possibilidades de preenchimento desses lugares por trabalhadores da empresa, observando o disposto na cláusula 26.^a (e ou regulamento de admissões e readmissões).

Cláusula 16.^a

(Definição de dotação)

Por dotação entende-se o número de postos de trabalho fixados, em função das necessidades de serviço, sem prejuízo da aplicação de percentagens preestabelecidas.

A dotação resultante da aplicação das percentagens mínimas estabelecidas chama-se densidade.

Cláusula 17.^a

(Percentagens)

1 — O pessoal executivo é distribuído pelas diferentes categorias de acordo com as necessidades de serviço ou das percentagens constantes do anexo I.

2 — O cálculo da percentagem acordada relativa à categoria de assistente de telecomunicações de aparelhos incidirá sobre o total de efectivos das carreiras de técnico de telecomunicações de aparelhos e de técnico auxiliar de aparelhos.

3 — O número de assistentes técnicos e mestres de oficina será calculado pela aplicação das percentagens separadamente aos efectivos existentes nos seguintes grupos profissionais: metalúrgicos e construção civil.

Para o efeito da aplicação do parágrafo anterior, consideram-se as categorias agrupadas do seguinte modo:

- a) Grupo de metalúrgicos — assistente técnico, mestre de oficinas, serralheiro, torneiro mecânico, mecânico auto, forjador, soldador, gravador, funileiro, niquelador, pintor à pistola e a pincel, canalizador, malhador e bate-chapas.
- b) Grupo de construção civil — assistente técnico, mestre de oficinas, carpinteiro, tupiador, polidor de madeira, pedreiro e pintor da construção civil.

Cláusula 18.^a

(Dotações, densidades e regime de extradotações)

1 — As dotações provenientes das percentagens mínimas fixadas no presente acordo (densidades) poderão ser ultrapassadas, por acto da administração, sempre que as necessidades de serviço o tornem necessário.

2 — Sempre que ocorra o caso previsto no número anterior, o excesso verificado será, no futuro, absorvido pela densidade resultante dos reajustamentos efectuados com base nas referidas percentagens, desde que se tenha deixado de verificar a necessidade de serviço que deu azó ao excesso.

3 — A empresa, atentas as necessidades de serviço, fixará anualmente a dotação do quadro de especialistas, por nível funcional, a saber: especialista, assessor e consultor.

4 — As extradotações actualmente existentes, bem como as que resultem das promoções que se vierem a verificar por correcção de situações ilegais, serão consideradas nas densidades resultantes da aplicação das percentagens fixadas no presente acordo e poderão determinar que as dotações sejam aumentadas.

Cláusula 19.^a

(Reajustamentos)

De 6 em 6 meses, a contar do primeiro dia do mês em que se iniciar a vigência deste acordo, a empresa procederá ao reajustamento das dotações de pessoal, de modo que se mantenham as percentagens estabelecidos no anexo I, fazendo-se o arredondamento por excesso e acertando-se o total da existência pela categoria mais baixa.

Cláusula 20.^a

(Comunicação aos sindicatos de alterações nos quadros)

Todas as alterações aos quadros de pessoal serão previamente comunicadas aos sindicatos que representem as categorias profissionais a que essas alterações digam respeito e à comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO V

Situações relativas aos quadros

SECÇÃO I

Regras gerais sobre o preenchimento de vagas e recrutamento

Cláusula 21.^a

(Necessidade do preenchimento de vagas)

1 — As vagas que ocorrerem em categorias iniciais serão ou não preenchidas de acordo com as necessidades de serviço.

2 — As vagas que ocorrerem em categorias superiores às iniciais serão sempre preenchidas segundo as regras deste acordo, excepto se, por reestruturação dos serviços, se não justificar a continuidade dos postos de trabalho respectivos.

3 — Sempre que, por imperiosa necessidade de serviço, deva ser suprimido ou reduzido o número de postos de trabalho relativos a determinada função cabe à empresa, de acordo com o disposto na cláusula 36.^a, a faculdade de proceder à reconversão dos profissionais titulares desses postos de trabalho.

4 — Para aplicação dos n.^{os} 2 e 3, quando daí resulte a redução de postos de trabalho, serão ouvidos os ORT, devendo as suas observações ser devidamente ponderadas.

Cláusula 22.^a

(Preenchimento das vagas)

1 — Sempre que ocorra uma vaga a cujo preenchimento deva proceder-se, a empresa desencadeará imediatamente o processo desse preenchimento, procurando tê-lo concluído no mais curto espaço de tempo, que não pode exceder os 75 dias, desde que os sindicatos, nos casos em que devem ser consultados, se pronunciem a tempo de ser cumprido aquele prazo.

2 — O preenchimento de vagas que ocorram nos quadros de pessoal da empresa faz-se pela seguinte ordem de prioridade:

2.1 — Recrutamento interno:

- a) Transferência;
- b) Promoção;
- c) Mudança de carreira.

2.2 — Recrutamento externo:

- a) Admissões prioritárias;
- b) Readmissões;
- c) Admissões (regime geral).

Cláusula 23.^a

(Data do preenchimento de vagas)

1 — O preenchimento dos postos de trabalho, com exceção dos referidos no n.^º 2, será feito consoante as necessidades de serviço e reportar-se-á:

- a) Quanto ao pessoal directivo e de chefia e ao pessoal especialista, à data do despacho de nomeação;

b) Quanto aos trabalhadores das categorias iniciais do pessoal executivo, à data da respectiva admissão.

2 — O preenchimento dos postos de trabalho nas categorias não iniciais do pessoal executivo reportar-se-á ao primeiro dia do mês em que ocorrer a vaga.

3 — Quando o trabalhador designado para preencher um determinado posto de trabalho já o venha exercendo por interinidade de funções, a data de promoção reportar-se-á ao início da situação de interinidade.

Cláusula 24.^a

(Recrutamento interno)

O recrutamento interno obedecerá às regras do regulamento de admissões e readmissões.

Cláusula 25.^a

(Recrutamento do exterior)

1 — A admissão do exterior far-se-á entre os candidatos devidamente inscritos, conforme o disposto no regulamento de admissões e readmissões.

2 — A empresa obriga-se a facultar aos sindicatos e comissão de trabalhadores listas das inscrições, quando solicitadas.

Cláusula 26.^a

(Admissão especial)

1 — A empresa poderá admitir pessoal diplomado ou com outras habilitações profissionais ou especiais, observadas as disposições do regulamento de admissões e readmissões.

2 — O pessoal admitido nos termos do número anterior será integrado em carreira adequada de entre as existentes.

Não havendo será a mesma criada nos termos da cláusula 171.^a

Cláusula 27.^a

(Admissão de diminuídos físicos)

Na admissão, a empresa não impedirá os deficientes físicos de concorrer em pé de igualdade com os restantes candidatos aos lugares para que sejam aptos.

Cláusula 28.^a

(Contratos a prazo)

1 — A empresa poderá celebrar por escrito contratos a prazo por períodos nunca superiores a 6 meses, prorrogáveis por 60 dias, até ao limite de 1 ano, e nos termos deste acordo, excepto quando por impedimento prolongado por parte do titular do posto de trabalho não for possível a aplicação desta regra.

2 — O lugar ocupado pelo contratado a prazo não se poderá manter nesta situação por período superior a 12 meses, ressalvando o caso previsto no final do número anterior.

3 — Os contratos a prazo, bem como as possíveis renovações, serão comunicados, obrigatoriamente por escrito, aos representantes dos trabalhadores do respetivo sector profissional no prazo máximo de 15 dias após a sua celebração ou renovação.

SECÇÃO II

Regras gerais sobre admissão, readmissão e mudança de carreira

Cláusula 29.^a

(Condições de admissão)

1 — Para além do disposto no regulamento de admissões e readmissões, são condições de admissão na empresa:

- a)* Ter idade mínima de 18 anos;
- b)* Possuir as habilitações mínimas consignadas neste AE para a categoria a que concorre.

2 — Em igualdade de circunstâncias, terão prioridade na admissão os filhos dos trabalhadores.

Cláusula 30.^a

(Admissões prioritárias)

1 — Desde que satisfaça as condições de admissão e caso a situação económica do agregado familiar o justifique, terá prioridade naquela um dos membros do agregado familiar do trabalhador dos TLP que:

- a)* Haja falecido, quer no activo, quer em situação de incapacidade absoluta proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional; ou
- b)* Esteja reformado por invalidez.

2 — Nos casos previstos no número anterior, a empresa poderá dispensar a posse de habilitações mínimas, desde que as que o candidato possua sejam suficientes para o desempenho do posto de trabalho a prover.

Cláusula 31.^a

(Readmissões)

As readmissões dos trabalhadores realizam-se no âmbito do recrutamento do exterior, com preferência sobre os que nunca tenham trabalhado na empresa, salvo os casos previstos na cláusula anterior.

Cláusula 32.^a

(Período experimental)

As admissões ou readmissões para carreira diferente da anterior serão feitas a título experimental, conforme o estabelecido no regulamento de admissões e readmissões.

Cláusula 33.^a

(Mudança de carreira)

1 — Mudança de carreira é a passagem de um trabalhador de uma categoria para outra de carreira diferente.

2 — As mudanças de carreira podem ser originadas por:

- a) Pedido do trabalhador;
- b) Reconversão por incapacidade;
- c) Reconversão por extinção ou redução de postos de trabalho;
- d) Preenchimento de vagas, observados os critérios de acesso previstos neste AE;
- e) Motivos disciplinares, nos termos deste acordo e do regulamento disciplinar.

Cláusula 34.^a

(Condições e consequências da mudança de carreira)

1 — Os trabalhadores de determinada carreira que pretendam ingressar em vagas de outra carreira poderão ser admitidos nesta desde que satisfaçam as condições de admissão a essas vagas e reúnam os requisitos necessários ao seu preenchimento e ainda desde que o seu vencimento seja igual ou inferior ao nível máximo da categoria inicial da carreira em que pretendem ingressar, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Se a mudança de carreira decorrer da reconversão, as condições e requisitos definidos no número anterior poderão ser total ou parcialmente dispensados, nomeadamente quanto ao vencimento, que poderá ser superior ao nível máximo da categoria inicial da carreira para que o trabalhador é reconvertido.

3 — O ingresso far-se-á pela categoria inicial da carreira, salvo nos casos de mudança de carreira de chefia para especialistas, que poderá efectuar-se para categoria superior à inicial.

4 — A antiguidade na nova carreira, categoria e nível contar-se-á para todos os efeitos a partir da data em que se concretiza a mudança de carreira.

5 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3, o trabalhador que mude de carreira é sempre integrado no nível salarial inicial da categoria para que transita, passando nesta a observar as respectivas regras de progressão. Contudo, no que respeita à retribuição e progressão do trabalhador, observar-se-á o seguinte:

- a) A pedido do trabalhador, por redução de postos de trabalho ou por incapacidade parcial resultante de acidente de trabalho ou doença profissional:

É garantida ao trabalhador, exclusivamente em termos remuneratórios, a progressão automática prevista na categoria anterior, quando esta seja mais favorável para o trabalhador;

- b) Por incapacidade parcial resultante de acidente de trabalho ou doença profissional:

É garantida a retribuição correspondente ao nível salarial anteriormente possuído, sem progressão, quando este seja mais favorável para o trabalhador, até que o trabalhador satisfaça o tempo necessário para, na nova carreira, poder progredir para nível igual ou superior àquele.

6 — Todo o trabalhador que pretenda beneficiar da facultade concedida no n.º 1 desta cláusula deverá inscrever-se no departamento de pessoal, devendo ainda, quando inscrito, e caso se desinteresse da mudança, informar imediatamente, por escrito, o mesmo departamento, a fim de se proceder ao cancelamento da inscrição.

7 — Sempre que a mudança de carreira obrigue a curso de formação, o trabalhador manterá durante este período a sua anterior categoria e vencimento.

A data de ingresso na nova carreira reportar-se-á ao início do curso de formação a que o trabalhador haja sido submetido, e no qual tenha obtido aproveitamento, desde que a vaga seja anterior à data do início do curso, ou a partir da data da abertura desta, se posterior.

8 — Nos casos em que a mudança de carreira obrigue simultaneamente a provas de pré-selecção e a curso de formação, a data de ingresso na nova carreira reportar-se-á à data das referidas provas desde que a vaga seja anterior a essa data, ou a partir da data da abertura desta, se posterior, e apenas nos casos em que o candidato tenha obtido aproveitamento no curso de formação a que foi submetido.

9 — O trabalhador que, submetido a provas de pré-selecção e curso de formação, não obtenha aproveitamento no curso, poderá frequentar o curso seguinte. Neste caso, a data do ingresso na nova carreira reportar-se-á à data do início deste curso, nos termos do n.º 7.

10 — Nos casos previstos nos números anteriores, só pode concretizar-se subsequente mudança de carreira, não originada por reconversão, passados cinco anos sobre a data de ingresso na nova carreira.

Cláusula 35.^a

(Condições especiais de mudança de carreira)

1 — Os trabalhadores da empresa existentes em 1 de Outubro de 1983 ficam dispensados das novas habilitações consignadas no AE/83 para as carreiras para as quais, com aquele AE, se tenha elevado o respectivo nível de habilitações.

2 — Os técnicos auxiliares de aparelhos com 5 anos na categoria que pretendam mudar de carreira para técnico de telecomunicações de aparelhos são dispensados das habilitações literárias exigidas para esta categoria.

3 — As auxiliares de infantário que pretendam mudar de carreira para vigilante de infantário são dispensadas das habilitações literárias exigidas para esta categoria.

Cláusula 36.^a

(Reconversão por redução de postos de trabalho)

1 — Sempre que seja necessário reduzir os efectivos de uma categoria profissional, a empresa deverá reconverter os trabalhadores em excesso.

2 — A reconversão efectiva-se no momento em que o trabalhador ingressa na carreira para a qual foi reconvertido.

3 — Nos casos referidos no n.º 1, a empresa apresentará aos organismos representativos dos trabalhadores o contingente a reconverter, podendo ficar os trabalhadores nestas condições isentos da exigência de habilitações prescritas neste acordo.

A empresa procurará suprir a falta de habilitações com a formação profissional, a executar de acordo com o plano concedido para o efeito, promovendo cursos de formação adequados, cuja aprovação substituirá as habilitações exigidas neste acordo para ingresso nas categorias em que serão integrados.

4 — Nas reconversões em que sejam dispensadas as habilitações mínimas necessárias à mudança de carreira deverá ser concedida oportunidade semelhante a trabalhadores de outros grupos profissionais, mas do mesmo agrupamento, que possuam habilitações superiores às do contingente a reconverter, e desde que esses grupos profissionais sejam susceptíveis de acolher trabalhadores sujeitos a reconversão.

5 — A empresa procurará, na medida do possível, reconverter para as categorias de maior exigência os trabalhadores cuja habilitação mais se aproxime das exigências normais previstas para essa categoria.

6 — A reconversão dos trabalhadores, aptos para tal, será condicionada à existência de vagas. Quando as vagas não sejam em número suficiente para a integração de todo o contingente, a preferência na reconversão processar-se-á pela seguinte ordem:

- a) Os trabalhadores que não necessitarem de formação, preferindo os com habilitações mais adequadas à função a desempenhar e, de entre estes, os de maior antiguidade na empresa;
- b) Os trabalhadores melhor classificados na formação, preferindo os com habilitações mais adequadas à função e, de entre estes, os mais antigos na empresa.

7 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as reconversões para as quais não existem voluntariamente candidatos, em que a ordem referida no mesmo será inversa, no que respeita à antiguidade.

8 — As mudanças de carreira que decorram de reconversão, seja esta por redução de efectivos em excesso em determinada categoria profissional, seja de outros trabalhadores nas condições definidas no n.º 4, terão prioridade sobre as restantes mudanças de carreira.

SECÇÃO III

Promoção e atribuição condicional de vagas

Cláusula 37.^a

(Promoções)

1 — Constitui promoção a passagem de um trabalhador para a categoria superior da sua carreira.

2 — De acordo com o estipulado no anexo I, as promoções podem ser:

- a) Por nomeação;
- b) Por escolha da empresa;
- c) Automáticas passíveis de antecipação.

3 — A promoção prevista na alínea b) do número anterior é feita por iniciativa da empresa e depois de ouvidos os sindicatos representativos dos trabalhadores. Para o efeito, serão tomadas em consideração e sucessivamente:

- a) Competência profissional;
- b) Condições humanas;
- c) Antiguidade na categoria;
- d) Antiguidade na carreira.

4 — A promoção prevista na alínea c) do n.º 2 realiza-se nos termos e com os efeitos previstos no anexo XX.

Cláusula 38.^a

(Progressões)

1 — Constitui progressão a passagem de um trabalhador para nível salarial superior dentro da mesma categoria.

2 — As progressões processam-se segundo os critérios definidos no anexo IV e podem ser totalmente automáticas ou automáticas passíveis de antecipação.

3 — As progressões automáticas passíveis de antecipação são da iniciativa da empresa, ouvidos os sindicatos representativos dos trabalhadores.

4 — A empresa obriga-se, com efeitos reportados a Janeiro de cada ano, a fazer progredir, no mínimo, 10% dos trabalhadores situados em níveis passíveis de antecipação.

5 — As antecipações serão efectuadas tendo em atenção:

- a) Que a progressão antecipada abrange os trabalhadores melhor colocados num escalonamento que, considerando o ano civil imediatamente anterior, faça um cômputo dos dias de trabalho efectivamente prestados, bem como os de ausências dadas ao abrigo da situação de férias, de faltas justificadas com retribuição, de maternidade e ainda de doença até 8 dias úteis.

Em caso de igualdade, e como factor de desempate, considerar-se-á sucessivamente:

- 1) Antiguidade na categoria;
- 2) Antiguidade na carreira;
- 3) Antiguidade na empresa;

- b) Que serão excluídos aqueles sobre quem a respectiva chefia dê informação desfavorável. Esta deverá ser devidamente fundamentada e dada a conhecer ao trabalhador.

6 — O disposto nos n.os 4 e 5 não é aplicável aos trabalhadores dos agrupamentos II e III do anexo IV.

Cláusula 39.^a

(Atribuição condicional de vagas)

1 — O trabalhador que, na data em que for chamado a ocupar vaga, se encontre na situação de doença, maternidade, acidente de trabalho com inca-

pacidade temporária absoluta, licença sem vencimento, suspensão disciplinar, em representação de organismos oficiais representativos dos trabalhadores, serviço militar obrigatório, requisitado pelo Governo, comissão de serviço, detenção judicial preventiva, ou para averiguações, ou por delito a que não corresponda pena maior, não perderá o direito à vaga, sendo-lhe esta para o efeito atribuída condicionalmente, até ao momento em que se apresente ao serviço.

2 — Com ressalva dos casos previstos nos n.^{os} 3 e 4, só se procederá à promoção na data em que o trabalhador se apresentar ao serviço, a qual data, excepto no caso da cláusula 107.^a, não poderá, todavia, ultrapassar o prazo de 8 dias sobre a cessação do impedimento.

3 — A promoção confere ao trabalhador direito à antiguidade na categoria e aos retroactivos a partir da data em que a vaga lhe foi atribuída, desde que aquele se encontre numa das seguintes situações:

- a) Doença até 30 dias;
- b) Maternidade;
- c) Acidente de trabalho com incapacidade temporária absoluta;
- d) Representação de organismos representativos dos trabalhadores na parte que não exceda os critérios fixados no presente acordo;
- e) Detenção preventiva ou para averiguações não seguida de condenação.

4 — Aos impedimentos originados por comissões de serviço é aplicável o disposto no número anterior, salvo no que respeita ao direito aos retroactivos, os quais só serão devidos quando e na medida em que a remuneração auferida no cargo exercido em comissão de serviço seja inferior à da categoria para que o trabalhador foi promovido.

SECÇÃO IV

Desempenho de funções diferentes das do posto de trabalho de que o trabalhador é titular

Cláusula 40.^a

(Definições)

1 — Considera-se interinidade de funções a situação em que a um trabalhador é atribuída provisoriamente a titularidade plena de um posto de trabalho (tal como é definido na cláusula 13.^a), com as funções específicas de categoria correspondente ou superior à sua.

2 — Considera-se substituição a situação em que um trabalhador, dentro do departamento ou grupo de trabalho em que presta serviço, assegura a resolução dos assuntos de rotina na ausência do responsável directo desse departamento ou grupo.

3 — Considera-se exercício de funções superiores o desempenho, nos termos da cláusula 45.^a, de funções correspondentes a: categoria superior da sua carreira, nos casos em que não haja lugar a interinidade ou substituição; categoria de carreira diferente daquela a que o trabalhador pertence, no caso de a tais funções corresponder categoria de agrupamento superior, nos termos do anexo IV do presente acordo.

4 — Fora dos casos de requisição pelas entidades legalmente competentes, considera-se comissão de serviço o exercício temporário, por expressa nomeação ou autorização da empresa, nesta ou no exterior, de funções iguais ou diferentes das da categoria que o trabalhador possui que não se integre em qualquer dos números anteriores e que, uma vez cessada, implica o regresso às funções anteriores, salvo promoção de que eventualmente tenha, entretanto, beneficiado.

A colocação de um trabalhador em funções diferentes das da categoria que possui, ou em área geográfica que não a sob jurisdição da actual região de telecomunicações, onde tem o seu local de trabalho, só terá lugar desde que aquele dê o seu acordo.

Cláusula 41.^a

(Interinidade de funções)

1 — Sempre que seja necessário colocar um trabalhador em interinidade de funções, a escolha deverá fazer-se prioritariamente no sentido sucessivamente descendente do organograma do departamento em que seja necessário preencher o posto de trabalho e deverá incidir em trabalhador de categoria equiparada ou imediatamente inferior àquela a que pertence o posto de trabalho a desempenhar, devendo ser respeitados os requisitos definidos nas formas de promoção.

Caso se verifique a impossibilidade daquela escolha, por falta de trabalhadores com os requisitos necessários, deverá proceder-se a transferência de trabalhador com a categoria e requisitos adequados para o desempenho do referido posto de trabalho.

2 — A colocação de um trabalhador em interinidade de funções e a cessação dessa interinidade deverão ser fixadas por decisão do director de serviço ou superior.

3 — O trabalhador colocado em interinidade de funções por tempo superior a 30 dias consecutivos tem direito a partir do primeiro dia à diferença entre o seu vencimento e o mínimo da categoria a que corresponde o posto de trabalho em que é colocado, devendo todas e quaisquer remunerações acessórias ser calculadas em função do vencimento correspondente a esse posto de trabalho.

4 — O disposto no número anterior não se aplica no caso de um trabalhador substituído se encontrar ausente por mais de 30 dias por facto de utilização de crédito de faltas concedido na cláusula 99.^a, pelo gozo de feriados intercorrentes do seu período de férias ou pelo gozo de férias acumuladas.

5 — A interinidade durante a qual se verifique uma interrupção intercorrente igual ou inferior a 30 dias não se considera interrompida por esse facto.

6 — Quando o trabalhador, ao atingir a reforma, se encontre na situação de interinidade de funções, o seu último vencimento mensal será igual ao que auferiria se fosse titular do posto de trabalho desde que iniciou essa interinidade.

Cláusula 42.^a

(Tipos de interinidade)

A interinidade, tal como é definida no n.^º 1 da cláusula 40.^a, poderá referir-se à ocupação de um posto de

trabalho ocasionalmente sem titular ou de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente ausente devido a doença, maternidade, acidente de trabalho com incapacidade temporária absoluta, licença sem vencimento, suspensão disciplinar, em representação de organismos oficiais representativos dos trabalhadores, serviço militar obrigatório, requisitado pelo Governo, comissão de serviço, detenção judicial preventiva ou para averiguações ou por delito a que não corresponda pena maior.

Cláusula 43.^a

(Duração da interinidade)

1 — Se a situação de interinidade ultrapassar os 6 meses, deverá a empresa preencher definitiva e imediatamente o cargo com o trabalhador da carreira que preencha os requisitos previstos na cláusula 37.^a, a menos que a interinidade tenha sido motivada por qualquer das ausências previstas na cláusula anterior.

2 — Independentemente do disposto no número anterior, o trabalhador colocado na situação de interinidade pode solicitar a sua substituição nesse posto de trabalho, devendo o seu pedido ser satisfeito no prazo máximo de 30 dias.

Cláusula 44.^a

(Substituição)

1 — Sempre que seja necessário substituir o responsável directo de um departamento ou grupo de trabalho, nas suas ausências ou impedimentos, essa substituição deverá ser assegurada pelo trabalhador mais categorizado desse departamento ou grupo de trabalho, ou, em caso de haver mais do que um com a mesma categoria, o de maior vencimento e antiguidade na categoria ou na empresa.

Este procedimento não se aplica se o trabalhador não reunir os requisitos necessários, devendo a substituição recair noutro trabalhador que os satisfaça.

2 — A substituição por tempo superior a 30 dias consecutivos converter-se-á em interinidade, desde que se reconheça a conveniência ou a necessidade de atribuir ao substituto a titularidade plena do posto de trabalho.

Cláusula 45.^a

(Exercício de funções superiores)

1 — Fora dos casos de interinidade, substituição ou comissão de serviço, não é permitido o exercício de funções superiores por parte de qualquer trabalhador, salvo em casos excepcionais e transitórios. Nestes casos, o exercício por um trabalhador de funções que competem a categoria superior à sua só pode ocorrer desde que determinado por superior hierárquico de cargo não inferior a chefe de repartição e apenas quando esteja vago ou ainda não criado o posto de trabalho a que competiria o exercício de tais funções.

2 — Não é considerado exercício de funções superiores o desempenho de funções acessórias da categoria a que pertence o trabalhador, mesmo que estas se integrem em carreira diferente.

3 — O exercício de funções superiores não confere direito a ingresso na carreira, reconversão profissional ou promoção, mas tão-somente, no caso de a tais funções corresponder retribuição superior, o direito de receber essa retribuição durante o período em que isso se verificar.

4 — Sempre que seja necessário colocar um trabalhador em exercício de funções superiores, a escolha deverá incidir em trabalhadores de nível imediatamente inferior àquele a que compete ao posto de trabalho a desempenhar, devendo ser respeitados os requisitos definidos nas formas de promoção.

Cláusula 46.^a

(Comissões de serviço)

1 — São exercidos em comissão de serviço os cargos de direcção e chefia.

2 — São exercidas em comissão de serviço as funções de encarregada de infantário, encarregada de OPT, secretária, operador de registo monitor e operador de registos, instrutor e assistente a assinantes.

3 — A constituição de novas situações de comissão de serviço, bem como a modificação ou extinção das existentes, será feita por acordo entre a empresa e os sindicatos respectivos.

SECÇÃO V

Tempo de serviço e antiguidade

Cláusula 47.^a

(Tempo de serviço e antiguidade)

1 — Considera-se tempo de serviço o período contado desde a data de admissão na empresa, descontando apenas, em caso de readmissão, o tempo decorrido entre a cessação do contrato e a readmissão.

O tempo de serviço apenas tem efeitos quanto a complemento de reforma ou sobrevivência, prémio de aposentação e diuturnidades.

2 — A antiguidade na empresa é o tempo contado desde a data de admissão ou última readmissão, consoante os casos, incluindo o período experimental.

3 — A antiguidade na carreira é todo o tempo de permanência nessa carreira, depois de abatidas as faltas injustificadas ou por suspensão disciplinar e as ausências por licença sem vencimento.

4 — Antiguidade na categoria é todo o tempo decorrido desde a data a que se reporta o preenchimento do posto de trabalho ocupado pelo trabalhador nessa categoria, incluindo o período experimental, depois de abatidas as faltas injustificadas ou por suspensão disciplinar e as ausências por licença sem vencimento.

5 — A antiguidade no nível é o tempo contado desde a data de ingresso nesse nível, depois de abatidas as

faltas injustificadas ou por suspensão disciplinar e as ausências por licença sem vencimento.

6 — A perda de antiguidade na carreira, na categoria e no nível conta-se por dias.

CAPÍTULO VI

Formação

Cláusula 48.^a

(Formação)

A empresa considera-se obrigada a incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspectos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente, de acordo com o respectivo regulamento.

Cláusula 49.^a

(Biblioteca)

1 — Continuará a existir uma biblioteca profissional, cujo constante desenvolvimento e actualização será levado a cabo a expensas da empresa.

2 — Qualquer trabalhador terá faculdade de requisitar, para estudo e consulta, os volumes de que caícer.

3 — A empresa continuará a manter todos os seus serviços e os órgãos representativos dos trabalhadores informados das obras existentes na biblioteca.

CAPÍTULO VII

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 50.^a

(Local habitual de trabalho)

1 — Considera-se local habitual de trabalho a instalação onde normalmente o trabalhador presta serviço ou de onde é destacado para prestar serviço noutras locais.

2 — A cada trabalhador deve ser atribuído um único local habitual de trabalho, o qual só poderá ser alterado nos casos expressamente previstos neste acordo.

Cláusula 51.^a

(Prestação de serviço nas áreas de exploração)

Todos os trabalhadores estão sujeitos à prestação de serviço em qualquer ponto das áreas de exploração da empresa, não podendo nunca ser alterado o seu local habitual de trabalho, salvo o disposto no regulamento de transferências anexo a este acordo.

Cláusula 52.^a

(Residência do trabalhador)

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

Cláusula 53.^a

(Regime de deslocações para prestação de serviços fora do local habitual de trabalho)

1 — Quando a empresa determine ao trabalhador a prestação da actividade fora do seu local habitual de trabalho, deverá a mesma:

- a) Indicar o local da apresentação, que poderá ser ou o local onde o trabalhador deve prestar a sua actividade ou um local de embarque;
- b) Indicar a hora da apresentação;
- c) Indicar o meio de transporte a utilizar e respetivo itinerário.

2 — Para efeitos desta cláusula, considera-se agravamento do tempo de deslocação o tempo definido pelas tabelas em uso para a deslocação entre a central da área do local habitual de trabalho e a da área do local da prestação de serviço e vice-versa.

Nas deslocações dentro da área de uma central considera-se agravamento do tempo de deslocação o definido na segunda parte do ponto 5.

3 — Fora dos casos em que o trabalhador dê o seu acordo ou em que a deslocação se efectue dentro do período normal de trabalho diário, a apresentação no local indicado, à hora indicada nos termos do n.º 1, só é obrigatória nos seguintes casos:

- a) Quando o agravamento do tempo de deslocação não ultrapasse 60 minutos;
- b) Quando o trabalhador preste serviço de laboração contínua ou em turnos rotativos e seja chamado a substituir trabalhador escalado, nos termos do n.º 8;
- c) Quando o trabalhador, sem prejuízo do disposto na alínea a), permaneça no local da prestação de serviços em regime de ajudas de custo;
- d) Quando a alteração de local seja devida a acções de formação.

4 — Nos casos do número anterior, o trabalhador prestará a sua actividade no local indicado até ao termo do período normal de trabalho diário, salvo se lhe for determinada a cessação da actividade antes daquele termo.

5 — Nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 3, o agravamento do tempo de deslocação é pago utilizando para este efeito as taxas que na cláusula 63.^a, ponto 1, são usadas para períodos equivalentes de tempo, em fracções de quinze minutos.

O agravamento a que se refere a segunda parte do ponto 2 é sempre computado em 15 minutos e pago à taxa de RH.

6 — O disposto no número anterior é também aplicável ao caso da alínea d) do n.º 3, mas só na medida em que o agravamento do tempo de deslocação não

seja compensado por horário de entrada ou saída mais favorável do que aquele a que o trabalhador está habitualmente obrigado.

7 — Fora dos casos do n.º 3, a comparência no local da prestação de serviço ou no embarque, quer na ida, quer no regresso, é devida à hora do início e cessação do período normal de trabalho a que o trabalhador está adstrito, respectivamente acrescida ou deduzida do agravamento do tempo de deslocação.

8 — O trabalhador a deslocar, para efeitos da alínea b) do n.º 3, deverá ser aquele que, estando sujeito ao regime de horário ali referido, tenha como local habitual de trabalho a central mais próxima e resida mais próximo do local da prestação de serviço.

9 — O trabalhador deslocado nos termos dos números anteriores terá direito a auferir a ajuda de custo para pequeno-almoço igual ao previsto no n.º 2 do artigo 6.º do anexo VII quando, cumulativamente:

- a) Deva apresentar-se à hora de início do horário de trabalho no local de embarque ou de prestação de serviço;
- b) Desse facto decorra agravamento do tempo de deslocação igual ou superior a 30 minutos.

Cláusula 54.^a

(Direito ao pagamento de transportes)

1 — A empresa pagará as despesas de transporte feitas com deslocações ao seu serviço nos casos a seguir especificados, excepto quando os fornecer ou a distância a percorrer dentro das áreas urbanas de Lisboa e do Porto for inferior a uma zona de eléctrico ou de autocarro ou *trolley* ou a duas estações de metropolitano:

- a) Sempre que o trabalhador se desloque em serviço do seu local habitual de trabalho, em transportes públicos, até ao local onde for trabalhar e volta;
- b) Quando o trabalhador iniciar a sua actividade fora do seu local habitual de trabalho, por se ter dirigido de casa directamente para o local onde foi trabalhar, sendo o custo do transporte calculado, tanto para ida como para regresso, tendo em atenção o local habitual de trabalho e aquele onde iniciou ou terminou efectivamente o serviço;
- c) Quando o serviço nocturno começar ou terminar a hora em que o pessoal não possa utilizar-se de transportes colectivos, a empresa transportar-los á do lugar de trabalho para a sua residência, ou vice-versa.

No caso de a empresa não fornecer transporte, pagará as despesas de transporte, em táxi ou carro de aluguer. Na impossibilidade de utilização de qualquer destes meios de transporte, tomar-se-á em consideração o pagamento de ajuda de custo para alojamento, em conformidade com o disposto no respectivo regulamento;

- d) Quando os trabalhadores prestem serviço fora do seu local habitual de trabalho, a empresa pagará a despesa de transporte para refeição principal sempre que não exista cantina, messe ou

estabelecimento comercial equivalente não pertencente à empresa, num raio de 1 km de distância do local onde estão a trabalhar;

- e) Quando o trabalhador for chamado, na sua residência, para prestar trabalho extraordinário, ou seja convocado para prestação de trabalho extraordinário a iniciar para além de 30 minutos após o termo do horário normal ou quando trabalhe fora do seu horário normal em dias de descanso, feriados e de dispensa genérica, terá direito ao pagamento de transportes entre a sua residência e o local onde foi mandado comparecer e volta.

2 — Salvo nos casos da alínea c) do número anterior, sempre que haja lugar ao pagamento de transporte, a empresa poderá optar por qualquer das modalidades seguintes:

- a) Fornecimento ou pagamento de passes, na modalidade adequada;
- b) Fornecimento prévio de senhas referentes aos percursos ou pagamento prévio correspondente ao valor das senhas, se o trabalhador por isso optar;
- c) Pagamento das respectivas passagens quando não for possível o recurso às modalidades previstas nas alíneas anteriores.

3 — A natureza do meio de transporte a utilizar será indicada ao trabalhador pelo chefe imediato ou quem o represente.

4 — Nos transportes colectivos onde haja mais de uma classe, os trabalhadores viajarão:

- a) Em 1.ª classe, nas viagens terrestres;
- b) Em classe turística, nas viagens aéreas ou marítimas.

5 — Sempre que for pretendido pelo trabalhador, a empresa deverá adiantar o montante das despesas com transportes que irá contrair com as suas deslocações em serviço, correspondentes a 1 semana.

SEÇÃO II

Transferências

Cláusula 55.^a

(Definição de transferência)

1 — Considera-se transferência:

- a) A mudança de local habitual de trabalho;
- b) A mudança de departamento.

2 — As transferências processam-se de acordo com o respectivo regulamento, anexo XV do presente acordo.

SEÇÃO III

Duração do trabalho

Cláusula 56.^a

(Definições)

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 — «Intervalo de descanso» é a interrupção intercalada no período normal de trabalho diário, destinada ou não a refeição.

Cláusula 57.^a

(Funcionamento dos serviços e horário de trabalho)

1 — Cabe à empresa definir os períodos de funcionamento dos serviços.

2 — Os horários de trabalho serão elaborados genericamente para as várias categorias profissionais ou para os departamentos da empresa e poderão ter a seguinte natureza:

- a) Fixos;
- b) De turnos fixos ou rotativos;
- c) De laboração contínua;
- d) Flexíveis.

3 — A organização dos horários de trabalho compete à empresa, ouvido o parecer dos sindicatos e com observância dos condicionalismos legais e contratuais.

4 — O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores da empresa não poderá exceder o fixado no anexo I.

5 — O período normal de trabalho diário não poderá ser superior ao seguinte número de horas:

- 7 horas e 30 minutos para os que trabalham 35 horas e 30 minutos semanais;
- 8 horas para os que trabalham 40 horas semanais.

6 — A nenhum trabalhador poderá ser atribuído horário com mais de 5 horas seguidas. O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de descanso não inferior a 1 hora, nem superior a 2, salvo os casos em que seja fixado, por acordo, horário diferente.

7 — Qualquer alteração do horário atribuído a um trabalhador deve ser-lhe comunicada com a antecedência de uma semana, salvo caso de força maior, deviamente justificado.

8 — Qualquer alteração do número de horas semanais fixadas no anexo I ficará sempre dependente de acordo entre a empresa e os respectivos sindicatos ou-torgantes.

9 — A empresa fornecerá aos sindicatos respectivos uma cópia dos horários em vigor.

10 — O número de horas semanal dos chefes de serviço será de 35 horas e 30 minutos ou 40 horas, em conformidade com o praticado no departamento onde desempenham as suas funções.

Cláusula 58.^a

(Casos especiais de alteração de horário)

Quando o trabalho normal deva ser prestado, por qualquer das razões adiante especificadas, em horário

diferente do habitual, os trabalhadores não poderão eximir-se, salvo circunstâncias devidamente justificadas, ao cumprimento desse horário diferente, desde que devidamente aprovado pela entidade competente:

- 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 público de telecomunicações.

Cláusula 59.^a

(Pausa especial incluída no período normal de trabalho)

Considera-se parte integrante do período normal de trabalho a pausa diária de 60 minutos a que têm direito:

- a) Os trabalhadores em serviço de laboração contínua;
- b) 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.

Cláusula 60.^a

(Condicionamento do início ou termo do período de trabalho)

A nenhum trabalhador poderá ser atribuído um horário fixo ou rotativo cujo início ou termo do período de trabalho se situe entre as 0 horas e as 7 horas, com exceção do pessoal de lavagem e tratamento de veículos e vigilantes de infantário, que poderão iniciar e terminar os períodos de trabalho, respectivamente, a partir das 6 horas e até às 1 hora.

Cláusula 61.^a

(Repouso)

1 — Entre 2 períodos normais de trabalho diário haverá um repouso de duração não inferior a 8 horas.

2 — Quando por motivo de trabalho extraordinário o repouso for igual ou inferior a 8 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 4 ou a menos de 4 horas.

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

4 — Para efeitos da aplicação do n.º 2, quando o trabalho extraordinário não for prestado no prolongamento do horário normal, a contagem do período de repouso iniciar-se-á 3 horas após a cessação do período normal de trabalho.

SECÇÃO IV

Trabalho prestado para além do previsto no horário de trabalho

Cláusula 62.^a

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se extraordinário o trabalho prestado fora do período normal de trabalho diário.

2 — Não é permitida a prestação de trabalho extraordinário, salvo em situação de emergência em ocorrências imprevisíveis que afectem a regularidade de exploração, tarefas inadiáveis, acumulação ocasional e sazonal de serviço, conclusão de tarefas já iniciadas cuja interrupção possa ser prejudicial à empresa ou ao assinante, trabalhos pedidos pelos assinantes que não possam ser realizados dentro do horário normal.

3 — Em nenhum caso poderá ser utilizado trabalho extraordinário como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho.

4 — Cada trabalhador não poderá exceder o limite máximo de 120 horas anuais de trabalho extraordinário. Este limite pode ser ultrapassado quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

5 — Os trabalhadores poderão ser dispensados de prestar trabalho extraordinário quando expressa e fundamentadamente o solicitarem. O eventual indeferimento da pretensão deverá igualmente ser fundamentado e, sempre que o trabalhador o solicite, reduzido a escrito, dele podendo o trabalhador reclamar nos termos da cláusula 10.^a

Cláusula 63.^a

(Princípios gerais sobre a remuneração do trabalho extraordinário e por alteração da hora de refeição)

1 — As horas extraordinárias serão remuneradas com um acréscimo de 25% sobre a retribuição/hora (*RH*) se se tratar da primeira hora e com um acréscimo de 50% se se tratar de horas subsequentes, de acordo com as seguintes fórmulas:

$$\begin{aligned} Re1 &= 1,25 \times RH \\ Re2 &= 1,5 \times RH \end{aligned}$$

em que:

Re1 = remuneração do trabalho extraordinário na primeira hora;

Re2 = remuneração do trabalho extraordinário na segunda hora e seguintes;

RH = retribuição/hora.

2 — Embora não sendo trabalho extraordinário, será remunerado com um acréscimo de 50% sobre a retribuição/hora (*RH*) o tempo de trabalho prestado durante o período habitual para refeição, por alteração deste, de acordo com a seguinte fórmula:

$$Rr = 1,5 \times RH$$

em que:

Rr = remuneração do trabalho prestado durante o período habitual para refeição.

3 — Os princípios gerais desta cláusula aplicam-se igualmente aos trabalhadores de laboração contínua ou de turnos rotativos, quando houver necessidade de execução de trabalho extraordinário ou de alteração da hora de refeição, em domingos e dias feriados que façam parte do seu horário normal. As fórmulas a considerar serão as seguintes:

$$Re1 = 1,25 \times 2 \times RH;$$

$$Re2 = 1,5 \times 2 \times RH;$$

$$Rr = 1,5 \times 2 \times RH.$$

Cláusula 64.^a

(Remuneração mínima do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário prestado pelos trabalhadores imediatamente antes ou na continuidade do seu período normal de trabalho será remunerado em fracções mínimas de 30 minutos, excepto a fração inicial, que será de 1 hora.

2 — À exceção do trabalho extraordinário realizado durante chamadas accidentais ou de prevenção domiciliária, a empresa só pode recorrer a trabalho extraordinário em descontinuidade do período normal de trabalho desde que prévia e especificamente avise de tal facto o trabalhador (chamada pré-combinada).

Quando isso acontecer, o trabalho será remunerado em fracções mínimas de 1 hora, excepto a fração inicial, que será de 2 horas.

3 — O tempo de deslocação para prestação de trabalho ao abrigo do número anterior, contado desde a residência ao local de prestação de trabalho e volta, será pago à mesma taxa do trabalho prestado e fará parte integrante da fração inicial.

Cláusula 65.^a

(Atraso involuntário no regresso ao local habitual de trabalho)

Os atrasos, devidamente justificados, de transportes de regresso do serviço ao local habitual de trabalho serão adicionados, dando direito ao respectivo pagamento, em fracções de 30 minutos, contados a partir do tempo do horário normal, nos termos seguintes:

- À taxa do trabalho extraordinário quando o atraso é da responsabilidade da empresa ou verificado em transporte por esta fornecido ou por ela indicado em caso de acidente;
- À taxa do trabalho normal nos restantes casos.

Cláusula 66.^a

(Prevenção domiciliária)

1 — Considera-se de 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 de avarias inadiáveis, notificadas durante o período de prevenção.

O trabalhador poderá ausentar-se para outro local desde que o serviço esteja informado da sua localização e seja possível contactá-lo com facilidade.

2 — Independentemente das horas extraordinárias que lhe sejam devidas nas condições fixadas no n.º 11, os trabalhadores na situação de prevenção receberão um abono diário de montante igual a 2% da letra G.

3 — A prevenção que for prestada no segundo dia de descanso semanal, independentemente de ter havido ou não actuação do trabalhador, dá direito a um dia completo de descanso compensatório, a gozar num dos 5 dias seguintes ou noutra altura, se neste caso não houver oposição do trabalhador.

4 — A prevenção em dia feriado dá direito ao gozo deste ou do acréscimo de 100% no abono referido no n.º 2.

O gozo deve verificar-se num dos 5 dias seguintes ou, desde que para tanto haja acordo do trabalhador, em qualquer outra ocasião.

5 — A prevenção só deve existir nos locais considerados indispensáveis e nas especialidades convenientes, sendo a instituição ou cessação do regime de prevenção, em qualquer serviço, da inteira responsabilidade da empresa.

6 — A instituição ou cessação do regime de prevenção em qualquer serviço carece de autorização prévia do director-geral.

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

8 — Quando circunstâncias excepcionais obriguem um trabalhador a fazer prevenção durante duas semanas no mesmo mês, estas terão de estar intervaladas de, pelo menos, uma semana e o abono referido no n.º 2 terá um aumento de 50% na segunda semana.

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

10 — Podem ser dispensados da escala de prevenção os trabalhadores que justificadamente o não possam efectuar ou não o desejarem, desde que, neste último caso, disso não resultem prejuízos para terceiros nem para os serviços.

11 — O serviço extraordinário prestado em cada período diário de prevenção pelo pessoal escalado será pago nos seguintes termos:

- a) Para cada uma das duas primeiras situações de intervenção, será garantida uma retribuição correspondente a 2 horas extraordinárias;
- b) Para a terceira situação de intervenção, e seguintes, a retribuição será correspondente apenas ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

12 — O serviço prestado em cada período diário de prevenção, pelo pessoal escalado, nos dias de descanso e feriados, será remunerado em fracções mínimas de 2 horas, excepto a fracção inicial, que será de 4 horas.

13 — A empresa assegura o transporte entre a residência ou local de partida e o local de prestação de serviço e o correspondente regresso.

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

15 — Em chamada nocturna, quando necessário, o trabalhador deve ser acompanhado por um outro que o auxilie nas tarefas que vai executar.

Cláusula 67.^a

(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 5 da cláusula anterior, para aqueles que, mesmo existindo tal regime, se torne necessário recorrer a elementos não incluídos na respectiva brigada, o trabalhador que seja chamado accidentalmente por necessidade urgente de serviço tem direito a um abono de montante igual a 2% da letra G desde que essa chamada se verifique findo o trabalho diário e após o abandono do trabalho.

2 — O recurso a chamadas accidentais só pode verificar-se dentro das condições que a tal respeito estiverem fixadas sobre circunstâncias anómalas ou de emergência e implica uma justificação escrita, a apresentar em cada caso pelo responsável pela precisão ao respectivo director de serviços.

3 — A chamada accidental que ocorra no segundo dia de descanso semanal confere direito ao descanso compensatório, a gozar nos termos do n.º 2 da cláusula 69.^a

4 — A chamada accidental em dia feriado dá direito ao aumento de 50% do abono referido no n.º 1.

5 — Aplica-se à prestação de trabalho em regime de chamada accidental o disposto n.os 11 a 15 da cláusula anterior.

Cláusula 68.^a

(Período de trabalho prestado fora do período normal de trabalho diário em dias sucessivos)

O trabalho prestado fora do período normal de trabalho diário, iniciado num dia e que se prolongue, em termos de continuidade, pelo dia seguinte, será remunerado como se houvesse sido prestado todo no dia em que se iniciou.

Exceptua-se o trabalho que, iniciado em dia útil, se prolongue por um dia de descanso e feriado, caso em que as horas trabalhadas no mesmo serão remuneradas pela taxa a observar para trabalho em dia de descanso, não sendo aplicável o disposto no n.º 3 do cláusula 70.^a

Cláusula 69.^a

(Trabalho em dias de descanso, feriados e de tolerância de ponto)

1 — Os trabalhadores só podem trabalhar nos dias de descanso semanal e feriados quando ocorram motivos devidamente justificados. Exceptuam-se os tra-

lhadores de laboração contínua e de turnos rotativos, que trabalharão nos dias feriados quando lhes couber por escala.

2 — Os trabalhadores que executem trabalho em dias feriados e de tolerância de ponto ou no considerado segundo dia do seu descanso semanal têm direito a meio dia ou 1 dia de descanso num dos 5 dias úteis seguintes, conforme a duração do trabalho efectivo tenha ou não sido inferior a 4 horas.

No que respeita ao trabalho prestado em dias feriados e de tolerância de ponto, o meio dia ou dia de descanso poderá ser gozado num dos 30 dias úteis seguintes, quando razões de serviço o determinem.

3 — Quando a situação referida no número anterior implique para o trabalhador um período de repouso inferior a 8 horas, este descansará obrigatoriamente no dia seguinte, em conformidade com o disposto no n.º 2 da cláusula 61.^a

4 — Cabe à empresa, de acordo com o trabalhador, a fixação do dia em que este gozará o direito reconhecido no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 70.^a

(Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso e feriados)

1 — O trabalho prestado nos dias de descanso será remunerado pelo dobro da retribuição/hora (*RH*), de acordo com a seguinte fórmula:

$$RD = 2 \times RH$$

em que:

RD = remuneração do trabalho prestado em dia de descanso;

RH = retribuição/hora.

2 — O trabalho prestado nos dias feriados será remunerado pelo dobro da retribuição/hora (*RH*), além da remuneração a que já tinha direito, de acordo com a seguinte fórmula:

$$RF = 2 \times RH$$

em que:

RF = remuneração do trabalho prestado em dia feriado;

RH = retribuição/hora.

3 — O trabalho prestado em dias de descanso e feriados será remunerado em fracções mínimas de 2 horas, excepto a fracção inicial, que será de 4 horas.

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores da laboração contínua e de turnos rotativos escalados para prestar trabalho normal em dias feriados, que cumprirão o seu período normal de trabalho diário.

5 — O tempo de deslocação será remunerado à mesma taxa do trabalho prestado, nos termos do n.º 3 da cláusula 64.^a

Cláusula 71.^a

(Remuneração do trabalho normal prestado em domingos)

O trabalho prestado pelos trabalhadores de laboração contínua e turnos rotativos, quando, por escala, lhes couber trabalhar em domingos, será remunerado com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 72.^a

(Trabalho nocturno)

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

Cláusula 73.^a

(Remuneração do trabalho nocturno)

1 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que o trabalhador tiver direito nesse período.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, estabelecem-se os seguintes acréscimos à retribuição/hora:

a) Trabalho nocturno prestado em horário normal:

$$TNn = 0,25 \times RH;$$

b) Trabalho nocturno prestado na primeira hora de trabalho extraordinário:

$$TNe1 = 0,3125 \times RH;$$

c) Trabalho nocturno prestado na segunda hora e seguintes de trabalho extraordinário:

$$TNe2 = 0,375 \times RH;$$

d) Trabalho nocturno prestado em dias de descanso semanal, domingos e feriados:

$$TNd = 0,5 \times RH.$$

3 — O trabalho nocturno será remunerado em fracções mínimas de 30 minutos.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

SECÇÃO I

Generalidades

Cláusula 74.^a

(Retribuição — Princípios gerais)

1 — Considera-se retribuição, nos termos do presente acordo, a remuneração a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho é a constante dos anexos IV e VI do presente acordo.

Esta retribuição denominar-se-á «ordenado base» e corresponde a um determinado nível de vencimento.

3 — A retribuição dos trabalhadores da empresa, denominada «vencimento mensal», compreende não só ordenado base, como ainda diuturnidades, eventuais excessos ao ordenado base e abonos com carácter regular e periódico que expressamente se determine como integrantes daquele vencimento.

4 — A empresa obriga-se a entregar ao trabalhador, uma semana antes do pagamento, o documento comprovativo e discriminado da retribuição.

5 — O intervalo entre dois pagamentos mensais consecutivos não poderá ser superior a 35 dias.

6 — A retribuição deverá ser paga até ao último dia útil de cada mês.

7 — A retribuição deve ser satisfeita no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

Cláusula 75.^a

(Trabalho prestado em tempo parcial)

1 — O trabalhador que prestar serviço em tempo parcial terá uma remuneração proporcional àquela a que teria direito se cumprisse integralmente o horário de trabalho correspondente à sua categoria.

Essa retribuição será calculada segundo a seguinte fórmula:

$$VM = Pt \times RH$$

em que:

VM = vencimento mensal;

Pt = número de horas prestadas mensalmente;

RH = retribuição/hora correspondente ao seu vencimento em tempo integral.

2 — Da realização de trabalho em tempo parcial não poderá resultar prestação inferior a 60 horas mensais.

3 — A antiguidade na empresa, na carreira, na categoria e no nível de um trabalhador que prestar serviço em tempo parcial será proporcional ao trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 76.^a

(Retribuição/hora)

A retribuição/hora é determinada segundo a fórmula:

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

em que:

VM = vencimento mensal, conforme discriminado na cláusula 74.^a;

HS = número de horas semanais.

Cláusula 77.^a

(Diuturnidades)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a uma diuturnidade por cada

5 anos de tempo de serviço, com o limite máximo de 5 diuturnidades.

2 — O valor de cada diuturnidade é o constante do anexo VI-A ao presente acordo.

3 — As diuturnidades vencem-se no dia em que o trabalhador complete cada período de 5 anos de tempo de serviço, contado nos termos do n.º 1 da cláusula 47.^a deste acordo.

SECÇÃO II

Abonos, ajudas de custo e subsídios

Cláusula 78.^a

(Abonos e subsídios)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo terão direito aos abonos e subsídios especificados no respectivo regulamento em anexo, que faz parte integrante deste AE.

Cláusula 79.^a

(Ajudas de custo)

O direito a ajudas de custo é concedido nos termos e condições constantes do regulamento de ajudas de custo por deslocações em serviço, anexo a este AE e que dele faz parte integrante.

SECÇÃO III

Descontos por prejuízos causados à empresa

Cláusula 80.^a

(Descontos por prejuízos causados à empresa)

1 — Os descontos a efectuar no vencimento devido ao extravio de ferramentas ou indemnização de prejuízos que a empresa tenha sofrido por culpa dos trabalhadores e cuja responsabilidade seja devidamente comprovada e a estes deva e possa ser atribuída, não poderão afectar o vencimento mensal numa percentagem superior a 3%, mesmo depois de acordo entre as partes.

2 — Exceptua-se o caso de despedimento ou demissão do trabalhador, em que o reembolso ou indemnização mencionados no número anterior deverá ser feito de uma só vez no momento em que sejam satisfeitas as últimas prestações que lhe forem devidas, ocasião esta em que procederá também ao reembolso de quaisquer quantitativos que eventualmente haja recebido indevidamente.

SECÇÃO IV

Subsídios de férias e de Natal

Cláusula 81.^a

(Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores receberão um subsídio de férias igual ao vencimento mensal que tenham direito à data daquelas.

Quando no decorrer do ano se verificar aumento de remuneração, o montante do subsídio será rectificado.

2 — O subsídio referido no número anterior deve ser pago por inteiro, conjuntamente com a remuneração do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar o período principal de férias.

Se o trabalhador o solicitar, o subsídio será pago no mês anterior em que goze um período de, pelo menos, 5 dias úteis de férias.

3 — No ano de admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual ao vencimento correspondente às férias a que tenham direito.

Se, no mesmo ano, o trabalhador se encontrar, sucessivamente, nas situações de 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 82.^a

(Adiamento da remuneração vincenda durante as férias)

Quando o gozo do período principal de férias coincide com o dia de pagamento de vencimentos, poderá o trabalhador solicitar que, conjuntamente com a remuneração do mês anterior, lhe seja paga antecipadamente a do mês em que se verificar o referido facto.

Cláusula 83.^a

(Subsídio de Natal)

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

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído 1 ano de serviço até 31 de Dezembro receberão, com base no referido subsídio, a importância proporcional aos meses de serviço prestado.

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

4 — No caso de cessação do contrato será atribuída a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

5 — Os trabalhadores que tiverem utilizado períodos de licença sem vencimento 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 — Se, no mesmo ano, o trabalhador se encontrar, sucessivamente, nas situações de 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.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 84.^a

(Descanso semanal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a 2 dias de descanso semanal em cada semana, que só poderão deixar de ser o sábado e o domingo para o pessoal em regime de turnos e laboração contínua, que terá o seu descanso semanal consoante o turno que tiver.

2 — Nos casos previstos na parte final do número anterior, os dias de descanso devem, pelo menos de 7 em 7 semanas, compreender o domingo.

3 — O trabalho em dias de descanso terá regime diferenciado, conforme for praticado no primeiro dia ou o segundo desses dias.

Porém, sempre que o primeiro dia de descanso seja um domingo, será quanto a este que se observam as regras definidas para o segundo dia de descanso.

4 — O número anual de dias de descanso semanal dos trabalhadores colocados em regime de turnos e laboração contínua não poderá ser inferior ao do restante pessoal.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 85.^a

(Feriados)

São considerados feriados os dias seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Dia de Carnaval.
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 13 de Junho em Lisboa (feriado municipal);
- 24 de Junho no Porto (feriado municipal);
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 86.^a

(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 de serviço.

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

Cláusula 87.^a

(Aquisição do direito a férias)

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

2 — No ano da admissão ou readmissão os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano, com o máximo de 22 dias úteis, vencendo-se apenas esse direito desde que nesse mesmo ano o contrato tenha tido, pelo menos, 3 meses de duração.

3 — Desde que não resulte prejuízo para os serviços, o gozo de férias previstas no número anterior poderá se autorizado até ao limite dos dias de férias em concreto adquiríveis pelo trabalhador face à data da sua admissão ou readmissão. Para o efeito, considerar-se-á que o contrato de trabalho terá pelo menos 3 meses de duração sempre que a admissão ou readmissão se verifique até 1 de Outubro, inclusive.

Cláusula 88.^a

(Duração de férias)

1 — Todos os trabalhadores, com excepção do disposto nas cláusulas 87.^a e 89.^a, têm direito a 22 dias úteis de férias, não podendo, no entanto, o período principal exceder os 30 dias consecutivos.

2 — Não se consideram dias úteis os dias feriados e de descanso.

3 — Considera-se período principal de férias aquele que como tal for declarado inequivocamente pelo trabalhador e não poderá ser inferior a 10 dias úteis consecutivos.

4 — O período principal de férias deve ser gozado seguidamente, com início no primeiro dia útil da semana. Os restantes dias poderão ser gozados interpoladamente quando tal facto não lese férias de terceiros nem represente inconveniente para o serviço.

5 — 5 dos dias de férias previstos no n.º 4 poderão ser gozados em meios dias de trabalho, desde que o total de horas gozadas em meios dias não ultrapasse o número de horas semanais, de acordo com os interesses do trabalhador e as necessidades da empresa.

Cláusula 89.^a

(Direito a férias e respectivo subsídio dos trabalhadores contratados a prazo)

Os trabalhadores contratados a prazo têm direito a 2 dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por

cada mês completo de contrato, até ao máximo de 22 dias por ano, a gozar interpolada ou seguidamente, mas nunca em número de dias superior aos referentes aos meses já decorridos em cumprimento do contrato.

Cláusula 90.^a

(Cumulação de férias)

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de 2 anos:

- Os trabalhadores que pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira ou em Macau;
- Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- Os trabalhadores cuja terra de naturalidade não se situe em território nacional, quando pretendam gozar férias naquela.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano até metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 91.^a

(Época de férias)

1 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador, procurando-se situá-lo entre 1 de Maio e 31 de Outubro, excepto se o trabalhador preferir outra.

2 — Os cobradores em serviço de cobrança domiciliária gozarão as suas férias durante o mês de Agosto, com início no primeiro dia útil daquele mês, independentemente do disposto na cláusula 92.^a, salvo quando invocarem motivos de força maior devidamente comprovados.

3 — Os trabalhadores escolherão as suas férias ou o período principal das mesmas por ordem de prioridade determinada pela forma estabelecida na cláusula seguinte.

4 — O restante período de férias, se o houver, será marcado segundo a mesma prioridade, depois de efectuada a primeira referida no número anterior.

5 — Aos cônjuges é dado o direito de gozar férias simultaneamente, desde que a época de férias daqueles seja, rotativamente, fixada para cada um de acordo com a prioridade estabelecida na cláusula 92.^a

Constituem excepção a esta regra os cônjuges dos cobradores em serviço de cobrança domiciliária, os quais, quando o solicitem, poderão gozar sempre férias em Agosto.

6 — A empresa deverá organizar até 30 de Novembro de cada ano um plano de férias do ano seguinte, o qual deverá ser afixado nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano a que disser respeito.

7 — Na marcação de férias, quando os trabalhadores as desejem gozar nas estâncias de férias do INATEL, deverão tomar-se em consideração, sempre que possível e desde que isso não altere o critério de prioridade referido na cláusula 92.^a, as datas de início dos vários turnos estabelecidos por aquela instituição para que as férias dos interessados possam coincidir com aquelas. O trabalhador interessado deverá fazer prova através de documento passado pelo INATEL.

Cláusula 92.^a

(Determinação da prioridade na escolha de férias)

1 — Para efeito do disposto na cláusula 91.^a, a prioridade é determinada em cada ano, nos diferentes grupos de trabalho, por ordem crescente da soma das pontuações obtidas nos 3 primeiros anos dos últimos 4, quer os trabalhadores tenham ou não durante esse período pertencido aos quadros da empresa. São os seguintes os factores de pontuação a atender:

- Meses de Julho, Agosto e Setembro — 6 pontos por cada dia;
- Meses de Maio, Junho e Outubro — 4 pontos por cada dia;
- Outros meses — 2 pontos por cada dia.

Férias que transitem para o ano seguinte:

- a) Por conveniência da empresa ou impedimento justificado do trabalhador — 2 pontos por cada dia;
- b) Por conveniência do trabalhador — 8 pontos por cada dia.

2 — Para os efeitos referidos no n.º 1, os factores de pontuação a atender relativamente aos trabalhadores que não tenham ainda completado 4 anos de serviço após admissão ou readmissão serão os seguintes:

- Anos em que o trabalhador não esteve ao serviço — 220 pontos por ano;
- Ano de admissão — 10 pontos por cada dia, quantos os que resultem da diferença entre os dias de férias referidos no n.º 1 da cláusula 88.^a e os efectivamente gozados nesse ano, acrescidos da pontuação referida no n.º 1 quanto aos dias gozados;
- Anos posteriores ao de admissão — pontuação de acordo com o disposto no n.º 1.

3 — Aos meios dias de férias será atribuída metade da pontuação do respectivo dia.

4 — Em igualdade de pontuação, terá prioridade na escolha o trabalhador com maior antiguidade na empresa e, em caso de empate, com o número de empregado mais baixo.

Cláusula 93.^a

(Alteração da época de férias)

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, 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 — Quando a empresa, por motivo justificado, interrompa as férias a um trabalhador que se encontre no gozo destas pagará, além das indemnizações previstas no número anterior, os dias de interrupção com 100% além da remuneração normal, sem prejuízo de o trabalhador as gozar em data posterior a acordar.

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

4 — 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 não lhe seja imputável.

5 — 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.

6 — Aos trabalhadores que tenham estado ausentes, por doença, maternidade ou acidente de trabalho, por período igual ou superior a 30 dias, se requerida, poderá ser concedida autorização para gozarem as suas férias a seguir à data da alta, sem prejuízo de terceiros.

7 — Se, marcada a época de férias, o trabalhador for escalado para frequentar curso no centro de formação poderá optar entre a não frequência deste e a escolha de nova época de férias, tendo em atenção os seus interesses e a conveniência do serviço.

Cláusula 94.^a

(Doença no período de férias)

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, sem prejuízo de terceiros.

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização por médico indicado pela empresa.

Cláusula 95.^a

(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 par-

cial do gozo do direito a férias já vencido o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

Caso o impedimento não dê lugar à suspensão do contrato de trabalho e o trabalhador não possa gozar as suas férias em virtude desse impedimento ultrapassar o 1.º trimestre do ano civil subsequente, terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contado entre o momento da apresentação do trabalhador, após cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 96.^a

(Efeitos quanto a férias da cessação do contrato de trabalho)

1 — Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador ou herdeiros a retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio de férias, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato de trabalho e respectivo subsídio.

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

Cláusula 99.^a

(Faltas justificadas com retribuição)

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

a) Falecimento de familiares nas condições seguintes, não se contando o dia do 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 primeiro grau da linha recta;

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

b) Casamento, durante 12 dias consecutivos, não incluindo os dias de descanso intercorrentes;

- c) 2 dias a utilizar pelo pai dentro do prazo de 30 dias por altura do parto;
- d) 1 dia por doação de sangue ou plasma a título gracioso (devidamente comprovado);
- e) Prática de actos inerentes ao exercício das funções dos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de acidente ou sinistro;
- f) Comparência em tribunais, polícia ou outros organismos oficiais que requisitem a presença do trabalhador;
- g) Incapacidade temporária de trabalho resultante de acidente de trabalho ou doença profissional;
- h) Prática de actos necessários em comissões emergentes deste acordo;
- i) Faltas dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço, de acordo com a regulamentação respectiva;
- j) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, na parte em que não excede os créditos fixados neste acordo;
- k) O dia e a véspera de cada prova de exame (devidamente comprovada) em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado, bem como o dia de exame para a carta de condução, desde que estes recaiam em dia em que o trabalhador deva comparecer ao serviço;
- m) Os trabalhadores têm direito a faltar durante 6 dias ou 12 meios dias por ano para assuntos particulares, com o máximo de 2 dias por mês;
- n) Os trabalhadores que recebam o seu vencimento por transferência bancária terão direito a 2 dias de faltas justificadas sem perda de remuneração durante o ano, que podem ser utilizadas em fracções de meia hora;
- o) 4 dias consecutivos, dos quais se incluem os dias de descanso e feriados, e a que se podem acrescentar, se necessário, mais 3 dias sem vencimento ou de férias, quando se verifique a necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar 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;
- p) Quando, por atraso motivado por deficiências dos transportes, devidamente comprovado, o trabalhador ocasionalmente se apresente ao serviço após o início do mesmo, deve ser autorizado a tomar o trabalho sem perda de remuneração;
- q) Suspensão preventiva nos termos do regulamento disciplinar;
- r) Dispensas nos termos das alíneas c) e e) da cláusula 124.^a;
- s) Dispensas do trabalhador-estudante ao abrigo da cláusula 129.^a;
- t) Dispensa por afastamento temporário dos trabalhadores do infantário, nos casos previstos no respectivo regulamento.

Cláusula 100.^a

(Faltas justificadas sem retribuição)

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

- a) Facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído;
- b) Detenção por factos pelos quais o trabalhador não venha a ser punido em processo disciplinar com pena de despedimento;
- c) Doença comprovada;
- d) Maternidade, durante noventa dias, nos termos da legislação em vigor;
- e) Suspensão, nos termos da alínea f) da cláusula 122.^a e do regulamento disciplinar;
- f) Licença sem vencimento;
- g) Serviço militar obrigatório;
- h) Tratamento de familiares, os dias referidos na alínea o) da cláusula anterior subsequentes aos concedidos sem perda de retribuição;
- i) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores, na parte que exceda os créditos fixados neste acordo.

2 — Nos casos de doença comprovada e maternidade a remuneração será assegurada através de subsídio da Previdência, acrescido do adicional pago pela empresa, nos termos deste acordo.

Cláusula 101.^a

(Comunicação e provas sobre faltas justificadas)

1 — As faltas, quando previsíveis, devem ser comunicadas à empresa com, pelo menos, 3 dias de antecedência.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas devem serem comunicadas à empresa no próprio dia em que ocorrem ou, logo que possível, até ao dia, inclusive, em que o trabalhador se apresentar ao serviço.

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

4 — Quando a empresa o considere necessário, o trabalhador deverá indicar elementos que possibilitem a confirmação da veracidade da justificação pedida pela empresa ou fazer a apresentação de documento adequado comprovativo da justificação da falta.

Cláusula 102.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto na cláusula 100.^a, em que o trabalhador só perde a remuneração.

2 — Exceptua-se do disposto no número anterior a licença sem vencimento, a qual determina perda de retribuição e antiguidade na categoria, na carreira e no nível.

Cláusula 103.^a

(Faltas injustificadas)

Consideram-se faltas injustificadas as faltas que não se enquadrem nas cláusulas 99.^a e 100.^a e como tais sejam classificadas pela empresa.

Cláusula 104.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 98.^a, as faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade, na carreira, na categoria e no nível.

2 — As faltas injustificadas poderão constituir infracção disciplinar punível nos termos deste acordo.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante mais de 3 dias consecutivos ou mais de 6 dias interpolados num período de 1 ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 105.^a

(Atraso injustificado)

1 — Quando, por atraso injustificado, o trabalhador se apresente ao serviço após o seu início, deverá a empresa autorizá-lo a tomar o trabalho se disso não resultar inconveniente para o serviço, e o tempo de atraso será adicionado a outros, anteriores e posteriores, até constituírem uma falta, a qualificar como injustificada.

2 — A contagem dos tempos a que se refere o número anterior é iniciada e termina em cada ano civil.

SECÇÃO V

Licença sem vencimento

Cláusula 106.^a

(Licença sem vencimento)

1 — A empresa poderá conceder aos trabalhadores que o solicitem por via hierárquica licença sem vencimento, por período até 6 meses, desde que se mantinham no território nacional, ou até 12 meses, se se deslocarem para o estrangeiro, devendo os pedidos ser acompanhados da respectiva justificação.

2 — Este período poderá ser prorrogado, por solicitação do trabalhador, desde que este apresente a respectiva justificação e a empresa não veja nisso inconveniente.

3 — O período de licença sem vencimento conta-se para efeito de tempo de serviço e antiguidade na empresa, mas não para antiguidade na carreira, na categoria e no nível.

4 — Durante o período de licença sem vencimento cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

SECÇÃO VI

Impedimentos

Cláusula 107.^a

(Prestação de serviço militar)

1 — Aos trabalhadores chamados à prestação do serviço militar obrigatório são mantidos todos os direitos e regalias estabelecidos neste acordo ou por iniciativa da empresa, à excepção das retribuições.

2 — O tempo de prestação de serviço militar é contado para efeitos de tempo de serviço e de antiguidade na empresa, na carreira, na categoria e no nível.

3 — Após a passagem à disponibilidade, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo de 30 dias, sendo-lhe atribuído o local habitual de trabalho em que se encontrava antes do ingresso no serviço militar, salvo se o posto de trabalho tiver sido extinto ou reduzidas as dotações.

A empresa não protelará a sua reentrada no caso de esta ser solicitada no período de licença militar que antecede à passagem à disponibilidade.

4 — Os trabalhadores chamados à prestação do serviço militar obrigatório têm direito a férias ou à correspondente retribuição no caso de não lhes ser possível gozá-las, além do respectivo subsídio, nos anos da incorporação e da passagem à disponibilidade.

Cláusula 108.^a

(Prestação do trabalho durante o serviço militar obrigatório)

1 — É reconhecido aos trabalhadores o direito de prestarem serviço durante os períodos intercalares de licença militar, devidamente comprovada, desde que os referidos períodos tenham uma duração previamente definida que lhes permita uma prestação de serviço pelo menos durante 2 semanas. Poderão também ser autorizadas prestações de serviço em tempo parcial desde que abranjam pelo menos um dos períodos de trabalho diário e se prolonguem, no mínimo, durante 2 semanas por mês.

2 — 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 2 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 cessão do serviço militar.

Cláusula 109.^a

(Impedimento prolongado)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um ano, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de 1 ano, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

CAPÍTULO X

Cessação da prestação de trabalho

Cláusula 110.^a

(Causas de cessação)

1 — O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral do trabalhador.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 111.^a

(Cessação por mútuo acordo das partes)

1 — A cessão do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes efectiva-se quando o trabalhador e a empresa acordem na extinção da relação de trabalho e constará de documento escrito, assinado por ambas as partes.

2 — A empresa só poderá preencher a vaga assim originada decorridos 8 dias sobre o acordo de extinção, período durante o qual o trabalhador poderá revogar unilateralmente a sua decisão, apresentando-se ao serviço.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório nas quais se declare que o trabalhador perde direitos adquiridos ou créditos já vencidos.

4 — A empresa, de acordo com o trabalhador interessado, poderá autorizar a sua desvinculação do serviço efectivo antes da idade da reforma, desde que circunstâncias de carácter excepcional justifiquem essa medida.

O trabalhador que passar ao regime previsto neste número permanecerá na situação de subsidiado até à data a que se reportar a reforma, sendo o subsídio fixado, caso a caso, por acordo das partes.

Cláusula 112.^a

(Cessação por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

3 — A reforma do trabalhador, se não tiver lugar antecipadamente, por efeito dos factos que, segundo a lei e este acordo, a podem provocar, operar-se-á, necessariamente, na data em que o trabalhador atingir os 65 anos de idade, excepto quanto aos trabalhadores do sexo feminino, que poderão solicita-la para data a partir daquela em que perfizerem os 62 anos de idade.

Cláusula 113.^a

(Cessão por rescisão do trabalhador)

1 — O contrato de trabalho pode ser denunciado pelos trabalhadores, desde que avisem a empresa com a antecedência mínima de 4 semanas, salvo se ainda não houverem completado 2 anos de serviço, caso em que a antecedência mínima será de 2 semanas.

Contudo, a empresa poderá dispensar no todo ou em parte o cumprimento da obrigação acima prevista.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 114.^a

(Rescisão com justa causa por parte da empresa)

A empresa não pode rescindir o contrato de trabalho sem que tenha ocorrido justa causa, motivada por razões disciplinares e provada em processo disciplinar.

Cláusula 115.^a

(Justa causa — princípios gerais)

1 — Considera-se justa causa de rescisão do contrato de trabalho por uma das partes o procedimento culposo ou doloso da outra parte que, pela sua gravidade

e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — A prova de procedimento culposo ou doloso do trabalhador, bem como da impossibilidade de subsistência da relação de trabalho, será feita em processo disciplinar.

Cláusula 116.^a

(Factos constitutivos de justa causa de despedimento por parte da empresa)

Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima e grave às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa ou prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre elementos dos corpos sociais ou seus delegados ou representantes;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa ou com elementos dos corpos sociais ou seus delegados ou representantes;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão dolosa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano mais de 5 seguidas ou de 10 interpoladas;
- g) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- i) Falsas declarações relativas à justificação de faltas, excepto quando não tenha havido o propósito de obter benefícios para o próprio e de prejudicar a empresa ou os restantes trabalhadores.

Cláusula 117.^a

(Factos constitutivos de Justa causa de despedimento por parte do trabalhador)

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta repetida de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 119.^a

Cláusula 118.^a

(Despedimento com invocação abusiva de justa causa)

1 — A empresa é obrigada a readmitir na categoria que ocupava, ou na que lhe competiria se se mantivesse ao serviço, o trabalhador despedido a coberto de invocação abusiva de justa causa, bem como pagar todas as remunerações devidas à data da readmissão quando, por sentença judicial, se houver decidido que tal invocação é improcedente.

2 — O trabalhador poderá optar pela readmissão prevista no número anterior ou, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 81.^a e 83.^a, por indemnização no valor de 3 meses de vencimento por cada ano de serviço prestado à empresa, não podendo aquela ser inferior ao valor correspondente a 12 meses de vencimento e devendo abranger todo o tempo decorrido até à data da sentença que declarar nulo o despedimento.

Cláusula 119.^a

(Indemnização devida por despedimento por parte do trabalhador por facto imputável à empresa)

Sempre que o trabalhador rescinda o contrato com base em justa causa por facto imputável à empresa tem direito a uma indemnização correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade na empresa, não podendo ser inferior a 3 meses.

Cláusula 120.^a

(Certificado de trabalho)

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo, a empresa deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO XI

Regime disciplinar

Cláusula 121.^a

(Poder disciplinar)

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido pela administração da empresa como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos do regulamento disciplinar constante do anexo XVIII deste acordo.

Cláusula 122.^a

(Sanções)

As sanções punitivas das infracções disciplinares são taxativamente as seguintes:

- a) Advertência verbal por superior hierárquico;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Transferência de local de trabalho;
- e) Mudança de carreira;
- f) Suspensão de exercício com perda de retribuição;
- g) Despedimento.

Cláusula 123.^a

(Averiguações das infracções)

A averiguação das infracções a que se presuma corresponder sanção superior à de advertência verbal deverá ser feita através de processo disciplinar, nos termos do regulamento disciplinar anexo a este acordo.

CAPÍTULO XII

Regimes especiais de trabalho

SECÇÃO I

Trabalho de mulheres

Cláusula 124.^a

(Trabalho de mulheres)

Para além dos direitos conferidos a todos os trabalhadores da empresa no presente acordo são assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

- a) Não desempenhar, sem que tal implique diminuição de retribuição, durante a gravidez e até 6 meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, nomeadamente tarefas que obriguem a longa permanência de pé ou a outras posições incómodas que impliquem esforço físico ou trepidação, transportes inadequados ou contactos com substâncias tóxicas, devendo ser transferidas, a seu pedido ou a conselho médico, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado;
- b) Por ocasião do parto, faltar por um período de 90 dias, dos quais pelo menos 60 deverão obrigatoriamente ser gozados após o parto, sem prejuízo da sua interrupção no caso de hospitalização da criança, enquanto isso se verifique.

No caso de aborto ou nado-morto, o número de faltas autorizadas será de 30 no máximo;

- c) Dispensa diária da trabalhadora, sem perda de quaisquer direitos, durante uma hora, num único período ou em 2 períodos de meia hora, à sua escolha, para efeitos de aleitação dos filhos e até 12 meses após o parto.

Estas dispensas não são acumuláveis e reportam-se apenas aos dias em que a trabalhadora haja efectivamente trabalhado;

- d) Trabalho a meio tempo e ou isenção do trabalho nocturno, se a trabalhadora o pretender, durante o período de 12 meses após o parto, com a correspondente retribuição;
 - e) Dispensa, quando pedida, de comparência no trabalho até 2 dias em cada mês sem perda de direitos, no período de 12 meses após o parto;
 - f) Por ocasião do parto a empresa pagará às trabalhadoras, durante o período de maternidade, a diferença entre o vencimento auferido e o subsídio atribuído pela caixa de previdência.
- Enquanto a trabalhadora, por não ter decorrido o período de garantia, não tiver direito ao subsídio de maternidade atribuído pela caixa de previdência, a empresa fica obrigada a pagar o vencimento na sua totalidade;
- g) As trabalhadoras grávidas têm o direito de faltar por motivo de consultas pré-natais, nos termos fixados na cláusula 99.^a

SECÇÃO II

Trabalho de diminuídos físicos

Cláusula 125.^a

(Princípios gerais)

1 — A empresa procurará, sempre que disponha de adequadas condições de trabalho, proporcionar emprego aos trabalhadores diminuídos físicos, colocando-os em postos de trabalho compatíveis com as suas possibilidades.

2 — Deverá igualmente promover acções de formação profissional adequadas às funções que os deficientes possam vir a desempenhar.

3 — A empresa assegurará a inspecção médica dos deficientes físicos ao seu serviço pelo menos uma vez por ano, a fim de impedir que o seu trabalho seja desempenhado com prejuízo da sua recuperação.

Cláusula 126.^a

(Serviços moderados e reconversão)

A empresa deve colocar em regime de serviços moderados ou fazer a reconversão profissional dos trabalhadores em relação aos quais a junta médica dos serviços de medicina ocupacional (SMO) reconheça que não podem exercer as tarefas da sua categoria profissional por incapacidade resultante de acidente de trabalho, doença ou qualquer outro acidente, de acordo com os princípios estabelecidos na cláusula seguinte.

Cláusula 127.^a

(Incapacidades)

1 — Os trabalhadores incapacitados por acidentes de trabalho, doença ou qualquer outro acidente serão devidamente observados pelos serviços de medicina ocupacional, que poderão recomendar a sua colocação em regime de serviços moderados ou a sua reconversão profissional.

2 — O disposto no número anterior poderá resultar em duas situações diversas:

- a) Incapacidade parcial temporária — os trabalhadores nesta situação deverão ser sujeitos a inspecção médica com intervalos máximos de 6 meses. Após 1 ano nesta situação os trabalhadores deverão ser sujeitos a uma junta médica;
- b) Incapacidade parcial permanente — aos trabalhadores nesta situação deve a empresa, se for caso disso, procurar a sua reconversão, colocando-os em tarefas compatíveis com a sua diminuição e de acordo com as suas aptidões.

3 — Os trabalhadores considerados na alínea a) do número anterior que não consigam recuperação no prazo estabelecido, cuja incapacidade se tenha transformado em permanente, deverão ser considerados no âmbito do regulamentado na alínea b).

4 — Os trabalhadores em incapacidade parcial permanente, aos quais foi aplicado o disposto na alínea d) do n.º 2 anterior, serão enquadrados, após estágio de 2 meses, na categoria inicial da nova carreira profissional, sem prejuízo da remuneração que auferissem à data do facto determinante da situação de diminuído.

5 — Os trabalhadores com incapacidade permanente resultante de acidente de trabalho serão colocados de acordo com as suas incapacidades e características físicas.

Deve ainda a empresa, se solicitada e a incapacidade o permitir, colocar o trabalhador no mesmo serviço e local de trabalho.

Cláusula 128.^a

(Consequências da colocação em serviços moderados e reconversão)

1 — A colocação do trabalhador em regime de serviços moderados ou a sua reconversão não determinam diminuição no seu vencimento.

2 — Aos trabalhadores em regime de serviços moderados devem ser atribuídas prioritariamente tarefas da sua categoria profissional que salvaguardem as contraindicações apresentadas pelos SMO.

3 — Quando não seja possível atribuir a um trabalhador em regime de serviços moderados temporários em tarefas da sua categoria profissional, poderá exercer funções diversas das previstas para a sua categoria, sem que esta situação, sempre transitória, implique reconversão ou qualquer outro benefício.

4 — Os trabalhadores a reconverter por proposta dos SMO terão preferência relativamente a situações de mudança de carreira.

5 — Se a reconversão profissional do trabalhador não puder processar-se sem transferência do local de trabalho, ser-lhe-á para este efeito concedida prioridade.

6 — As reconversões profissionais inscrevem-se nas normas gerais para mudança de carreira. Nestas con-

dições, não poderá processar-se uma reconversão para uma categoria profissional para a qual o acordo prescreva condições ou habilitações que o trabalhador a reconverter não possua.

7 — A título excepcional e desde que não exista outra possibilidade material de reconversão, aceita-se que ela seja realizada para categoria profissional para a qual o acordo prescreve condições ou habilitações que o trabalhador a reconverter não possui, desde que o sindicato a que o trabalhador pertence e o que representa a nova carreira dêem a sua concordância por escrito.

8 — Sempre que possível, a empresa deve criar postos de trabalho de serviços moderados em todas as carreiras.

SECÇÃO III

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 129.^a

(Princípios gerais)

Aos trabalhadores-estudantes da empresa que pretendam prosseguir os seus estudos nos diversos ramos de promoção geral ou técnico-profissional, de ensino oficial ou particular, diurno ou nocturno, a empresa concederá as facilidades indicadas no respectivo regulamento, anexo XIX a este acordo.

SECÇÃO IV

Laboração contínua e turnos rotativos

Cláusula 130.^a

(Laboração contínua e turnos rotativos)

1 — Não haverá repetição de escala para os mesmos turnos em semanas consecutivas, excepto quanto ao turno que inicia a laboração às 8 horas, o qual obedecerá à escala de rotação normal.

Esta disposição não se aplica aos trabalhadores da informática.

2 — Não serão alterados os horários dos turnos dos trabalhadores com vista a suprir faltas existentes noutras turnos. O suprimento de tais faltas operar-se-á através da chamada ao serviço de profissionais que se encontrem de folga no dia em que as faltas se verificarem.

Na impossibilidade de cumprimento do referido, recorrer-se-á a um trabalhador de outro turno.

3 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre os interessados, e autorizadas pela empresa, até ao início do trabalho. No entanto, não são, em princípio, permitidas trocas que tragam como consequência a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

4 — Cada núcleo de serviço de laboração contínua nas centrais automáticas disporá de um número mínimo

de trabalhadores que garanta o não recurso sistemático a horas extraordinárias.

5 — A elaboração da escala do pessoal em dias feriados obedecerá às mesmas regras fixadas para os domingos.

O pessoal a utilizar nesses dias será o mínimo indispensável para o funcionamento normal do serviço.

6 — Até ao dia 15 de Dezembro de cada ano deverá ser elaborada, com a participação dos trabalhadores, uma escala anual de trabalho, respeitando as necessidades de serviço, que será afixada em cada local de trabalho e cujo cumprimento será diariamente observado.

7:

a) A empresa desobrigará do serviço de laboração contínua qualquer trabalhador que, tendo prestado serviço nessa modalidade pelo período mínimo de 10 anos, assim o solicite por escrito;

b) No que respeita às telefonistas, sempre que as condições de serviço o permitirem, poderão, a solicitação sua, ser desobrigadas do serviço de laboração contínua desde que tenham pelo menos 20 anos de serviço e 45 anos de idade. Existindo concorrência entre diversas interessadas e não sendo possível satisfazer a pretensão de todas, será dada preferência na desobrigação àquelas que há mais tempo desempenham, com continuidade, o serviço de laboração contínua.

8 — O trabalhador desobrigado de prestar serviços em regime de laboração contínua aguardará, no serviço e pelo prazo máximo de 6 meses, a contar da data em que formulou o pedido de desobrigação, que seja assegurado o preenchimento da vaga a que tal desobrigação dá causa.

Esta desobrigação poderá implicar mudança de local de trabalho, que será considerada como feita a pedido.

9 — Só excepcionalmente, por imperiosa necessidade de serviço, poderão profissionais de turnos fixos prestar serviços em horários de laboração contínua e só quando aos trabalhadores vinculados a estes horários não for possível fazê-lo.

10 — Os trabalhadores prestando serviço de laboração contínua serão anualmente sujeitos a rigoroso exame médico.

11 — Sempre que não seja possível evitar, na elaboração da escala, que os dias de descanso dos trabalhadores em regime de laboração contínua e turnos rotativos coincidam com um feriado, e desde que essa coincidência se não verifique a um sábado ou a um domingo, o trabalhador poderá optar entre o direito a 1 dia de folga compensatório ou o recebimento do correspondente a esse dia à taxa RH.

Se a opção for pelo gozo do dia compensatório, este poderá situar-se para além dos 5 dias úteis seguintes, tendo em conta as necessidades de serviço e o acordo do trabalhador.

CAPÍTULO XIII

Segurança social e benefícios complementares

Cláusula 131.^a

(Princípios gerais)

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a Caixa de Previdência do Pessoal dos Telefones de Lisboa e Porto, nos termos legais.

SECÇÃO I

Complementos de pensões de reforma e sobrevivência e de subsídio de Natal

Cláusula 132.^a

(Complemento de pensões de reforma)

A empresa concederá complementos para as pensões de reforma por velhice ou invalidez, nos termos seguintes:

- 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 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 a data da alteração introduzida pela Previdência não sofram redução no seu quantitativo, até ao limite de 100% do último vencimento mensal ilíquido;
- 2) Para efeitos do número anterior, arredondar-se-á para 1 ano o período sobrante igual ou superior a 6 meses;
- 3) Esta concessão será atribuída a partir da data em que o trabalhador se reforme;
- 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 SMO da empresa;
- 5) As trabalhadoras que pretendam usar da faculdade de requerer a sua passagem à situação de reforma após a data em que completarem 62 anos de idade deverão comunicar o facto ao departamento de pessoal com um mínimo de 1 mês de antecedência sobre a data da entrada do requerimento na caixa de previdência;
- 6) O contrato de trabalho caducará no dia da entrada do requerimento na caixa de previdência, data a partir da qual será concedido o complemento de pensão de reforma às trabalhadoras referidas no n.º 5;
- 7) A empresa enviará à caixa de previdência, a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que for informada de que o trabalhador se reformou, a quantia respeitante à pensão de reforma e complemento, na base do disposto no n.º 1,

recebendo da caixa de previdência, apurada aquela, logo que calculada a pensão de reforma regulamentar, as importâncias a deduzir.

Cláusula 133.^a

(Complemento de pensões de sobrevivência)

Nos casos em que haja lugar a pagamento de pensão de sobrevivência pela caixa de previdência, a empresa complementará esta pensão, aplicando as percentagens do regime de pensões de sobrevivência ao adicional que resultou ou resultaria da aplicação do que se estipula na cláusula 132.^a se o trabalhador se tivesse reformado por velhice ou invalidez na data do falecimento.

Cláusula 134.^a

(Complemento de Natal aos reformados e pensionistas)

Todos os reformados ou pensionistas que se encontram a receber os complementos previstos nas cláusulas anteriores beneficiarão antes do Natal do pagamento de um subsídio correspondente a 100% daqueles complementos.

SECÇÃO II

Prémio por aposentação

Cláusula 135.^a

(Prémio por aposentação)

1 — Todos os trabalhadores, na ocasião da sua reforma, terão direito a receber um prémio por aposentação nas seguintes condições:

1 a 19 anos de serviço	$A \times 900\$$ (a);
20 anos de serviço	19 800\$;
21 anos de serviço	22 900\$;
22 anos de serviço	26 400\$;
23 anos de serviço	30 300\$;
24 anos de serviço	34 800\$;
25 anos de serviço	39 900\$;
26 anos de serviço	43 900\$;
27 anos de serviço	52 100\$;
28 anos de serviço	59 400\$;
29 anos de serviço	67 700\$;
30 anos de serviço	77 000\$;
31 anos de serviço	87 600\$;
32 anos de serviço	99 400\$;
33 anos de serviço	112 800\$;
34 anos de serviço	127 800\$;
35 anos de serviço	144 700\$.

(a) A — anos de serviço.

2 — Quando o trabalhador falecer depois de completos quaisquer dos períodos de serviço acima referidos, o prémio de aposentação a que se refere esta cláusula será pago, em forma de subsídio, à viúva ou aos herdeiros legalmente habilitados para o recebimento do subsídio por morte, pago pela caixa de previdência.

3 — Para efeito dos números anteriores, será arredondado para 1 ano o período sobrante igual ou superior a 6 meses.

SECÇÃO III

Infantários e subsídio de infantário ou ama

Cláusula 136.^a

(Infantários e subsídio de infantário ou ama)

1 — A empresa manterá os infantários destinados aos filhos dos seus trabalhadores, infantários esses que funcionarão de acordo com o respectivo regulamento, anexo a este AE.

Os trabalhadores que beneficiem dos infantários da empresa comparticiparão nas despesas, calculada a participação em forma de percentagens sobre o vencimento ilíquido.

O sistema será revisto quando for criado o ensino pré-primário oficial e gratuito.

2 — Os trabalhadores cujos filhos não tenham vaga nos infantários da empresa e os tenham ao cuidado de outros infantários ou de amas durante as suas horas de serviço terão direito a um subsídio mensal por cada filho em idade de frequentar os infantários.

SECÇÃO IV

Refeitórios e subsídio de refeição

Cláusula 137.^a

(Refeitórios e subsídio de refeição)

1 — A empresa manterá as cantinas actualmente existentes e criará outras nos locais onde a concentração de trabalhadores o justifique.

2 — A empresa subsidiará uma refeição diária aos seus trabalhadores relativamente aos dias em que hajam prestado serviço e nos termos do regulamento de cantinas, messes e subsídios para refeição anexo a este acordo.

3 — Qualquer alteração ao regulamento de cantinas, messes e subsídios para refeição só poderá ter lugar por comum acordo entre as partes signatárias deste acordo.

Cláusula 138.^a

(Refeições do pessoal dos refeitórios)

1 — Os cozinheiros(as) e empregados(as) de cantina em serviço nos refeitórios terão direito a uma refeição principal diária, a tomar no refeitório em que prestam serviço; mediante a dedução no respectivo subsídio de refeição da quantia equivalente ao custo do miniprato e ainda, sempre que o seu trabalho se inicie até às 9 horas e 30 minutos, direito a tomar gratuitamente o pequeno-almoço no refeitório à hora a que for julgado conveniente.

2 — Os trabalhadores referidos no número anterior cujo período de trabalho seja das 12 às 21 horas terá o direito a tomar as duas refeições principais diárias nos refeitórios em que prestem serviço.

3 — Os restantes trabalhadores dos refeitórios terão direito a optar entre o subsídio de refeição ou uma re-

feição principal diária, a tomar no refeitório em que prestem serviço.

4 — O procedimento descrito nos números anteriores será também adoptado nos casos em que haja lugar à prestação de abono de refeição por trabalho em horas extraordinárias ou em dia de descanso e feriado.

SECÇÃO V

Doença

Cláusula 139.^a

(Complemento de subsídio de doença)

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 2 e o subsídio atribuído pela caixa de previdência.

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%.

3 — A contagem dos dias de doença para efeitos do acima disposto será interrompida no caso de comparação ao serviço durante 30 dias consecutivos, incluídos neles os dias de descanso semanal, de feriados e de dispensa genérica.

4 — Os trabalhadores beneficiarão sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorra no período de doença, o que determinará a correção do subsídio atribuído.

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.

6 — São considerados grandes doentes, para efeitos do disposto no número anterior, os portadores das seguintes doenças:

- a) Tuberculose evolutiva;
- b) Tumores malignos;
- c) Insuficiência cardíaca congestiva e insuficiência coronária insusceptível de compensação;
- d) Cirroses hepáticas descompensadas;
- e) Reumatismo crónico com anquiloses ou deformações articulares importantes;
- f) Párkinson por doenças vasculares-cerebrais ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem a deambulação e exijam assistência de terceiros.

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.

8 — As quantias a satisfazer serão deduzidas das importâncias relativas aos descontos legais.

SECÇÃO VI

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 140.^a

(Princípios gerais)

1 — Os acidentes de trabalho e doenças profissionais serão regidos basicamente pelas disposições legais em vigor.

2 — É acidente de trabalho o acidente que se verifique no local e no tempo do trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução na capacidade de trabalho ou de ganho.

3 — Considera-se também acidente de trabalho o ocorrido:

- a) Fora do local ou do tempo de trabalho quando verificado na execução de serviços determinados pela empresa ou por esta consentidos;
- b) Na ida para o local de trabalho ou no regresso deste quando for utilizado meio de transporte fornecido pela empresa ou quando o acidente seja consequência de particular perigo no percurso normal ou de outras circunstâncias que tenham agravado o risco do mesmo percurso;
- c) Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para a empresa.

4.— Doenças profissionais são, taxativamente, as que constam de lista oficial em vigor e ainda lesões, perturbações ou doenças nela não incluídas desde que se prove serem consequência necessária e directa da actividade exercida e não representem normal desgaste do organismo.

5 — A empresa obriga-se a prestar aos seus acidentados de trabalho assistência jurídica contra terceiros causadores do acidente.

Cláusula 141.^a

(Incapacidades resultantes de acidente de trabalho ou doença profissional)

As incapacidades resultantes de acidente de trabalho ou doença profissional podem ser permanentes ou temporárias e, umas e outras, absolutas ou parciais.

Cláusula 142.^a

(Incapacidade temporária absoluta)

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.

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.

Cláusula 143.^a

(Incapacidade parcial permanente ou temporária)

Sempre que o trabalhador retome o serviço com incapacidade parcial, a empresa pagará-lhe á seu vencimento líquido por inteiro, inerente à sua categoria profissional, além da indemnização legal a que tenha direito.

Cláusula 144.^a

(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.

Cláusula 145.^a

(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, tendo como limite a última remuneração mensal vencida.

SECÇÃO VII

Descontos em encargos telefónicos

Cláusula 146.^a

(Descontos em encargos telefónicos)

Os trabalhadores no activo, os reformados e cônjuge de uns e outros enquanto na situação de sobrevivência terão direito, gratuitamente, a instalação, mudança interior ou exterior, transferência de assinatura e assinatura de um telefone (posto principal simples) relativamente à sua residência habitual.

CAPÍTULO XIV

Saúde ocupacional

SECÇÃO I

Higiene, prevenção e segurança no trabalho

Cláusula 147.^a

(Princípios gerais)

1 — A empresa deve proporcionar às condições necessárias para garantir a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, prevenção, segurança e comodidade dos trabalhadores.

2 — A higiene, prevenção e segurança no trabalho são reguladas pelas normas legais em vigor, pelo regulamento das comissões de higiene, prevenção e segurança no trabalho, que constitui o anexo X do presente acordo, e ainda pelas normas elaboradas por estas comissões, uma vez aprovadas.

Cláusula 148.^a

(Inquérito obrigatório)

1 — Sempre que se verifique acidente de trabalho que provoque a morte de algum trabalhador, é obrigatório proceder-se a um inquérito imediato, conduzido pelas entidades fiscalizadoras oficiais, com a participação de representantes da comissão central de higiene e segurança (CCHST), a fim de apurar responsabilidades.

Na falta de intervenção das entidades oficiais, o inquérito será realizado pela CCHST.

2 — Os resultados deste inquérito serão dados a conhecer aos órgãos representativos dos trabalhadores logo que concluído.

SECÇÃO II

Medicina do trabalho

Cláusula 149.^a

(Princípios gerais)

1 — A empresa obriga-se a manter e aperfeiçoar os serviços de medicina ocupacional, de harmonia e para os fins previstos neste acordo e na legislação em vigor.

2 — Os serviços de medicina ocupacional têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores, o estudo e a vigilância das condições de trabalho com repercussão na saúde daqueles.

São essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

Cláusula 150.^a

(Exercício da função)

1 — Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à empresa e aos trabalhadores.

2 — Compete aos médicos do trabalho a organização e a direcção técnica dos respectivos serviços.

3 — A actividade dos médicos do trabalho está subordinada à orientação e fiscalização técnicas do serviço oficial competente.

4 — Não é da competência do médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências ao serviço por parte dos trabalhadores, seja qual for o motivo que as determine.

Cláusula 151.^a

(Substituição do médico do trabalho)

Os serviços oficiais competentes podem impor à empresa a substituição dos médicos do trabalho, quando,

por falta de complemento das suas obrigações, o julguem necessário, mediante a organização de processo e ouvida a Ordem dos Médicos.

Cláusula 152.^a

(Atribuições)

São atribuições e obrigações dos serviços de medicina ocupacional, nomeadamente:

- a) A identificação exacta dos postos de trabalho com riscos de doença profissional e comunicação à Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais da lista de trabalhadores sujeitos a tais riscos;
- b) A indispensável avaliação periódica desse mesmo risco;
- c) A identificação exacta dos postos de trabalho com riscos de acidente de trabalho;
- d) O estudo e vigilância dos factores causais e favorecedores do acidente de trabalho;
- e) A vigilância médica e subsidiária (exames radiológicos, laboratoriais e outros) dos trabalhadores em contacto com produtos tóxicos;
- f) O inquérito às condições de comodidade dos trabalhadores;
- g) A promoção de medidas adequadas à melhoria das mesmas condições;
- h) A promoção da educação sanitária dos trabalhadores;
- i) A organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, com o apoio dos serviços especializados;
- j) A vigilância das condições de higiene e segurança das instalações;
- l) A promoção de medidas adequadas à melhoria das mesmas condições;
- m) Os exames médicos de admissão e os exames periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os expostos a riscos específicos e os indivíduos de qualquer modo inferiorizados;
- n) Os exames médicos dos trabalhadores que regressem ao serviço após 30 dias pelo menos de ausência por doença ou 15, pelo menos, por acidente;
- o) Os exames médicos para efeitos de reforma antecipada;
- p) A análise e informação dos processos de reconversão e serviços moderados;
- q) A observação regular e pormenorizada de trabalhadores cujo estado de sanidade possa constituir riscos para terceiros;
- r) A participação, no prazo de 10 dias, ao delegado de saúde e aos serviços competentes do Ministério do Trabalho e Segurança Social dos acidentes de trabalho que acarretem mais de 3 dias de incapacidade total e das doenças profissionais de notificação obrigatória. Para este fim todo o acidente de trabalho deverá ser comunicado aos SMO em prazo que permita o cumprimento do parágrafo anterior;
- s) A elaboração de um relatório anual, a enviar no 1.º trimestre de cada ano à delegação de saúde, aos serviços competentes do Ministério do Trabalho e Segurança Social, à administra-

- ção, departamento de pessoal, sindicatos e comissões de trabalhadores, contendo a descrição pormenorizada das actividades dos serviços respeitantes às alíneas desta cláusula;
- t) A coadjuvação às estruturas orgânicas de higiene, prevenção e segurança;
 - u) Outras actividades complementares do âmbito das suas atribuições, de acordo com as necessidades dos trabalhadores e da empresa.

Cláusula 153.^a

(Recurso)

1 — Como recurso das conclusões dos actos previstos na alínea p) da cláusula anterior, o trabalhador, através do respectivo sindicato, poderá requerer novo exame médico e estudo do posto de trabalho aos serviços competentes da delegação de saúde e do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

2 — Os resultados do exame médico e do estudo do posto de trabalho, bem como as determinações subsequentes, devem ser enviados à empresa e por esta comunicados aos sindicatos respectivos no prazo máximo de 15 dias.

Cláusula 154.^a

(Exames médicos)

Os exames e participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços de medicina ocupacional decorrerão dentro do período normal de trabalho diário, mantendo o trabalhador todos os direitos, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

Cláusula 155.^a

(Periodicidade dos exames médicos)

1 — Os exames médicos periódicos realizam-se uma vez por ano para a generalidade dos trabalhadores e semestralmente para trabalhadores colocados em serviços com especial condicionalismo profiláctico-sanitário, como cantinas, infantários, oficinas de pintura, etc.

2 — As observações clínicas relativas aos exames médicos são anotadas em ficha própria, cujo conteúdo ficará sujeito ao regime de segredo profissional, nos termos da lei.

3 — Quando o trabalhador deixar os serviços da empresa, ser-lhe-á entregue um duplicado da ficha médica, se assim o solicitar.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 156.^a

(Constituição e composição)

1 — É constituída na empresa uma comissão paritária, com sede em Lisboa, composta por 8 membros,

dos quais 4 nomeados pela empresa e 4 pelos sindicatos outorgantes deste acordo.

2 — Por cada membro efectivo será nomeado um suplente, o qual substituirá o primeiro nos seus impedimentos.

3 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, 1 representante do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

4 — Cada uma das partes poderá fazer participar nas reuniões um máximo de 3 assessores, sem direito a voto, devendo, quando pretender fazê-lo, avisar a outra parte com a antecedência mínima de 2 dias úteis.

5 — No prazo de 15 dias após a data da publicação do presente acordo, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra e ao Ministério do Trabalho e Segurança Social os seus representantes.

Cláusula 157.^a

(Mandato)

Os mandatos dos representantes dos sindicatos e da empresa terão a duração de 1 ano renovável, mas poderão ser revogados em qualquer momento pelas entidades representadas.

Cláusula 158.^a

(Atribuições)

São atribuições da comissão paritária:

- a) Interpretação das cláusulas deste acordo;
- b) Integração das suas lacunas;
- c) Emissão de pareceres sobre questões de carácter geral e abstracto que lhe sejam solicitados por qualquer das partes outorgantes;
- d) Ratificar as decisões tomadas ao abrigo da cláusula 171.^a do AE.

Cláusula 159.^a

(Reuniões)

1 — A comissão reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente por convocação de uma das partes, que deverá propor a data e horas da reunião, bem como a sua agenda.

2 — A comissão reunirá ainda extraordinariamente a pedido de qualquer dos outorgantes deste acordo, no prazo máximo de 5 dias úteis, contados a partir da data da entrega da agenda no secretariado da comissão.

3 — A direcção dos trabalhos competirá, alternadamente, em cada mês, a representantes de uma ou de outra parte.

4 — A comissão deve elaborar relatório no prazo máximo de 15 dias a contar do termo de cada reunião, salvo necessidade de parecer técnico que obrigue à dilatação daquele prazo, o qual não poderá ultrapassar 30 dias.

Cláusula 160.^a

(Deliberações)

1 — As deliberações tomadas pela comissão e por unanimidade consideram-se parte integrante do presente acordo e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos deste, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade são aplicáveis à empresa e aos trabalhadores a que digam respeito.

3 — Os pareceres dados por unanimidade vinculam as partes nos termos do número anterior.

4 — As deliberações ou pareceres da comissão paritária, tomados por maioria, têm a natureza de simples recomendações.

5 — A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 3 representantes de cada uma das partes.

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

7 — Das restantes deliberações fará obrigatoriamente parte a data de início de produção de efeitos.

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

Cláusula 161.^a

(Secretariado)

Os serviços de secretaria funcionam em local que a empresa porá à disposição da comissão paritária, assegurando o apoio administrativo necessário.

Cláusula 162.^a

(Garantias e encargos)

1 — As funções da comissão paritária são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer outras regalias.

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.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais

Cláusula 163.^a

(Fardamentos e equipamentos de trabalho)

1 — A empresa obriga-se a fornecer fardamento ou equipamento de trabalho nos casos em que o deva fazer, nos termos do regulamento respectivo.

2 — Os trabalhadores que, ao abrigo do referido regulamento, requisitem fardamentos ou equipamentos de trabalho ficam obrigados a usá-los quando tal se justifique.

Cláusula 164.^a

(Assistência jurídica)

A empresa proporcionará aos trabalhadores proteção e assistência relativamente a terceiros, em processos judiciais resultantes de actos ou omissões inerentes às funções que desempenham.

Quando se trate de responsabilidade civil ou criminal do trabalhador resultante de acidente de viação, a empresa poderá, ponderadas as circunstâncias em que o mesmo se deu, bem assim como o currículo profissional do trabalhador e a gravidade da pena sofrida, conceder àquele uma compensação pecuniária em função dos rendimentos por ele obtidos através da sua actividade profissional.

Cláusula 165.^a

(Órgão de informação)

A empresa emitirá periodicamente um órgão de informação sobre matérias profissionais, incluindo a relação de novos folhetos técnicos, e sobre legislação de trabalho, transcrevendo ainda as ordens de serviço, circulares e despachos, entretanto emitidos, respeitantes à aplicação deste acordo.

Cláusula 166.^a

(Serviço social)

A empresa porá à disposição dos seus trabalhadores um serviço social destinado a apoiá-los na resolução dos seus problemas de carácter moral e social para os quais não encontrem apoio na regulamentação interna ou qualquer outra existente e que se revelem de urgente solução, quer aqueles se relacionem com a empresa, quer com qualquer outro domínio.

Cláusula 167.^a

(Função genérica dos trabalhadores da categoria inicial)

O trabalhador da categoria inicial com maior remuneração poderá ter a seu cargo a coordenação de outros trabalhadores (nunca mais de quatro) que realizem tarefas da mesma categoria.

Cláusula 168.^a

(Permanência dos direitos adquiridos anteriores a este acordo)

Tendo em vista a uniformização de regalias na empresa para obtenção de uma maior justiça social, ficam revogadas todas as disposições anteriores constantes de instrumento de regulamentação colectiva, regulamentação interna ou simples práticas contrárias às agora acordadas pelas partes e estabelecidas neste AE, globalmente mais favoráveis, sendo estas aplicáveis a todos os trabalhadores ao serviço.

Cláusula 169.^a

(AE e regulamentos)

1 — A empresa distribuirá a todos os trabalhadores o AE, bem como todas as alterações que nele venham a ser introduzidas.

2 — Os regulamentos existentes e os que venham a ser acordados entre a empresa e os sindicatos outorgantes farão parte integrante deste AE, salvo acordo em contrário, desde que observadas as formalidades da lei.

Cláusula 170.^a

(Revogação da regulamentação em contrário)

Com a entrada em vigor deste AE, fica revogada toda a regulamentação interna da empresa que o contrarie, sem prejuízo do princípio do respeito de direitos e regalias adquiridos, nos termos da cláusula 168.^a

CAPÍTULO XVII

Disposições transitórias

Cláusula 171.^a

(Criação de carreiras)

A empresa, com o acordo dos sindicatos outorgantes deste AE, poderá, em ordem à satisfação dos planos de expansão e reestruturação, criar carreiras, sua estrutura, funções, vencimento e normas de integração.

A criação de carreiras poderá implicar a revisão das funções genéricas de outras carreiras.

Cláusula 172.^a

(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 173.^a

(Integração de assistentes cobradores)

Os assistentes cobradores que à data da entrada em vigor do presente AE venham exercendo as funções atribuídas ao assistente caixa são integrados nesta categoria, nos termos da cláusula 174.^a

Cláusula 174.^a

(Integrações)

1 — Os trabalhadores integrados ou a integrar em carreiras diferentes daquelas onde estão colocados transportam para as novas os tempos de carreiras inerentes às anteriores.

2 — Aos trabalhadores integrados no mesmo nível (letra) que anteriormente ocupavam será contado o tempo de nível anterior para efeitos de progressão.

3 — Aos trabalhadores integrados em nível superior ao que anteriormente ocupavam, o tempo de nível será contado desde a data dessa integração.

Cláusula 175.^a

(Condições especiais de mudança de carreira)

1 — Aos trabalhadores existentes na empresa em 1 de Março de 1963 apenas é exigido, para se candidatarem à categoria de técnico administrativo, o 1.º ciclo liceal ou equivalente.

2 — Aos trabalhadores existentes na empresa em 1 de Agosto de 1969 apenas é exigida para se candidatarem à categoria de técnico de telecomunicações A a frequência do 3.º ano diurno ou 4.º nocturno do ensino industrial.

3 — O termo final do prazo de vigência do disposto nos números anteriores coincidirá com o presente AE.

ANEXO I

Constituição dos quadros

Quadro de pessoal	Cargo			Percentagem	Vencimentos — Nível	Número de horas semanais
	Número	Nome	Abreviatura			
Directivo e de chefia	0100	Director	DR	—	9	—
	0200	Director de serviços	DS	N/S	8	35,5
	0300	Subdirector de serviços	SDS	N/S	7	35,5
	0400	Chefe de divisão	CD	N/S	6	35,5
	0500	Chefe de repartição	CR	N/S	5	35,5
	0600	Chefe de sub-repartição	CSR	N/S	4	35,5
	0710	Chefe de serviço	CS	N/S	3	35,5/40
	0810	Chefe de secção	CSC	N/S	3	35,5

Quadro de pessoal	Carreira		Categoria			Acesso	Critério de acesso
	Número	Nome	Número	Nome	Abreviatura		
Especialistas	51	Especialista	5100	Consultor	CON	—	—
			5110	Assessor	ASR	CON	A
			5120	Licenciado	ESP	ASR	A
			5121	Técnico/oriundo das carreiras executivas	ESP	ASR	A
			5122	Bacharel	ESP	ASR	A
Telecomunicações	11	Técnico de telecomunicações de aparelhos.	1100 1110 1120	Assistente de telecomunicações A Electrotécnico A, Técnico de telecomunicações A.....	ATA ETA TTA	— ATA ETA	— D C
	12	Técnico de telecomunicações de cabos	1200 1210 1220	Assistente de telecomunicações de cabos Electrotécnico de cabos, Técnico de telecomunicações de cabos	ATC ETC TTC	— ATC ETC	— D C
	13	Técnico de telecomunicações de linhas	1300 1310 1320	Assistente de telecomunicações de linhas Electrotécnico de linhas, Técnico de telecomunicações de linhas	ATL ETL TTL	— ATL ETL	— D C
	14	Delegado de telecomunicações	1400 1410 1420	Assistente delegado de telecomunicações Delegado de telecomunicações principal Delegado de telecomunicações	ADT DTP DTE	— ADT DTP	— D C
	15	Operador de telecomunicações	1500 1505 1510 1520	Assistente OPT, Encarregada OPT (1), Operador de telecomunicações principal (2). Operador de telecomunicações	AOPT EOPT OPTP OPT	— AOPT AOPT AOPT	— B B B
	18	Técnico auxiliar de aparelhos	1820	Técnico auxiliar de aparelhos	TAA	TTA (4)	—
Administrativo	21	Técnico administrativo	2100 2110 2120	Assistente administrativo, Técnico administrativo principal, Técnico administrativo	AAD TAP TAD	— AAD TAP	— D C
	22	Técnico de informática adjunto	2200	Técnico de informática adjunto	TIA	—	—
	23	Operador de sistemas	2300 2310	Operador de sistemas coordenador... Operador de sistemas	OPSC OPS	— OPSC	— D

Condições mínimas de admissão	Habilidades	Percentagem	Vencimentos		Número de horas semanais
			Agrupamento	Nível	
—	—	N/S	I	Y X V U	35,5
—	—	N/S	II	T' T S'	35,5
Exame psicotécnico.....	Licenciatura.....	N/S		S' S R' Q O	35,5 35,5/40 35,5/40
Exame psicotécnico. Esta categoria destina-se prioritariamente a trabalhadores oriundos das carreiras executivas.	—	N/S	III	S' S R' Q O M	35,5 35,5/40 35,5/40 35,5/40
Exame psicotécnico.....	Bacharelato	N/S		S' S R' Q O L	35,5 35,5/40 35,5/40 35,5/40
— Exame psicotécnico. Formação. Prova de nível geral de conhecimentos.	— 11.º ano ou equivalente, de preferência no ramo da electrónica.	5 — —	V IX XII	M', N', P' L', M' E, F, G, H, I, K, L	40
— Exame psicotécnico. Formação. Prova de nível geral de conhecimentos.	— 9.º ano ou equivalente	5 — —	VI X XIII	M, N', P L, L', M D, E, F, G, H, I, K	40
— Exame psicotécnico. Formação. Prova de nível geral de conhecimentos.	— 9.º ano ou equivalente	5 — —	VI X XIII	M, N', P L, L', M D, E, F, G, H, I, K	40
— Exame psicotécnico. Formação. Prova de nível geral de conhecimentos.	— 9.º ano ou equivalente	5 — —	VI X XIII	M, N', P L, L', M D, E, F, G, H, I, K	35,5
— Exame psicotécnico. Formação. Prova de nível geral de conhecimentos.	— EMO	N/S N/S —	XI XIV XVI	K, L, L' J G, H	40
Prova de nível geral de conhecimentos ...	EMO	—	XVI	C, D, F, G, H	40
— Exame psicotécnico. Prova de nível geral de conhecimentos.	— 9.º ano ou equivalente	5 — —	VI X XIII	M, N', P L, L', M D, E, F, G, H, I, K	35,5
Exame psicotécnico. Curso de informática adequado.	11.º ano ou equivalente	—	IV	J, L, M, O, Q	35,5
Exame psicotécnico. Curso de informática adequado.	11.º ano ou equivalente	N/S —	IV VII	O, P, Q G, H, J, L, N	35,5

Quadro de pessoal	Carreira		Categoria			Acesso	Critério de acesso
	Número	Nome	Número	Nome	Abreviatura		
Administrativo	25	Cobrador	2500 2510 2520	Assistente de cobrador Cobrador principal Cobrador	ACO COP COB	— ACO COP	— D D
	25A	Caixa	2501 2530	Assistente de caixa Caixa	ACA CAX	— ACA	— D
	26A	Documentalista	2601	Documentalista	DOC	—	—
	26B	Analista de funções	2602	Analista de funções	ANF	—	—
	26C	Agente de métodos	2603	Agente de métodos	AGM	—	—
	26D	Técnico de comunicação social	2604	Técnico de comunicação social	TCS	—	—
	27	Contínuo.....	2710 2720	Continuo principal Continuo	CONP CONT	— CONP	— D
	28	Porteiro.....	2810 2820	Porteiro principal Porteiro	PORP PORT	— PORP	— D
	28A	Recepção de portaria	2830	Recepção de portaria	RCP	—	—
	29	Operador de máquinas de moedas...	2920	Operador de máquinas de moedas...	OMM	—	—
Técnico	31	Desenhador	3100 3110 3120	Desenhador projectista Técnico de desenho principal Técnico de desenho	DEPJ DEP DES	— DEPJ DEP	— D C
	31A	Técnico de projecto da rede de assinantes.	3101 3111 3120	Coordenador de projecto da rede de assinantes. Técnico principal de projecto da rede de assinantes. Técnico de projecto da rede de assinantes.	CPJ TPPJ TPJ	— CPJ TPPJ	— D C
	32	Operador heliográfico	3210 3220	Encarregado de operador heliográfico Operador heliográfico	EOH OPH	— EOH	— D
	32A	Arquivista técnico	3211 3221	Encarregado de arquivista técnico ... Arquivista técnico	EAT ART	— EAT	— D
	32B	Artes gráficas	3212 3222 3223 3224 3225 3227	Encarregado de artes gráficas Operador de acabamentos de artes gráficas Impressor de fotolitografia Transportador de fotolitografia Fotógrafo cromista Fotocompositor	EAG OPAG IMF TPF FOTC FCR	— EAG EAG EAG EAG EAG EAG	— D D D D D D
	32C	Operador fotográfico	3213 3226	Encarregado de operador fotográfico Operador fotográfico	EOPF OPF	— EOPF	— D
	33	Motorista	3300 3310 3320	Assistente de motorista Motorista principal Motorista	AMOT MOTP MOT	— AMOT MOTP	— D D
	34	Construtor civil	3400	Construtor civil	CTC	—	—

Condições mínimas de admissão	Habilidades	Percen-tagem	Vencimentos		Número de horas semanais
			Agrupamento	Nível	
— Exame psicotécnico. Prova de aptidão profissional. Um ano de serviço na empresa.	— EMO	N/S 18 —	XI XII XV	L' I, K, L C, D, E, F, G, H, I	35,5
Exame psicotécnico. Prova de aptidão profissional. Um ano de serviço na empresa (3).	EMO	—	XI XII	L' D, E, F, G, H, I, K, L	35,5
Exame psicotécnico. Prova de conhecimentos profissionais.	11.º ano e curso médio apropriado.	—	VIII	G, H, J, L, M, N	35,5
Exame psicotécnico. Prova de conhecimentos profissionais.	11.º ano e formação apropriada	—	VIII	G, H, J, L, M, N	35,5
Exame psicotécnico. Prova de nível geral de conhecimentos.	11.º ano ou equivalente	—	VIII	G, H, J, L, M, N	35,5
Exame psicotécnico. Prova de conhecimentos profissionais.	11.º ano ou equivalente	—	VIII	G, H, J, L, N	35,5
— Prova de nível geral de conhecimentos ...	— EMO	N/S —	XVIII XIX	F' A, B, C, D, E, E', F	35,5
— Exame psicotécnico. Provas de nível geral de conhecimentos.	— EMO	N/S —	XVIII XIX	F' A, B, C, D, E, E', F	40
Só para mudança de carreira com prioridade para reconversão de telefonistas mediante selecção.	EMO	—	XVII	B, C, D, E, F, F', G	35,5
Prova de nível geral de conhecimentos ...	EMO	—	XIX	A, B, C, D, E, E', F	35,5
— Exame psicotécnico e prova de aptidão profissional.	— 9.º ano ou equivalente	N/S — —	VI X XIII	M', N', P L, L', M D, E, F, G, H, I, K	35,5
— — Exame psicotécnico e curso básico de projecto da rede de assinantes.	— — 11.º ano ou equivalente	N/S — —	V IX XII	M', N', P' L', M' E, F, G, H, I, K, L	35,5
— Prova prática de conhecimentos	— EMO	N/S —	XIV XVII	I, J B, C, D, E, F, F', G	35,5
Prova prática de conhecimentos	— EMO	N/S —	XIV XVII	I, J B, C, D, E, F, F', G	35,5
— Prova prática de conhecimentos	— EMO	N/S —	XIV XVII	I, J B, C, D, E, F, F', G	35,5
Prova prática de conhecimentos	EMO	N/S —	XIV XVII	I, J B, C, D, E, F, F', G	35,5
Prova prática de conhecimentos	EMO	N/S —	XV XVI	I, J C, D, E, F, G, H, I	35,5
— Prova prática de conhecimentos	— EMO	N/S —	XIV XVI	I, J C, D, E, F, G, H, I	40
— Exame psicotécnico. Prova de conhecimentos profissionais.	— EMO e carta profissional de pessados.	N/S 18 —	XI XII XV	L' I, K, L C, D, E, F, G, H, I	40
Prova de conhecimentos profissionais	Curso de construtor civil	—	IV	J, L, M, O, Q	40

Quadro de pessoal	Carreira		Categoria			Acesso	Critério de acesso
	Número	Nome	Número	Nome	Abreviatura		
Técnico	35	Electricista	3500 3510 3520	Assistente electricista Mestre electricista Electricista	AEL MEL ELE	— AEL MEL	— D C
	36	Metalúrgicos.....	3600 3610 3620 3621 3622 3623 3624 3625 3626 3627 3628 3629 3630 3631	Assistente técnico metalúrgico Mestre de oficinas metalúrgico Torneiro mecânico Mecânico de automóveis Serralheiro Forjador Gravador Soldador Funileiro Niquelador Pintor à pistola ou a pincel Canalizador Malhador Bate-chapas	ASTM MOFM TOM MCA SER FOR GRV SOL FUN NIQ PIP CAN MAL BAC	— ASTM MOFM TOM MCA SER FOR GRV SOL FUN NIQ PIP CAN MAL BAC	— D D D D D D D D D D D D D
	37	Construção civil	3700 3710 3720 3721 3722 3723 3724	Assistente técnico de construção civil... Mestre de oficinas de construção civil Carpinteiro Tupiador Pintor da construção civil Polidor de madeira Pedreiro	ASTC MOFC CAP TUP PIC POL PED	— ASTC MOFC CAP TUP PIC MOFC MOFC	— D D D D D D
	38	Lubrificador/lavador	3810 3820	Encarregado lubrificador/lavador Lubrificador/lavador	ELUV LUV	— ELUV	— D
	39	Conferente de armazém	3910 3920	Encarregado de armazém Conferente de armazém	ECA CFA	— ECA	— D
	39A	Verificador de material de incêndio...	3921	Verificador de material de incêndio...	VMI	—	—
	39B	Técnico de prevenção e segurança ...	3922	Técnico de prevenção e segurança ...	TPS	—	—
	42A	Encarregada de infantário	4200	Encarregada de infantário (¹).....	EINF	—	—
	42B	Educadora	4220	Educadora	EDC	—	—
	42C	Vigilante de infantário	4221	Vigilante de infantário	VIG	—	—
Serviços sociais	42D	Roupeira	4222	Roupeira	ROP	—	—
	42E	Auxiliar de infantário	4223	Auxiliar de infantário	AINF	VIG (²)	D
	43	Visitadora	4320	Visitadora	VIS	—	—
	44	Empregado de cantina.....	4410 4420 4421	Encarregado de cantina..... Cozinheiro Empregado de cantina.....	ENC COZ EPC	— ENC COZ/ENC	— D D
	44A	Ecónomo	4422	Ecónomo	ECO	—	—
	46	Enfermeira	4620	Enfermeira	ENF	—	—
	47	Empregada de limpeza	4720	Empregada de limpeza	ELZ	—	—
	98	Auxiliar não especializado	9830	Auxiliar não especializado	ANE	—	—

A — Nomeação.

B — Seleção.

C — Promoção automática (4 anos de tempo de nível) passível de antecipação.

(¹) Função exercida em comissão de serviço mediante nomeação.

(²) Residual.

(³) Para mudança de carreira, terão prioridade os trabalhadores com a categoria de cobrador.

(⁴) Pré-seleção e aprovação em curso de formação.

Condições mínimas de admissão	Habilidades	Percentagem	Vencimentos		Número de horas semanais
			Agrupamento	Nível	
Exame psicotécnico. Prova de conhecimentos profissionais.	— 9.º ano ou equivalente.....	5 — —	VI X XIII	M, N', P L, L', M D, E, F, G, H, I, K	40
— — Prova de conhecimentos profissionais	— EMO.....	5 18	VIII XI XIV	M, N K, L, L' D, E, F, G, H, I, J	40
Prova de conhecimentos profissionais	EMO.....	—	XIV	D, E, F, G, H, I, J	
Prova de conhecimentos profissionais	EMO.....	—	XIV	D, E, F, G, H, I, J	
Prova de conhecimentos profissionais	EMO.....	—	XIV	D, E, F, G, H, I, J	
Prova de conhecimentos profissionais	EMO.....	—	XV	C, D, E, F, G, H, I	
Prova de conhecimentos profissionais	EMO.....	—	XV	C, D, E, F, G, H, I	
Prova de conhecimentos profissionais	EMO.....	—	XV	C, D, E, F, G, H, I	
Prova de conhecimentos profissionais	EMO.....	—	XV	C, D, E, F, G, H, I	
Prova de conhecimentos profissionais	EMO.....	—	XV	C, D, E, F, G, H, I	
Prova de conhecimentos profissionais	EMO.....	—	XVII	B, C, D, E, F, F', G	
Prova de conhecimentos profissionais	EMO.....	—	XIV	D, E, F, G, H, I, J	
— — Prova de conhecimentos profissionais	— EMO.....	5 18	VIII XI XIV	M, N K, L, L' D, E, F, G, H, I, J	40
Prova de conhecimentos profissionais	EMO.....	—	XIV	D, E, F, G, H, I, J	
Prova de conhecimentos profissionais	EMO.....	—	XV	C, D, E, F, G, H, I	
Prova de conhecimentos profissionais	EMO.....	—	XV	C, D, E, F, G, H, I	
Prova de conhecimentos profissionais	EMO.....	—	XV	C, D, E, F, G, H, I	
— Prova de conhecimentos profissionais	— EMO.....	N/S —	XIV XVI	I, J C, D, E, F, G, H	40
— Prova de conhecimentos profissionais	EMO.....	N/S —	XIV XVI	I, J C, D, E, F, G, H	40
Prova de conhecimentos profissionais	EMO.....	—	XV	C, D, E, F, G, H, I	40
Exame psicotécnico. Prova de conhecimentos profissionais.	11.º ano ou equivalente.....	—	VIII	G, H, J, L, N	35,5
Exame psicotécnico. Prova de conhecimentos profissionais.	Curso de enfermagem (saúde pública) ou educadora de infância.	N/S	VII	N'	40
Exame psicotécnico. Prova de conhecimentos profissionais.	Curso de educadora de infância.	—	VIII	G, H, J, L, M, N	40
Exame psicotécnico. Prova de conhecimentos profissionais.	9.º ano ou equivalente	—	XVII	B, C, D, E, F, F', G	40
Prova de conhecimentos profissionais	EMO.....	—	XIX	A, B, C, D, E, E', F	35,5
Prova de nível geral de conhecimentos...	EMO.....	—	XX	A, B, C, D, D', E	40
Exame psicotécnico. Prova de conhecimentos profissionais.	EMO e carta de condução	—	XVII	B, C, D, E, F, F', G	35,5
— Prova de conhecimentos profissionais	— EMO.....	N/S N/S —	XV XVI XIX	G, H, I C, D, E, F, G, H A, B, C, D, E, E', F	40
Prova de conhecimentos profissionais	EMO.....	—	XVI	C, D, E, F, G, H	40
Prova de conhecimentos profissionais	11.º ano ou equivalente ou curso geral de enfermagem.	—	VIII	G, H, J, L, M, N	40
Inscrição	EMO.....	—	XX	A, B, C, D, D', E	40
Prova de nível geral de conhecimentos...	EMO.....	—	XX	A, B, C, D, D', E	40

ANEXO II

Alterações de designações e de novas categorias

Quadro do pessoal administrativo

Nome da categoria antiga	Nome da categoria actual
—	Assistente de caixa.

ANEXO III

Definição de funções

Pessoal especialista

5100 — Consultor:

Funções: dirige programas de estudo e de trabalho a nível de região ou empresa e emite pareceres ao nível mais elevado sobre áreas específicas de actividade, tendo sempre em vista as suas implicações a nível global.

Supervisão recebida: recebe orientação com base em planos globais e política geral. A avaliação do trabalho é feita pela sua aplicabilidade, tecnicidade e outros factores que pesam nas decisões administrativas.

Responsabilidade por decisões/supervisão exercida: dá parecer sobre planos gerais de trabalho e trabalhos executados por qualquer nível de especialistas. É responsável por pareceres ou recomendações que fundamentem decisões ao nível mais elevado.

5110 — Assessor:

Funções: dirige programas de estudo e de trabalho abrangendo vários sectores de actividade da região ou empresa.

Supervisão recebida: recebe orientação baseada na política geral e nos objectivos globais. O trabalho é revisto para assegurar conformidade com a política global e a coordenação com outros sectores.

Responsabilidade por decisões/supervisão exercida: revê, avalia e dá parecer sobre trabalhos executados por outros níveis de especialistas, é responsável por pareceres ou recomendações que fundamentem decisões ao nível de direcção.

5120-5121-5122 — Especialista:

Funções: participa em programas de estudo e de trabalho a nível de região ou empresa e orienta programas parcelares, com definição da política do seu desenvolvimento e dos meios a serem adoptados.

Supervisão recebida: recebe trabalhos com simples indicação dos objectivos finais. Recebe supervisão quanto a análise de soluções e eficiência geral. Responsabilidade por decisões/supervisão exercida: orienta várias equipas de técnicos ou uma equipa altamente especializada. É responsável pelo planeamento conjunto de vários sectores complementares.

Pessoal de telecomunicações

1100 — Assistente de telecomunicações de aparelhos:

Executa, das funções seguintes, as que lhe forem atribuídas: coadjuva o chefe do departamento

nas funções que a este competem, substituindo-o nos seus impedimentos; dirige, orienta e apoia técnica e disciplinarmente um ou mais grupos de trabalhadores sob a sua responsabilidade; estabelece o plano de execução dos trabalhos, respondendo tecnicamente pelo seu desenvolvimento e qualidade, até à sua conclusão, comparecendo nos locais de trabalho sempre que o julgue necessário ou para tal forma for solicitado; elabora e confere projectos e orçamentos quando disso for incumbido; elabora relatórios, estatísticas e informações de carácter geral e especializado; fiscaliza os trabalhos executados ou em execução, incluindo os adjudicados a terceiros; é responsável pelo equipamento instalado ou a instalar pelos trabalhadores sob a sua orientação; faz ou verifica ensaios e medidas e trabalha os respectivos resultados; colabora com os projectistas em tarefas de planeamento; colabora na formação profissional de outros trabalhadores; contacta com terceiros sobre assuntos relacionados com a sua actividade, prestando assistência técnica quando necessário.

1110 — Electrotécnico de aparelhos:

Dirige e orienta técnica e disciplinarmente um grupo de trabalhadores; executa também as tarefas indicadas nas funções de TTA, nomeadamente as de maior responsabilidade; colabora, quando solicitado, na programação dos trabalhos e organiza a execução dos que lhe forem atribuídos; fornece elementos para a execução de projectos, orçamentos, estatísticas e relatórios; responsabiliza-se pela ferramenta colectiva necessária à execução dos trabalhos a seu cargo; inspeciona, verifica, analisa e classifica materiais novos, devolvidos ou reentrados nos armazéns, tendo em vista o seu maior aproveitamento e controla os respectivos registos (quando em serviço em departamento com funções de inspecção); contacta terceiros sobre assuntos relacionados com a sua actividade, prestando assistência técnica quando necessária; elabora, por escrito, toda a informação relativa ao seu serviço; informa sobre a localização de instalações telefónicas existentes ou a montar; colabora na formação profissional de outros trabalhadores; fiscaliza os trabalhos em execução ou executados, incluindo os adjudicados a terceiros; providencia pelo pagamento de abonos e passagens ao pessoal sob a sua responsabilidade.

1120 — Técnico de telecomunicações de aparelhos:

Constrói, repara, conserva, inspeciona e desmonta, com a execução de todas as tarefas inerentes e complementares, equipamento de comutação e interligação telefónica, bem como instalações e aparelhagem de assinantes; passa, liga e retira cabos interiores, outros condutores e respectivos acessórios em centrais e instalações de assinantes; faz ensaios e medidas e procede aos respectivos registos; elabora, por escrito, informações referentes ao seu serviço; participa de forma activa na organização e metodização do trabalho a nível de grupo ou turno a que pertence.

1200 — Assistente de telecomunicações de cabos:

Executa, das funções seguintes, as que lhe forem atribuídas: coadjuva o chefe do departamento nas funções que a este compete, substituindo-o nos seus impedimentos; dirige, orienta e apoia técnica e disciplinarmente um ou mais grupos de trabalhadores sob a sua responsabilidade; estabelece o plano de execução dos trabalhos, respondendo tecnicamente pelo seu desenvolvimento e qualidade até à sua conclusão, comparecendo nos locais e trabalho sempre que o julgue necessário ou para tal for solicitado; elabora e confere projectos e orçamentos quando disso for incumbido; elabora relatórios, estatísticas e informações de carácter geral e especializado; fiscaliza os trabalhos executados ou em execução, incluindo os adjudicados a terceiros; é responsável pelo equipamento instalado ou a instalar pelos trabalhadores sob a sua orientação; faz ou verifica ensaios e medidas e trabalha os respectivos resultados; colabora com os projectistas em tarefas de planeamento; colabora na formação profissional de outros trabalhadores; contacta com terceiros sobre assuntos relacionados com a sua actividade, prestando assistência técnica quando necessário.

1210 — Electrotécnico de cabos:

Dirige e orienta técnica e disciplinarmente um grupo de trabalhadores; participa directamente e no local de trabalho, na sua execução, assumindo, das tarefas indicadas para os TTC, as de maior responsabilidade; colabora, quando solicitado na programação dos trabalhos e organiza a execução dos que lhe foram atribuídos; fiscaliza os trabalhos em execução ou executados, incluindo os adjudicados a terceiros; procede a medidas e ensaios respeitantes à instalação e conservação de cabos e traçados telefónicos aéreos, sua interpretação e tratamento; fornece elementos para execução de projectos, orçamentos, estatísticas e relatórios; responsabiliza-se pela ferramenta colectiva necessária à execução dos trabalhos a seu cargo; inspecciona, verifica, analisa e classifica materiais novos, devolvidos ou reentrados nos armazéns, tendo em vista o seu maior aproveitamento e controla os respectivos registos (quando em serviço em departamento de funções de inspecção); elabora, por escrito, toda a informação relativa ao seu serviço; informa sobre a localização de instalações telefónicas existentes ou a montar; contacta terceiros sobre assuntos relacionados com a sua actividade, prestando assistência técnica quando necessário; colabora na formação profissional de outros trabalhadores; providencia pelo pagamento de abonos e passagens ao pessoal sob a sua responsabilidade.

1220 — Técnico de telecomunicações de cabos:

Instala, conserva, repara e retira cabos e outros condutores telefónicos e respectivos acessórios e executa todas as tarefas ou trabalhos inerentes, complementares e auxiliares; zela pela conservação de condutas, câmaras, material telefónico e faz serviço de ronda; fica responsabilizado pela ferramenta colectiva necessária à execução dos

trabalhos na ausência do electrotécnico; informa sobre a localização de instalações telefónicas existentes ou a montar; colabora nas medidas e ensaios respeitantes à instalação e conservação de cabos telefónicos, executando os mais simples; fiscaliza trabalhos adjudicados a terceiros acompanhando a execução dos mesmos; elabora, por escrito, toda a informação relativa ao seu serviço; contacta terceiros sobre assuntos relacionados com a sua actividade, prestando assistência técnica quando necessário; inspecciona, verifica, confere e classifica materiais novos, devolvidos ou reentrados nos armazéns, tendo em vista o seu melhor aproveitamento (quando em serviço em departamento com funções de inspecção); verifica e limpa as instalações subterrâneas e executa as escavações necessárias ao acesso a câmaras de visita accidental e para a localização e reparação de avarias; verifica materiais instalados ou retirados a nível de auditoria, quando estiverem em serviço neste sector.

1300 — Assistente de telecomunicações de linhas:

Executa, das funções seguintes, as que lhe forem atribuídas: coadjuva o chefe do departamento nas funções que a este competem, substituindo-o nos seus impedimentos; dirige, orienta e apoia técnica e disciplinarmente um ou mais grupos de trabalhadores sob a sua responsabilidade; estabelece o plano de execução dos trabalhos, respondendo tecnicamente pelo seu desenvolvimento e qualidade, até à sua conclusão, comparecendo nos locais de trabalho sempre que o julgue necessário ou para tal for solicitado; elabora e confere projectos e orçamentos quando disso for incumbido; elabora relatórios, estatísticas e informações de carácter geral e especializado; fiscaliza os trabalhos executados ou em execução, incluindo os adjudicados a terceiros; é responsável pelo equipamento instalado ou a instalar pelos trabalhadores sob a sua orientação; faz ou verifica ensaios e medidas e trabalha os respectivos resultados; colabora com os projectistas em tarefas de planeamento; colabora na formação profissional de outros trabalhadores; contacta com terceiros sobre assuntos relacionados com a sua actividade, prestando assistência técnica quando necessário.

1310 — Electrotécnico de linhas:

Dirige e orienta técnica e disciplinarmente um grupo de trabalhadores; participa directamente e no local de trabalho, na sua execução, assumindo, das tarefas indicadas para os TTL, as de maior responsabilidade; colabora, quando solicitado, na programação dos trabalhos e organiza a execução dos que lhe forem atribuídos; fiscaliza os trabalhos em execução ou executados, incluindo os adjudicados a terceiros; procede a medidas e ensaios, respeitantes à instalação e conservação de traçados telefónicos aéreos, sua interpretação e tratamento; fornece elementos para execução de projectos, orçamentos, estatísticas e relatórios; responsabiliza-se pela ferramenta colectiva necessária à execução dos trabalhos a seu cargo; inspecciona, verifica, analisa e classifica materiais novos, devolvidos ou reen-

trados nos armazéns, tendo em vista o seu maior aproveitamento e controla os respectivos registos (quando em serviço em departamento com funções de inspecção); elabora por escrito toda a informação relativa ao seu serviço; informa sobre a localização de instalações telefónicas existentes ou a montar; contacta terceiros sobre assuntos relacionados com a sua actividade, prestando assistência técnica quando necessário; colabora na formação profissional de outros trabalhadores; providencia pelo pagamento de abonos e passagens ao pessoal sob a sua responsabilidade.

1320 — Técnico de telecomunicações de linhas:

Instala, conserva, repara e retira traçados aéreos e respectivos acessórios; executa todas as tarefas ou trabalhos inerentes, complementares e auxiliares incluindo podas de árvores e escavações necessárias à implantação ou retirada de postes e seus espiamentos; passa e retira linhas aéreas e ligações nas paredes e cabos aéreos; responsabiliza-se pela ferramenta colectiva necessária à execução dos trabalhos, na ausência do electrotécnico; informa sobre a localização de instalações telefónicas existentes ou a montar; colabora nas medidas e ensaios, respeitantes à instalação e conservação de condutores telefónicos; fiscaliza trabalhos adjudicados a terceiros, acompanhando a execução dos mesmos; elabora por escrito toda a informação relativa ao seu serviço; contacta terceiros sobre assuntos relacionados com a actividade, prestando assistência técnica quando necessário; inspecciona, verifica, confere e classifica materiais novos, devolvidos ou reentrados nos armazéns, tendo em vista o seu maior aproveitamento (quando em serviço em departamento de inspecção); solda fios de cobre de condutores telefónicos.

1400 — Assistente delegado de telecomunicações:

Assiste aos chefes de serviço no estudo de engenharia de tráfego, substituindo-os nos seus impedimentos sempre que para tal for indicado; dirige e orienta técnica e disciplinarmente um ou mais grupos de trabalhadores; estabelece a programação e execução de trabalhos inerentes ao departamento a que pertence; elabora relatórios, estatísticas ou fornece informações de carácter geral e especializado; coordena os trabalhos em execução ou executados, incluindo os adjudicados a terceiros; contacta terceiros sobre assuntos relacionados com a sua actividade; dirige e orienta todo o serviço relacionado com fotografia de contadores; estuda equipamentos de fotografia de exploração mais económica; responsabiliza-se pelo equipamento utilizado ou a utilizar pelos trabalhadores sob a sua responsabilidade; colabora na formação profissional dos outros trabalhadores; sempre que necessário, efectua tarefas atribuídas aos delegados de telecomunicações principais, principalmente as de maior responsabilidade.

1410 — Delegado de telecomunicações principal:

Substitui o assistente delegado de telecomunicações nos seus impedimentos, colabora nos estudos de

engenharia de tráfego, nomeadamente na apreciação e formulação dos respectivos pareceres; contacta com terceiros para a resolução de assuntos relacionados com equipamento telefónico, sobretudo os de maior complexidade; dirige e orienta técnica e disciplinarmente um grupo de trabalhadores sobre a sua orientação; faz a apreciação de inquéritos em centrais e elabora os relatórios correspondentes; executa as tarefas atribuídas aos delegados de telecomunicações, principalmente as de maior importância e responsabilidade.

1420 — Delegado de telecomunicações:

Colabora com o técnico que chefa o grupo a que pertence; investiga toda a gama de reclamações de serviço, junto e relativamente aos assinantes e público; esclarece reclamações sobre débitos excessivos de unidades de contagem; procede a ensaios em postes ligados a centrais automáticas, incluindo as condições de acesso aos centros de assistência, com o fim de avaliar a qualidade dos serviços prestados aos assinantes; efectua ensaios de funcionamento em postes públicos em sistema de chamadas automáticas, regionais, interurbanas e internacionais; procede a inquéritos nas redes urbanas e regionais (automáticas e manuais); mantém actualizada a sua formação e aperfeiçoamento profissional, com a finalidade de esclarecimento junto de assistentes e público; faz contagens de tráfego e correspondentes análises para diversos efeitos, em todos os sistemas de comutação, PPC e PPCA, centrais automáticas e manuais, estabelecendo as respectivas ligações; sempre que necessário, colabora na recolha de elementos sobre a possibilidade de obter locais para futuras instalações da empresa, considerando para o efeito as suas condições técnicas.

1500 — Assistente operadora de telecomunicações:

Assiste a chefe de departamento nas funções que a esta competem, devendo substituí-la nos seus impedimentos; é responsável técnica e disciplinarmente por um ou mais grupos de trabalhadoras, de quem é também porta-voz em assuntos de serviço; colabora nas operações de corte e transferência de alterações de sistema ou de local das centrais manuais; elabora notas, relatórios de ocorrências, deficiências e carências das centrais; controla e cuida do aprovisionamento das centrais; efectua as requisições respectivas e coordena a distribuição do material; coordena as tarefas referentes ao serviço de intercepção de chamadas, números mudados e desligados; investiga as reclamações apresentadas pelos assinantes e elabora relatórios concludentes; coordena e efectua contagens especiais; dá pareceres acerca de descongestionamento e equilíbrio de tráfego nas centrais manuais; orienta a distribuição de horários, deslocações de pessoal, atribuição de horas extraordinárias e contacta pessoal telefonista sempre que necessário; contacta com pessoal telefonista para assuntos de interesse profissional e humano, tais como atribuição de férias anuais, formas de reclamação com o público e colegas, etc.; verifica a eficácia dos horários em vigor e propõe alterações; controla as

despesas de transportes, abonos e outras de pequena monta inerentes ao serviço das centrais, elaborando estatísticas, se necessário; pode executar o tratamento, distribuição e arquivo de documentos do serviço; orienta e ministra cursos de admissão e reciclagem de operadoras de telecomunicações; pode ter que efectuar a conferência do movimento de assinantes de centrais; executa qualquer tarefa atribuída às encarregadas operadoras de telecomunicações, com exceção do trabalho de operadora de telecomunicações, devendo este trabalho, se tal for necessário, ser atribuído às trabalhadoras de data mais recente na ex-categoria ou ex-categorias anteriores; é responsável técnica e disciplinarmente por todo o trabalho das operadoras de telecomunicações; assiste o chefe de serviço em tarefas de coordenação, supervisão e organização dos serviços; pode executar as funções de monitora de cursos e operadora de telecomunicações; é responsável pela qualididade do serviço.

1510 — Operadora de telecomunicações principal:

As operadoras de telecomunicações principais que não sejam nomeadas para exercer funções de encarregada operadora de telecomunicações terão de ocupar-se do serviço de operadora de telecomunicações.

1520 — Operadora de telecomunicações:

Estabelece ligações telefónicas e afazeres inerentes à operação de posições de comutação manual, nomeadamente experiências de telefones, linhas, material de posições e contagens de tráfego; regista e transmite ocorrências e avarias; separa e conta senhas de registo de conversações telefónicas; executa contagens de tráfego em centrais automáticas e operações inerentes às mesmas; desempenha o serviço locutório; colabora na renovação e conservação de listas; desempenha as funções de encarregada, sempre que não exista ou não esteja ao serviço qualquer encarregada, em determinada central; coadjuva as encarregadas operadoras de telecomunicações nos registos de cartões de local ou múltiplos; executa todas as tarefas inerentes ao registo, à manipulação e tratamento das participações oriundas dos assinantes; contacta telefonicamente os assinantes relativamente às participações sobre deficiência de serviço e respectiva movimentação no ficheiro de assinantes; elabora mensalmente as pastas onde é registado o serviço diário no registo de defeitos.

1820 — Técnico auxiliar de aparelhos:

Auxilia os TTA em todas as tarefas para as quais não sejam necessários conhecimentos especializados; desmonta, limpa e monta telefones simples, marcadores, caixas terminais, protectores, campainhas telefónicas, tomadas e outros acessórios e componentes afins; desmonta ou desmancha todos os tipos de telefones, PPC, PPCA, marcadores, jogos de *relais*, posições manuais e outros acessórios e componentes afins; repara e confecciona cor-

dões telefónicos; passa, liga, solda e retira cabos e outros condutores e respectivos acessórios, equipamento telefónico de assinantes em centrais, instalações de assinantes e oficinas da empresa, executando todas as tarefas inerentes e complementares; retira o equipamento telefónico de assinantes; limpa, lubrifica e isola equipamento de comutação telefónica; faz leituras de contadores, de excessos, assinantes, totalizadores e registadores de tráfego e executa todos os trabalhos e registos inerentes à verificação das condições de escoamento de tráfego telefónico, nomeadamente efectuando ligações e preenchendo completamente os respectivos impressos; identifica, confere e regista em impressos próprios as ligações de equipamento, junções ou troncas, em blocos; identifica e confere equipamento de comutação (selectores, jogos de *relais*, etc.) e efectua registos apropriados; coloca e actualiza marcas de identificação e tabelas em equipamento de assinantes e de centrais; pode atender a linha directa e regista em impressos próprios as informações sobre avarias; executa todos os trabalhos auxiliares, tais como: cargas, descargas e transporte necessários ao total desempenho das suas funções; transporta equipamento móvel de leituras de tráfego e executa os serviços inerentes à preparação destas medidas, tais como passagens de cabos de pequena capacidade entre aquele equipamento e os pontos de medida; muda dísticos de marcadores e procede à substituição de gravações (chapinha) em PPC; substitui as instruções em postos públicos, assim como presta assistência e esclarecimentos aos seus utentes sempre que se torne necessário; visita postos públicos com o intuito de verificar eventuais deficiências, procedendo a ensaios das suas condições de funcionamento em chamadas automáticas; procede à instalação de telefones a bordo de navios, estabelecendo nos mesmos ligações telefónicas e recebendo dos passageiros o custo dessas chamadas; assiste à extração da lotaria, transmitindo à central respectiva os seus resultados, a fim de serem gravados; desempenha, sempre que necessário, serviços directamente dependentes da chefia compatíveis com as suas funções, fazendo-se transportar em viaturas da empresa conduzidas pelos mesmos.

Pessoal administrativo

2100 — Assistente administrativo:

Executa e assume a responsabilidade por tarefas que requeiram estudos, informações e pareceres de complexidade elevada; orienta e coordena, técnica e disciplinarmente, a actividade de um ou mais grupos de trabalhadores; executa ainda, quando necessário, tarefas inerentes ao técnico administrativo principal, de preferência as de maior complexidade e responsabilidade; coadjuva e substitui nos seus impedimentos o chefe de secção onde presta serviço; pode chefiar armazéns de acordo com a sua dimensão e responsabilidade.

2110 — Técnico administrativo principal:

Orienta e coordena técnica e disciplinarmente a actividade de um grupo de trabalhadores integrados num grupo de trabalho sob a sua responsabilidade; executa todas as tarefas inerentes ao técnico administrativo nas suas funções, quando tal se justifique; coadjuva e substitui, nos seus impedimentos, o chefe de secção nas secções onde não se justifica o assistente administrativo; pode chefiar armazéns, de acordo com a sua dimensão e responsabilidade.

2120 — Técnico administrativo:

Executa serviços de escritório, dos quais se enumeram, de entre outros semelhantes, os seguintes: contacta com terceiros, pessoal ou telefonicamente, na empresa ou fora dela, recebe e dá informações sobre quaisquer assuntos de serviço, anota as reclamações, que canaliza para a pessoa ou serviços competentes; procede a operações e escritas contabilísticas, colabora nos inventários de existências, elabora estatísticas, relatórios, gráficos, mapas, registos, esquemas, listagens e orçamentos; reúne, confere, classifica e arquiva documentos, elabora e actualiza ficheiros, relações e catálogos e trata de todo o expediente da empresa; minuta, transcreve, estenografa, dactilografa, secretaria e elabora actas, podendo ainda trabalhar com máquinas de calcular, contabilidade, fotocopiar, microfilmrar, de identificação *polaroid* e terminais de computador; é responsável pelos aspectos administrativos referentes a OI, desligados, controle de prioridades, atribuição de vagas e outras tarefas semelhantes; procede à codificação das ordens de instalações e outras, regista e actualiza as moradas; executa nas instalações da empresa funções de caixa, nomeadamente: recebe, paga, regista e confere as respectivas existências, prepara e deposita os fundos nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; presta toda a assistência de carácter administrativo aos sectores técnicos; elabora as requisições relativas a encomendas de material e de reparações e regulariza as compras e vendas, executando o expediente necessário à manutenção e controle dos *stocks*; faz todo o movimento e alterações da situação do pessoal; desloca-se a centrais para execução de inventários de equipamento, podendo proceder no exterior a inquéritos e à recolha de elementos necessários às tarefas que executa, dando-lhes o tratamento adequado conforme os fins em vista; efectua todo o serviço de escritório de apoio aos sectores técnicos nos vários departamentos e executa, sob o aspecto administrativo, o serviço necessário ao controle do movimento dos armazéns e subarmazéns; procede à recolha de elementos para o levantamento e estudo de cobrança em colaboração com os cobradores principais e assistentes de cobrador e à atribuição e distribuição da cobrança.

2200 — Técnico de informática-adjunto:

Estuda a documentação de análise e obtém todas as explicações complementares necessárias para completar a documentação; divide cada unidade de tratamento em módulos lógicos e efectua os respectivos ordinogramas detalhados; assegura a rectidão lógica de cada módulo; codifica cada módulo na linguagem de programação prevista; prepara provas de ensaio que lhe permitam pôr em funcionamento cada módulo; prepara a compilação do programa e o seu teste; prepara toda a documentação da programação que permita a sua manutenção; assegura a manutenção dos programas já existentes.

2300 — Operador de sistemas-coordenador:

Orienta os serviços e dirige, técnica e disciplinarmente grupos de trabalho, com responsabilidade pela boa execução das tarefas, em qualidade, quantidade e prazos; executa as tarefas indicadas para o operador de sistemas.

2310 — Operador de sistemas:

Procede à operação do equipamento de tratamento automático da informação, utilizando para isso as técnicas próprias da exploração de computadores e de quaisquer outras unidades periféricas, nomeadamente: estuda as rotinas de operação; processa, de acordo com o planeado, as aplicações previstas; supervisiona de um modo genérico a execução dos trabalhos; controla as cargas do sistema e coordena a operação; opera com as diferentes máquinas; sempre que a máquina o necessitar, toma decisões sobre o procedimento a seguir, tendo em conta o carácter do serviço e os seus objectivos, assim como a segurança das instalações; executa as operações necessárias para a manutenção do equipamento; informa de uma maneira clara e precisa sobre todos os incidentes surgidos e procura detectar se a sua origem provém da máquina, do sistema de exploração ou dos programas.

2500 — Assistente cobrador:

Orienta todo o serviço de um grupo de cobradores e cobradores principais, segundo programas estabelecidos, pelo qual é responsável técnica e disciplinarmente; informa os cobradores e cobradores principais de todas as alterações relativas à cobrança; concentra as informações prestadas pelos cobradores e cobradores principais sobre elementos necessários à efectivação do levantamento das cobranças e, em colaboração com os técnicos administrativos, estuda essas informações e pratica os actos necessários à sua planificação, bem como à atribuição de códigos de cobrança e distribuição de cobrança pelos cobradores; dá resolução e encaminha para o superior hierárquico todos os problemas relativos a cobranças pelos cobradores principais; recebe reclamações dos assinantes relativas à prestação do serviço de cobrança; faz as averiguações ne-

cessárias e responde aos assinantes em conformidade com o que for apurado; ministra ensinamentos aos cobradores que iniciem a carreira.

2510 — Cobrador principal:

Orienta e colabora no serviço de recolha de moedas nas cabinas e procede a diligências de cobrança considerada difícil; desloca-se às áreas de cobrança para recolher elementos para rectificações pontuais do serviço e eventual cobrança de recibos com moradas não localizadas pelo cobrador da área; desloca-se à residência dos assinantes, quando seja caso disso, para averiguar reclamações relativas ao serviço da cobrança, fazendo o relato dessas averiguações; procede à recolha de elementos para levantamentos e estudo de cobranças, colaborando com o assistente de cobrador e técnicos administrativos nos demais actos necessários a esse fim, incluindo a elaboração das cobranças por limites de área; executa todas as tarefas relativas aos cobradores, principalmente as de maior complexidade e responsabilidade; pode ter de orientar um grupo de cobradores, de acordo com as directivas do departamento onde está integrado; informa os cobradores do grupo ou grupos à sua responsabilidade de todas as alterações que possam influir nos serviços de cobrança.

2520 — Cobrador:

Procede aos recebimentos, pagamentos e depósitos exclusivos da empresa relacionados com os serviços telefónicos e afins utilizados pelos assinantes; executa as tarefas acessórias de cobrança, nomeadamente conferências dos valores, ordenação dos recibos, preenchimento da folha de cobrança, entrega de numerário, cheques e outros valores em estabelecimentos bancários ou dependências da empresa para o efeito indicadas; colabora na preparação e faz o pagamento de ordenados; procede à recolha de moedas em cabinas públicas; poderá atender telefonemas relativos a reclamações de assinantes ou a depósitos bancários feitos pelos colaboradores, anotando as respectivas importâncias; informa o seu departamento das anomalias encontradas na cobrança; faz a entrega de facturas e outros documentos relacionados com a cobrança; colabora na localização de moradas, com vista à sua correcção e perfeita identificação; procede à cobrança de recibos aos balcões da empresa ou nos postos que venham a ser usados ou criados, sendo esta função atribuída de preferência àqueles que os SMO considerem menos aptos para o serviço normal.

2501 — Assistente de caixa:

Executa, das seguintes funções, as que lhe forem atribuídas: orienta técnica e disciplinarmente o trabalho dos caixas integrados em rebedorias ou lojas de telecomunicações; dá resolução às reclamações apresentadas pelos

clientes e relacionadas com o serviço de cobranças; executa, se necessário, as tarefas cometidas aos caixas, especialmente as de maior complexidade.

2530 — Caixa:

Ocupa-se das operações de caixa e registo do movimento relativo a recebimentos, desempenhando, nomeadamente, as seguintes tarefas: recebe numerário ou valores e verifica se o total corresponde ao indicado nos recibos ou outros documentos comprovativos de pagamento; confere os cheques recebidos como pagamento no que respeita à importância, endosso e outros elementos; prepara e elabora folhas de cobrança; prepara o numerário e valores destinados a serem depositados nos bancos.

2601 — Documentalista:

Organiza o núcleo da documentação do departamento onde exerce as suas funções; faz a compilação, codificação e tratamento da documentação; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; define os perfis dos utilizadores do departamento; obtém a documentação necessária aos elementos do departamento a que pertence; faz a tradução ou retroversão de correspondência e documentação; secretaria e estenografa as reuniões e grupos de trabalho para que seja nomeado(a) e elabora e dactilografa as respectivas actas; pode ser incumbido(a) de outras tarefas dentro do âmbito das suas funções.

2602 — Analista de funções:

Faz o levantamento e qualificação das tarefas nos vários postos de trabalho, com vista à definição das funções exercidas na empresa; colabora em estudos de simplificação do trabalho e análise de circuitos; colabora no estudo de perfis e exigências dos vários postos de trabalho; colabora no levantamento das condições de prestação de trabalho e riscos profissionais; mantém actualizada a relação dos postos de trabalho que sejam susceptíveis de serem exercidos em regime de serviços moderados; colabora em trabalhos de rotação e reclassificação profissional; apresenta os resultados sob forma de proposta, relatório, *dossier* ou monografia; colabora, desde que solicitado, com os sectores de medicina do trabalho e centro de formação; exerce qualquer outra tarefa que lhe seja cometida dentro das suas atribuições.

2603 — Agente de métodos:

Procede ao levantamento de rotinas e circuitos; executa actividades nos domínios quer da simplificação e racionalização do trabalho, quer na normalização e uniformização dos impressos, mobiliários e máquinas; elabora manuais de procedimentos e promove a sua permanente actualização; colabora nos trabalhos que visem a implantação de processos

uniformes de actuação, designadamente nas áreas de arquivos, registos e sistemas de classificação; colabora nos estudos de mecanização do trabalho e eventualmente no de descrição de funções; colabora em trabalhos de criação ou reestruturação de serviços e análise de sistemas organizacionais.

2604 — Técnico de comunicação social:

Recolhe notícias e informações através de entrevistas, fotografias, inquéritos e reportagens, tendo em vista a sua divulgação; procede às operações complementares e de tratamento da matéria informativa e noticiosa, nomeadamente: redige e dactilografa os textos numa linguagem viva, clara e concisa; titula as notícias; interpreta, revê e corrige originais e condensa a matéria a divulgar; executa a distribuição gráfica adequada do texto, da fotografia e das ilustrações; executa esboços artísticos ou técnicos de carácter jornalístico; organiza e actualiza o arquivo da matéria jornalística.

2710 — Contínuo principal:

Exerce as funções indicadas para a categoria de contínuo; é responsável pela coordenação de todo o serviço de contínuos.

2720 — Contínuo:

Executa diversos serviços internos e externos da empresa inerentes à sua profissão, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, estampilar e entregar correspondência, manusear cartões, etc.; procede a outros serviços complementares, tais como: colar, cortar e dobrar papel, fazer colecções de impressos; executa todos os trabalhos auxiliares, tais como cargas, descargas e transportes inerentes ao total desempenho das suas funções; desloca pequenos móveis e outros objectos dentro das instalações da empresa; pode utilizar máquinas de endereçar, de photocópias ou duplicadores, numeradores, datadores, carimbos e acessórios semelhantes e coadjuvar os operadores heliográficos e os arquivistas técnicas.

2810 — Porteiro principal:

Coordena e distribui o serviço de todos os porteiros, em colaboração com a chefia da secção em que se integra; exerce as funções previstas para o porteiro.

2820 — Porteiro:

Executa serviços de portaria, locutório, guarda da noite, rondas e de apontador de entradas e saídas de viaturas; anuncia visitantes, encaminhando-os e informando-os; poderá exercer outras tarefas inerentes à função.

2830 — Recepcionista de portaria:

Atende o público que pretende contactar determinada pessoa ou serviço da empresa; presta todas as informações necessárias à fácil locali-

zação de pessoas ou serviços, pondo, se necessário, os interessados em contacto com os mesmos; controla a entrada e saída de visitantes; anuncia telefonicamente a presença de visitantes para determinada pessoa ou serviço; efectua o registo de entradas e saídas dos visitantes, exigindo-lhes qualquer forma de identificação, a qual fica em seu poder enquanto estiverem dentro do edifício; é responsável pela identificação de todos os trabalhadores que entram nas instalações da empresa, nos locais onde não haja porteiros.

2920 — Operador de máquinas de moedas:

Colabora na recolha de moedas em cabines públicas; transporta sacos com moedas, procedendo à sua pesagem e arrumação em cofres; opera com uma máquina seleccionadora de moedas, efectuando a sua contagem; presta contas ao caixa; cuida da manutenção e da conservação das máquinas com que trabalha.

Pessoal técnico

3100 — Desenhador projectista:

A partir de um programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou desenha a totalidade de um conjunto ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação, desenhando-a em pormenor, determinando a sua específica finalidade e rendimento, elaborando, para o efeito, memórias ou notas discriminativas que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas e textos legais. Pode também: dirigir, orientar e apoiar técnica e disciplinarmente um ou mais grupos de trabalhadores sob a sua responsabilidade; coadjuvar o chefe do departamento a que pertence, substituindo-o nas suas funções sempre que tal se justifique; elaborar estatísticas e toda a informação referente ao seu serviço ou ao seu grupo de trabalho; executar, quando tal se justifique, todas as tarefas inerentes à categoria de técnico de desenho principal, com preferência pelas de maior complexidade e ou responsabilidade.

3110 — Técnico de desenho principal:

Coadjuva o projectista na elaboração de toda a informação referente ao seu grupo de trabalho, substituindo-o nas suas funções sempre que tal se justifique; executa todas as tarefas inerentes à categoria de técnico de desenho, com preferência pelas de maior complexidade e ou responsabilidade; dirige e orienta, técnica e disciplinarmente, um ou mais trabalhadores.

3120 — Técnico de desenho:

Executa todo e qualquer desenho, incluindo esquemas, gráficos e impressos, a partir do natural, de esboços ou apontamentos escritos, efectuando os cálculos necessários; efectua, nomeadamente, as seguintes tarefas: faz a implantação e rectificação em plantas topográficas de instalações existentes utilizando a simbologia apropriada, fa-

zendo, quando necessário, piquetagens e levantamentos topográficos por métodos expeditos, executa desenhos por decalque; amplia ou reduz, manualmente ou com aparelhagem apropriada, plantas, impressos ou quaisquer outros desenhos e faz as composições necessárias (a operação das máquinas acima referidas será sempre uma tarefa acessória); representa por desenho as funções de relação de aparelhos, independentemente das suas formas, a partir de esboços e segundo a simbologia técnica adequada; executa desenhos de construção civil e pormenores a partir de elementos dados e de acordo com a legislação respectiva; calcula as distâncias e comprimentos de circuitos com vista à aplicação do tarifário; calcula também as resistências ómicas dos circuitos, utilizando tabelas; colabora na elaboração e desenha projectos de: iluminação, força motriz, ventilação, aquecimento, ar condicionado e equipamento de centrais; efectua levantamentos, medições e acompanha a execução dos trabalhos na obra; elabora toda a informação referente ao seu serviço.

3101 — Coordenador de projecto da rede de assinantes:

Além do desempenho das funções de técnico de projecto da rede de assinantes, em especial as de maior responsabilidade e complexidade, executa, nomeadamente, as seguintes tarefas: participa em programas de estudo com vista ao desenvolvimento da rede e ou à introdução de novos métodos de execução; faz, quando necessário, a avaliação técnico-económica de projectos em estudo, elaborando, se necessário, relatórios ou memórias justificativas ou descritivas; quando necessário, pode dirigir, orientar e apoiar técnica e disciplinarmente um ou mais grupos de trabalhadores, elabora planos gerais, parciais e anuais (PAT) e programas de trabalho do grupo ou grupos de trabalho sob a sua responsabilidade, mantendo os mesmos permanentemente actualizados; colabora no controle de verbas do PAT; providencia pelo cumprimento das normas e regulamentos em vigor e pela boa organização dos arquivos relativos a projectos, orçamentos e a restante documentação do seu grupo ou grupos de trabalho, de modo a permitir uma fácil consulta dos mesmos; coadjuva o seu chefe de serviço nas funções que a este competem, substituindo-o, sempre que tal se justifique.

3111 — Técnico principal de projecto da rede de assinantes:

Coadjuva e colabora com o coordenador de projecto na elaboração de planos e programas, substituindo-o nas suas ausências e impedimentos; executa as funções inerentes à categoria de técnico de projecto, com preferência pelas de maior complexidade e responsabilidade, nomeadamente: estuda, elabora e executa propostas de ampliação e ou alteração de rede, bem como projectos de condutas, cabos principais, distribuição exterior ou interior e colunas montantes com base nos números de crescimento e desenvolvimento telefónico, serviços de telecomunicações afins e nos elementos recolhidos no local,

efectuando os respectivos cálculos, relatórios e memórias descritivas, sempre que necessário; informa correspondência interna, mantém-se a par da evolução da execução dos projectos e, quando para tal for solicitado, dá apoio técnico aos serviços executivos; faz, utilizando os meios de apoio ao dispor, inclusive, quando necessário, terminais de computador, a orçamentação de projectos e anteprojectos, para o que procede à recolha nas plantas existentes e ou no local, à medição, ao registo e ao tratamento (em termos de dados para computador se este for o meio de apoio a utilizar na orçamentação) dos elementos necessários à sua feitura e à montagem do orçamento completamente identificado; estuda e determina as áreas de influência, centros teóricos e práticos, de instalação de sub-repartidores e outros equipamentos de transmissão; pode dirigir e orienta técnica e disciplinarmente um subgrupo de trabalho.

3121 — Técnico de projecto da rede de assinantes:

Estuda, elabora e executa propostas de ampliação e ou alteração de rede e projectos de condutas, cabos principais, distribuição exterior e interior e colunas montantes, com base nos números de desenvolvimento e crescimento telefónicos e serviços de telecomunicações afins e elementos recolhidos no local; executa ainda, nomeadamente, as seguintes tarefas inerentes e complementares: procede à recolha e registo dos elementos necessários à base e ao estudo e elaboração de projectos de redes, na empresa e no exterior; colabora na orçamentação de projectos; recolhe os elementos e efectua medições nas plantas existentes e ou no local e efectua os registos inerentes; opera o terminal quando necessário; mantém-se a par da evolução da execução dos projectos e, quando para tal for solicitado, dá apoio técnico aos serviços executivos.

3210 — Encarregados de operador heliográfico:

Dirige técnica e disciplinarmente um grupo de trabalhadores da mesma profissão no departamento a que pertence e elabora por escrito toda a informação relativa ao seu serviço; exerce tarefas executivas da sua especialidade, principalmente as de maior responsabilidade, nomeadamente: fiscaliza os trabalhos em execução ou executados, incluindo os adjudicados a terceiros; contacta com terceiros sobre assuntos relacionados com a sua actividade.

3220 — Operador heliográfico:

Opera com máquinas reprodutoras de desenhos, cópias e fotocópias e executa as demais tarefas ligadas a esta actividade; regula as máquinas para a revelação das películas de poliéster, nas diversas luminosidades adequadas, bem como as diferentes sensibilidades do papel a utilizar, e executa toda a gama de montagens em película de poliéster ou combinação desta com vegetal; regula, conserva e limpa as máquinas de modo a mantê-las operacionais.

3211 — Encarregado de arquivista técnico:

Dirige técnica e disciplinarmente um grupo de trabalhadores da mesma profissão no departamento a que pertence e elabora por escrito toda a informação relativa ao seu serviço; exerce tarefas executivas da sua especialidade, principalmente as de maior complexidade, nomeadamente: fiscaliza os trabalhos em execução ou executados, incluindo os adjudicados a terceiros; contacta com terceiros sobre assuntos relacionados com a sua actividade.

3221 — Arquivista técnico:

Arquiva e conserva todos os elementos relativos ao arquivo central dos desenhos de plantas da empresa, executando todas as tarefas inerentes ao seu serviço; lança nos cartões de registo todos os elementos necessários à localização dos desenhos e plantas.

3212 — Encarregado de artes gráficas:

Dirige técnica e disciplinarmente um grupo de trabalhadores da mesma profissão ou afins, no departamento a que pertence, e elabora por escrito toda a informação relativa ao seu serviço; exerce tarefas executivas da sua especialidade, principalmente as de maior complexidade, nomeadamente: fiscaliza os trabalhos em execução ou executados, incluindo os adjudicados a terceiros; contacta com terceiros sobre assuntos relacionados com a sua actividade.

3222 — Operador de acabamentos de artes gráficas:

Opera e regula uma máquina para dobrar folhas de papel de modo a fazer cadernos destinados à encadernação ou brochura e executa todas as tarefas complementares; cola capas de papel ou cartolina aos lombos dos livros, manual ou mecanicamente; utiliza uma prensa ou outro dispositivo para reduzir a espessura; reforça com tarelatana os respectivos lombos, arredonda-os se necessário e bate-os para lhes dar rigidez; regula e manobra uma máquina para aparar e cortar livros, papéis ou outros trabalhos gráficos, executando todas as tarefas inerentes; faz o alceamento de livros ou outras composições; cuida da limpeza e conservação das máquinas com que trabalha; opera com máquinas de guilhotina se necessário.

3223 — Impressor de fotolitografia:

Regula, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina de imprimir; é responsável pela manutenção e conservação das máquinas de imprimir e de todas as tarefas inerentes ao seu funcionamento, de entre outras: abastece de tinta e água as máquinas; providencia a alimentação do papel; regula a distribuição de tinta; examina as provas e perfeição do ponto das meias tintas; regula a marginação; vigia as tiragens; efectua correções e afinações necessárias; assegura a lavagem dos tinteiros, rolos e outros acessórios; pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidade e grau de fluidez e secante adequado à matéria

a utilizar; pode introduzir manualmente as folhas na máquina; pode conduzir uma prensa manual; executa as tarefas inerentes ao transportador nas suas faltas, férias ou outros impedimentos.

3224 — Transportador de fotolitografia:

Prepara chapas litográficas com soluções químicas para revelar e fixar os motivos, ou reproduz, sobre chapas metálicas pré-sensibilizadas, positivos fotográficos, destinados à impressão, por meios mecânicos automáticos e semiautomáticos; executa o transporte das matrizes ou positivos fotográficos para as chapas de impressão por processos químicos ou por exposição de raios luminosos; impermeabiliza, fixa e reforça o desenho; mede, monta, traça e marca referências, retoca as chapas a pincel para eliminar as deficiências; dá o tratamento necessário à recuperação e conservação das chapas depois de saídas das impressoras; arquiva desenhos e filmes e matrizes destinados à impressão; conduz uma prensa manual.

3225 — Fotógrafo cromista:

Fotografa ilustrações, textos ou outros elementos dados para obter positivos destinados à sensibilidade de chapas metálicas para impressão; faz todos os cálculos para obtenção de fotografias com redução, ampliação ou escala dada; executa fotografia a cores, calculando os factores para cada cor, e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de selecção das cores bases; revela, fixa, lava, sobrepõe tramos adequados e tira positivos tramados; é responsável pelo funcionamento, conservação e manutenção das máquinas que utiliza; pode realizar também outros trabalhos da mesma profissão.

3213 — Encarregado operador fotográfico:

Dirige técnica e disciplinarmente um grupo de operadores fotográficos; exerce as funções estabelecidas para os operadores fotográficos, principalmente as de maior responsabilidade, nomeadamente: elabora por escrito toda a informação da actividade que coordena; é responsável por todo o equipamento fotográfico utilizado no âmbito das suas funções; contacta com terceiros sobre assuntos relacionados com a sua actividade.

3226 — Operador fotográfico:

Procede à fotografia de contadores de assinantes e de análise de tráfego e executa a respectiva revelação com todas as tarefas preparatórias e complementares; verifica e regista em impressos próprios as deficiências dos contadores que possam afectar a boa qualidade da fotografia; prepara, acondiciona, experimenta e transporta para as centrais ou outros locais necessários o equipamento fotográfico, podendo fazer-se transportar em viaturas da empresa, que conduz; carrega *cassettes*, revela e verifica a qualidade dos filmes obtidos; é responsável pelo funcionamento, conservação e manutenção das máquinas que utiliza.

3227 — Fotocompositor:

Acciona os comandos, o teclado ou outros dispositivos de uma máquina que reproduz letras sobre filme, para reprodução de um original dentro das dimensões dadas; analisa os mais convenientes tipos de letra, espaços e outros elementos de disposição tipográfica; carrega a câmara fotográfica da máquina de compor com o filme a utilizar, corrige, sempre que necessário, a luz do aparelho fotográfico e elimina linhas incorrectas; retira o filme e envia-o para o laboratório de revelação; cuida da conservação e limpeza da máquina que opera; desempenha ainda todas as funções inerentes e complementares da sua profissão.

3300 — Assistente motorista:

Coadjuva o chefe de serviço nas tarefas que lhe competem, podendo substituí-lo nos seus impedimentos; elabora programas dos trabalhos inerentes ao seu sector; elabora relatórios, orçamentos, estatísticas e toda a informação relativa ao funcionamento do departamento a que pertence; colabora na distribuição e controle da utilização de parqueamentos e recolhas de toda a frota automóvel; controla e distribui toda a frota da empresa e alugada; faz provas de selecção aos motoristas a admitir; procura informar-se de todas as alterações ao código da estrada ou posturas camarárias, para a posterior informação aos motoristas; orienta técnica e disciplinarmente um ou mais grupos de motoristas e motoristas principais.

3310 — Motorista principal:

Coadjuva os assistentes e executa todas as funções da categoria de motorista; executa funções de coordenação de viaturas, quando for julgado conveniente para o serviço; poderá ter de conduzir e operar com tractores e transportadores de bobinas.

3320 — Motorista:

Conduz qualquer tipo de viatura automóvel, lixeiro, pesado e tractor ao serviço da empresa, manobrando, quando necessário, sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas, para efeito de cargas e descargas; ocupa-se dos registos inerentes ao desempenho do seu cargo; zela pelo bom acolhimento das cargas e conservação das viaturas, informando de todas as deficiências que verifique.

3400 — Construtor civil:

Efectua trabalhos relativos à construção civil, tais como concepção de projectos, edificação, manutenção e conservação de obras, sob orientação de outros técnicos de engenharia civil ou arquitectura, em colaboração com eles ou isoladamente, aplicando conhecimentos teóricos e práticos da profissão; concebe projectos de construção civil ou colabora neles, tendo em consideração critérios de estabilidade e dimensionamento, assim como a regulamentação aplicável; avalia as quantidades e custos de mão-de-

-obra e materiais; elabora ou participa na elaboração de cadernos de encargos de empreitadas e estabelece programas de realização de obras e estaleiros, aplicando métodos de organização científica do trabalho; verifica, por meio de métodos adequados, a constituição geológica dos solos e solicita a realização de ensaios e análises, de modo a detectar a sua consistência e outros requisitos; põe em execução o projecto elaborado e superintende nas diversas fases de construção das obras, de forma que sejam cumpridas indicações técnicas e financeiras previamente planificadas; realiza escrita contabilística relativa a controle de execução de obras e sua relação com os respectivos abonos a empreiteiros; pode fazer parte da equipa de fiscalização técnica para verificação das normas técnicas, contratuais e legislativas sobre construção civil e exercer funções de peritagem.

3500 — Assistente electricista:

Executa, das funções seguintes, as que lhe forem atribuídas: coadjuva o chefe do departamento nas funções que a estes competem, substituindo-o nos seus impedimentos; dirige, orienta e apoia técnica e disciplinarmente um ou mais grupos de trabalhadores sob a sua responsabilidade; estabelece o plano de execução dos trabalhos, respondendo tecnicamente pelo seu desenvolvimento e qualidade, até à sua conclusão, comparecendo nos locais de trabalho sempre que o julgue necessário ou para tal for solicitado; elabora e confere projectos e orçamentos quando disso for incumbido e elabora relatórios, estatísticas e informações de carácter geral e especializado; fiscaliza os trabalhos executados ou em execução, incluindo os adjudicados a terceiros; é responsável pelo equipamento instalado ou a instalar pelos trabalhadores sob a sua orientação; faz ou verifica ensaios e medidas e trabalha os respectivos resultados; colabora com os projectistas em tarefas de planeamento; colabora na formação profissional de outros trabalhadores; contacta com terceiros sobre assuntos relacionados com a sua actividade, prestando assistência técnica, quando necessário.

3510 — Mestre electricista:

Dirige técnica e disciplinarmente um grupo de trabalhadores da mesma profissão ou afins, no departamento a que pertence, e elabora por escrito toda a informação relativa ao seu serviço; poderá substituir o assistente electricista nos seus impedimentos; pode exercer tarefas executivas da sua especialidade, se tal for conveniente para o serviço, principalmente as de maior complexidade; fiscaliza os trabalhos em execução ou executados, incluindo os adjudicados a terceiros; contacta com terceiros sobre assuntos relacionados com a sua actividade.

3520 — Electricista:

Exerce, de modo geral, as funções descritas na CNP no grupo 7.65.00, electricista em geral, po-

dendo ser especializado e ter a designação em conformidade, tal como:

Electricista bobinador (7.63.50). — Enrola fio eléctrico em bobinas, envolvendo núcleos apropriados e servindo-se de máquina apropriada para obtenção de bobinas eléctricas; fixa o núcleo no dispositivo de rotação da máquina; escolhe um rolo com as características prescritas, monta-o no dispositivo de alimentação da máquina e prende a extremidade do núcleo a envolver; põe a máquina em funcionamento para imprimir movimento de rotação ao núcleo e sobre ele enrolar o número de espiras desejado; pára a máquina, corta o fio e retira a bobina obtida; descrava e crava contactos eléctricos; repara e substitui indicadores e transformadores aplicados no circuito telefónico.

Electricista montador de baterias (7.63.60). — Efectua a montagem e conservação dos diversos elementos constituintes de baterias ou acumuladores; monta as placas e outros elementos de uma bateria; liga as placas umas às outras por soldadura; prepara o electrolito; efectua a ligação da bateria às barras de distribuição; controla a carga com o auxílio de aparelhos eléctricos de medida; retira e substitui as placas deficientes; procede a ensaios e medidas e interpreta os seus resultados.

Electricista de baixa tensão. — Monta, instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa tensão em habitações e estabelecimentos comerciais ou industriais e outros locais; guia a sua actividade por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que interpreta; cumpre com as disposições legais relativas às instalações de que trata; determina a posição e instala órgãos eléctricos tais como quadros de distribuição, caixas de fusíveis e de derivação, contadores, interruptores e tomadas; dispõe e fixa os condutores ou corta, dobra e assenta adequadamente calhas e tubos metálicos, plásticos ou de outra matéria, colocando os fios ou cabos no seu interior; executa e isola as ligações de modo a obter os circuitos eléctricos pretendidos; localiza e determina as deficiências de instalação ou de funcionamento, utilizando, se for caso disso, aparelhos de detecção e de medida; desmonta, se necessário, determinados componentes da instalação; executa pequenos trabalhos em paredes de alvenaria em estrutura metálica, ou outra, para aplicação de tacos e buchas ou passagem de tubos, utilizando a ferramenta adequada que lhe é distribuída, quando estes constituam complemento do trabalho principal.

Electricista auto (7.65.25). — Instala, conserva, repara e afina os circuitos e aparelhagem eléctrica de veículos automóveis e similares, guiando a sua actividade por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que interpreta, quando necessário; utiliza condutores adequados e instala aparelhagem e circuitos eléctricos, tais como si-

nalização acústica e luminosa, aquecimento eléctrico, iluminação interior e exterior, ignição do combustível, de arranque do motor e de geração, acumulação e distribuição de energia eléctrica e conservação de baterias de veículos; localiza e determina as deficiências de instalação e de funcionamento e substitui ou repara reguladores de tensão, buzinas, faróis, motores de arranque ou outros componentes eléctricos avariados; ensaias os diversos circuitos e aparelhagem e realiza as afinações necessárias ao seu correcto funcionamento; poderá proceder no exterior à desempanagem de viaturas fora do local habitual de trabalho.

Electricista de equipamento de alimentação de centrais. — Repara e conserva eliminadores, conversores de frequência, quadros de energia, alimentadores, rectificadores, moduladores, onduladores, comutatrices, máquinas de sinais, fusíveis de protecção em centrais automáticas, manuais ou na oficina. Repara ainda todo o equipamento de alimentação armazenado e o de assinantes em oficina; monta, instala e retira quadros de manobras, rectificadores, alimentadores, onduladores, máquinas de sinais, comutatrices, barramento e outros tipos de equipamento no domínio da alimentação de centrais; passa, cose, retira e substitui cabos de energia para a aparelhagem acima citada, excepto os cabos de distribuição de sinais; faz a instalação das terras de serviço e protecção em centrais.

Electricista de aquecimento, ventilação, ar condicionado e frio. — Presta assistência, monta, desmonta pequenas unidades e componentes dos sistemas de aquecimento, ventilação, ar condicionado e frio, assim como a sua manutenção e reparação; procede à instalação e retirada de unidades individuais; tem a seu cuidado os quadros de comando, assim como toda a aparelhagem de controle destes sistemas, tendo em conta os respectivos esquemas e outras especificações técnicas; executa pequenos trabalhos de furação em paredes de alvenaria ou em estruturas metálicas para aplicação de tacos e buchas ou passagens de tubos, utilizando a ferramenta adequada que lhe está distribuída, quando estes constituam complemento do trabalho principal.

3600 — *Assistente técnico metalúrgico*:

3700 — *Assistente técnico da construção civil*:

Coadjuva o chefe do departamento a que pertence, podendo substituí-lo no seus impedimentos; dirige e orienta técnica e disciplinarmente um ou mais grupos de trabalhadores sob a sua responsabilidade; colabora na elaboração, execução e interpretação de projectos inerentes à sua actividade; faz ensaios e medidas, tratando os respectivos resultados; elabora relatórios, estatísticas, orçamentos ou informações de carácter geral e especializado; fiscaliza trabalhos em execução ou já executados, incluindo os adjudica-

dos a terceiros; contacta com terceiros sobre assuntos relacionados com a sua actividade; é responsável pelo equipamento instalado ou a instalar pelos trabalhadores sob a sua orientação.

3610 — *Mestre de oficinas metalúrgico:*

3710 — *Mestre de oficinas da construção civil:*

Dirige técnica e disciplinarmente um grupo de trabalhadores da mesma profissão ou afins, no departamento a que pertence, e elabora por escrito toda a informação relativa ao seu serviço; poderá substituir o assistente técnico nos seus impedimentos; pode exercer tarefas executivas da sua especialidade, se tal for conveniente para o serviço, principalmente as de maior complexidade; fiscaliza os trabalhos em execução ou executados, incluindo os adjudicados a terceiros; contacta com terceiros sobre assuntos relacionados com a sua actividade.

3620 — *Torneiro mecânico:*

Regula e manobra um torno mecânico, automático ou semi-automático (que não seja um torno-revólver) para cortar metal; interpreta os desenhos e outras especificações técnicas da peça a fabricar; escolhe as ferramentas de corte; fixa com precisão o material e as ferramentas de corte no torno, nas posições desejadas, por meio de buchas, dispositivos de montagem, aperto ou outros, em conformidade com as necessidades; regula as guias e os batentes ou nónios, a fim de limitar e dirigir a deslocação das ferramentas; fixa a velocidade de rotação do material, avanços e profundidades de corte e põe a máquina em funcionamento; manobra os volantes ou regula os comandos automáticos e embraiá-os, a fim de fazer penetrar a ferramenta de corte no bloco de material ou fazê-la deslizar ao longo da peça; regula o fluxo de lubrificante sobre a superfície de corte da ferramenta, muda esta e modifica a posição do bloco de metal, segundo as exigências do trabalho; verifica o processo da operação, com rigorosos instrumentos de medida (paquímetro, micrómetro, comprador e outros), e procede às afinações necessárias para assegurar um corte exacto através dos vários dispositivos de regulação. Pode limpar ou lubrificar o torno e afinar outros além do seu. Trata da traçagem, antes de cortar e trabalhar o material, e pode fabricar ou afiar as ferramentas do torno, bem como tornear materiais sintéticos. Pode ser especializado na afinação e manobra de um tipo particular de torno ou numa operação determinada, ou ainda no trabalho de determinado material a ser denominado em conformidade.

3621 — *Mecânico de automóveis:*

Conserva e repara viaturas automóveis para passageiros ou mercadorias; examina os veículos para lhes localizar as deficiências e determinar a respectiva causa; faz os trabalhos de desmontagem de certos órgãos como, por exemplo, motor, dinâmo, distribuidor (substituição e reparação de platinados), caixa de velocidades,

diferencial, sistema de direcção, travões; substitui ou repara peças danificadas; roda as válvulas e guarnece os travões; encasquilha o mecanismo de direcção e realiza outras reparações; efectua os necessários trabalhos de montagem; muda o óleo do motor dos sistemas de transmissão e lubrifica as juntas; aperta as peças mal fixadas; procede às afinações e realiza outros trabalhos para manter os veículos em bom estado. Pode eventualmente soldar a estanho com maçarico oxi-acetilénico ou com arco eléctrico. Executa as mesmas tarefas noutras viaturas. Pode proceder, no exterior, à desempanagem de viaturas fora do local habitual de trabalho.

3622 — *Serralheiro:*

Serralheiro civil. — Faz a ligação, montagem e reparação de elementos de ferro e aço, tais como vigas, chapas, colunas, para formar construções ou estruturas. O seu trabalho consiste em: executar a traçagem nos elementos metálicos, a fim de orientar os operários encarregados de os cortar, furar e trabalhar por outras formas, para a construção de edifícios, fogões, móveis, cofres ou outras obras; furar, cortar e fabricar, nas oficinas, estruturas metálicas; efectuar no local vários trabalhos relativos à montagem de elementos metálicos para a construção de edifícios, pontes e outras obras; executar a ligação e montar estruturas e outros elementos metálicos de telecomunicações; encurvar, segundo uma superfície predeterminada, chapas de aço, utilizando uma máquina apropriada; construir e reparar caldeiras, depósitos, cubas e outros recipientes formados com chapas de aço; cortar e curvar varões metálicos destinados a ser fixados nas cofragens para reforçar o betão; rebitar elementos metálicos à mão, com martelo pneumático, ou à máquina; montar elementos metálicos, tais como grelhas, escadas, caixilhos de portas e janelas ou obras de ferro forjado.

Serralheiro-ferramenteiro — É o profissional que executa, monta e repara ferramentas, guia a sua actividade por desenhos técnicos, modelos ou outras especificações, corta, lima, esmerila, recose, tempora, revime ou cimenta determinadas peças quando necessário ao seu trabalho.

3623 — *Forjador:*

Fabrica e repara artigos, geralmente de aço, utilizando ferramentas manuais; orienta o seu trabalho por desenhos ou outras especificações técnicas; toma o material a utilizar e aquece-o numa forja ou num forno adequado até atingir a temperatura conveniente; coloca o metal, seguro por uma tenaz, sobre a bigorna, dá-lhe a forma requerida, martelando-o, cortando-o e furando-o; reaquece o metal; quando necessário, solda peças metálicas por caldeamento, preparando-as previamente e aquecendo-as até à temperatura adequada, juntando um fluidificante às superfícies a unir e martelando a zona de ligação; faz reparações em máquinas e equipamentos metálicos vários; utiliza ferramentas de medida e de verificação e, por vezes, usa um

martelo-pilão para a martelagem de certas peças e para o fabrico ou aperfeiçoamento de determinados artigos de ferro e aço. Pode ser especializado na execução de certos trabalhos, tais como fabrico de ferros forjados artísticos, artigos de cutelaria, ferros de corte para ferramentas, machados, picaretas e outros utensílios; reparação de peças de equipamento; fabrico de correntes de elos e outras peças. Pode executar tratamentos térmicos simples.

3624 — *Gravador:*

Grava textos e motivos decorativos sobre placas ou cilindros metálicos utilizados em impressão sobre papel, tecidos ou outras matérias, utilizando um pantógrafo; monta na mesa da máquina o papel ou a chapa com o desenho a reproduzir e margina-o devidamente; fixa, no dispositivo adequado, a placa ou cilindro a gravar; regula a posição da barra de redução (desmultiplicadora), segundo as especificações e tendo em conta, se for caso disso, o diâmetro do cilindro; monta as ferramentas cortantes (fresas ou diamantes) na máquina e posiciona-as segundo o número de repetições do motivo, se necessário; liga a máquina e desloca o ponteiro (riscador) sobre a superfície do desenho para que as ferramentas cortantes reproduzam os motivos na placa ou cilindro a gravar e certifica-se da perfeição do corte, utilizando, quando necessário, uma lupa.

3625 — *Soldador:*

Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico. — Solda peças metálicas por meio de maçarico, oxi-acetilénico ou outro, ou de um arco eléctrico; executa, se necessário, as tarefas atribuídas ao soldador a maçarico (7.56.15) e ao soldador a arco (7.56.20) da CNP.

3626 — *Funileiro:*

Fabrica e repara artigos de folha-de-flandres, ferro galvanizado ou de outras chapas, tais como utensílios de cozinha e latas; executa as tarefas fundamentais do caldeireiro (7.54.10) da CNP, mas trabalha principalmente folha-de-flandres; pode ser encarregado de trabalhar o zinco ou várias ligas.

3627 — *Niquelador:*

Recobre objectos de metal, por electrólise, com uma camada de níquel, que normalmente se sobrepõe a outra camada de metal intermédio, para melhorar o aspecto e proteger os objectos contra a corrosão; executa as tarefas fundamentais do metalizador por electrodeposição (7.58.10) da CNP, mas opera no sentido de que a camada metálica a obter seja de níquel. Pode realizar, por via electrolítica, a deposição de outros metais; recupera e prepara, por polimento, peças de metal, plástico e materiais afins.

3628 — *Pintor à pistola ou a pincel:*

Prepara as superfícies de peças metálicas ou outras, como estruturas de máquinas, chásis,

calhas, condutas, aparelhos de telecomunicações e afins e aplica as demões de aparelho primário e tintas de acabamento e betumes, utilizando a pistola, o pincel, a betumadeira ou outro equipamento específico, incluindo o de pintura eletrostática; cuida das ferramentas e equipamento com que trabalha, mantendo-os limpos e operacionais.

3629 — *Canalizador:*

Executa a ligação, monta e conserva, em várias obras, tubos, acessórios e aparelhos para distribuição de água, de gás ou de aquecimento, bem como para as instalações sanitárias; interpreta os desenhos ou outras especificações técnicas; corta, mandrila, atarracha e curva tubos; executa a ligação por meio de uniões, joelhos, cruetas, parafusos ou outros acessórios ou ainda por soldadura; encalca as juntas e verifica a sua estanquidade, utilizando manômetro de ar ou de água; monta as instalações e aparelhos; executa trabalhos de reparação e conservação, principalmente a substituição de anilhas e válvulas das torneiras que vertem, reparação de tubos ou suas juntas e desentupimento de canalizações. Pode ser chamado a soldar tubos e a executar pequenos trabalhos de abertura de furos ou roços em paredes de alvenaria ou outras, para passagem de canalizações, utilizando a ferramenta adequada que lhe é distribuída quando estes trabalhos constituam complemento do seu trabalho principal.

3630 — *Malhador:*

Manobra o malho a fim de, sob as indicações do trabalhador que coadjuva, martelar o metal devidamente aquecido para enfornar diversos objectos ou repará-los; executa outras tarefas auxiliares de forjador.

3631 — *Bate-chapa:*

Repõe nas condições de origem, por substituição ou reparação, os componentes ou partes das carroçarias das viaturas danificadas.

3720 — *Carpinteiro:*

Executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas; trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; toma o material a utilizar, serra e aparelha, tendo em conta o seu melhor aproveitamento; executa a marcação das linhas e pontos necessários à realização do trabalho (platéia ou assina), fura, respiga, envazia e molda, para o que utiliza ferramentas tais como bedames, formões, cepos e serras; monta (engrada) provisoriamente as partes componentes para se certificar da sua exactidão e faz correções, se for caso disso, cola as sambladuras, engrada definitivamente, aparafusa, prega ou palmeteia, sendo necessário; acaba a peça, afagando, raspando e dando lixa nas superfícies; cuida das suas ferramentas; pode utilizar ferramentas

mecânicas ou máquinas-ferramentas para executar algumas das operações indicadas; por vezes, trata as superfícies da obra com verniz ou outro produto adequado à sua protecção contra os agentes atmosféricos, microrganismos ou insetos; executa todos os trabalhos necessários às montagens, desmontagens e reparações de estores.

3721 — *Tupiador:*

Executa as tarefas fundamentais previstas na CNP para os operadores-afinadores de máquinas para trabalhar madeira em geral; regula e manobra uma máquina destinada a moldar guarnições em peças de madeira; eleva ou baixa o veio de transmissão de movimento, travando-o e montando-lhe no adequado dispositivo os ferros de corte, segundo as formas a moldar e em conformidade com modelos, desenhos ou outras especificações técnicas recebidas; põe a máquina em funcionamento e regula-a de modo a obter a velocidade de rotação exigida pelo trabalho a efectuar; toma a peça e, tendo em conta as zonas a tupiar, desloca-a sobre a mesa da máquina, encostando-a à ferramenta que, por corte, vai moldando a madeira, segundo a forma requerida; cuida do fio e muda os ferros de moldar, sempre que necessário; limpa e lubrifica a máquina. Pode ter de tupiar, manobrando a peça apoiada num suporte adequado, ou utilizar uma, guia que fixa na respectiva mesa de trabalho.

Operador de tupia de escovar aduelas. — Regula e manobra uma máquina destinada a dar a forma adequada a chanfrar (desbastar segundo um determinado ângulo) as aduelas no sentido longitudinal; executa as tarefas fundamentais do tupiador, mas com o objectivo específico de escovar as aduelas, para o que escolhe os ferros de corte, montando-os na cabeça da tupia, põe a máquina em funcionamento; empunha o molde e coloca-o sobre a mesa de trabalho; toma a aduela e assenta-a sobre o molde; puxa uma alavanca e encosta a aduela à ferramenta de corte da tupia, para lhe dar a forma pretendida; retira-a, verifica a qualidade do trabalho obtido e coloca-a no local apropriado; limpa e lubrifica a máquina com que trabalha, eventualmente fabrica e afia os ferros de corte com que molda a madeira.

3722 — *Pintor de construção civil:*

Aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal, para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários formatos, rolos, outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados; prepara a superfície a recobrir e remove, se necessário, as camadas de pintura que se apresentem com deficiências, para o que utiliza raspadeiras, escovas de arame, maçarico ou decapante químico; limpa ou lava bem a zona a pintar, procedendo em seguida, se for caso disso, a uma reparação cuidada e lixagem, seguidas de inspecção geral; selecciona ou prepara o material a empregar na pintura,

misturando, na devida ordem e proporção, massas, óleos diluentes, pigmentos, secantes, tintas, vernizes, cal, água, cola ou outros elementos; ensaia e afina o produto obtido, até conseguir a cor, tonalidade, opacidade, poder de cobertura, lacagem, brilho, uniformidade ou outras características que pretenda; usa normalmente pincéis de formato adequado segundo o material a proteger e decorar, aplica as convenientes demãos de isolante, secantes, condicionadores ou primários; betuma orifícios, fendas, mossas ou outras irregularidades com um ferro apropriado; emassa as superfícies, com betumadeiras, de forma que todas se apresentem regularizadas; passa-as à lixa decorrido o respectivo período de secagem a fim de as deixar perfeitamente lisas; estende as necessárias demãos de subcapa e material de acabamento, manejando trinchas, brochas, pincéis, rolos ou outros utensílios, que faz deslizar sobre a superfície, com movimento e pressão adequados; verifica a qualidade do trabalho produzido; cuida das suas ferramentas e equipamento; quando necessário, cria determinados efeitos ornamentais, aplicando as tintas com rolos, escovas, esponjas, panos ou com equipamentos de pulverização; usa dispositivos de protecção da pele e vias respiratórias; ergue andaimes ou utiliza escadas; por vezes, orça-menta trabalhos da sua arte; assenta e substitui vidros, forra paredes, lambris e tectos com papel.

3723 — *Polidor de madeira:*

Dá polimento a superfícies de madeira, transmitindo-lhes a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira, aplicando-lhe uma aguada na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas, queimantes, pedra-pomes, goma-laca dissolvida em álcool, verniz ou outros produtos; fricciona a superfície a polir, após cada aplicação e pela forma adequada, de modo a torná-la o mais lisa e brilhante possível; mistura adequadamente os produtos de que se serve; emprega utensílios manuais, como raspadores, pincéis, trinchas, bonecas, lixas e pedra-pomes em pó; procede à remoção de camadas antigas, por raspagem ou outro processo, antes de executar um novo polimento; por vezes, serve-se de dispositivos mecânicos para raspar, aplicar verniz ou polir; limpa e barra com produtos próprios as paredes da cabina onde exerce a sua actividade.

3724 — *Pedreiro:*

Levanta e reveste maciços de alvenaria de pedra, tijolo ou de outros blocos e realiza coberturas com telha, utilizando argamassas e manejando ferramentas, tais como colheres de ofício, trouxa, picão e fios de alinhamento; interpreta os desenhos e outras especificações técnicas da obra a executar; escolhe, secciona, se necessário, e assenta na argamassa, que previamente dispôs os blocos de material; percute-os, a fim de melhor os inserir no aglomerante e corrigir o

respectivo alinhamento (verticalidade ou horizontalidade); verifica o trabalho realizado por meio de fio-de-prumo, níveis, régulas esquadros e outros instrumentos; executa rebocos e coberturas a telha; procede à instalação dos sanitários e respectivos escoamentos através de manilhas; se necessário, assenta azulejos e pavimentos de mosaico ou de betonilha. Monta elementos de pré-esforçado; instala e fixa olhais, suportes, aros metálicos ou outros acessórios em paredes; pode demolir paredes ou outras construções para reparação ou alteração; instala, repara e conserva condutas em manilhas de grés ou de cimento ou em tubos PVC.

3810 — Encarregado lubrificador-lavador:

Coordena técnica e disciplinarmente um grupo de lubrificadores-lavadores; exerce as funções estabelecidas para o lubrificador-lavador, principalmente as de maior responsabilidade; é responsável por uma estação de serviço.

3820 — Lubrificador-lavador:

Lubrificador de automóveis. — Lubrifica veículos ligeiros e pesados com óleos e massas, empregando almofolias, pistolas e outros utensílios apropriados, tendo em vista o seu normal funcionamento e conservação; realiza as tarefas fundamentais do lubrificador de máquinas (8.71.85), mas é especializado na lubrificação de veículos automóveis, para o que põe as viaturas em elevadores ou fossos a fim de poder trabalhar; limpa e muda lubrificantes em copos, motores, articulações, rolamentos e outros órgãos; verifica e enche níveis de óleo, podendo ser incumbido das lavagens e pequenas reparações, o que requer conhecimentos especiais.

Lavador de viaturas. — Limpa e lava viaturas automóveis ou outras; retira os tapetes e limpa a viatura interiormente, utilizando vassouras, escovas ou aspirador e uma camurça ou pano fino humedecido, coloca a viatura sobre um elevador adequado e acciona o respectivo comando para a levar à altura conveniente; lava a parte inferior do estrado com um jacto de água e raspa-o, se necessário, para retirar a lama; aplica, quando solicitado, uma camada de parafina para protecção da estrutura metálica, utilizando um pulverizador adequado; baixa o elevador e rega a viatura na parte superior com água sobre pressão ou com balde, para lhe retirar a poeira ou lama, lava a viatura com uma esponja embebida em água e detergente; rega novamente a viatura com água limpa e seca-a com uma camurça ou pano fino; por vezes lava exteriormente o motor com água e petróleo, limpa a mala, retira e lava estofos; executa as tarefas descritas acima relativamente a motociclos, ciclomotores e outras viaturas; procede à arrumação de viaturas e fornecimento de combustível, quando necessário; procede à montagem de pneus, repará-los e atesta-los, bem como das câmaras de ar; presta pequena assistência (tal como: verificação de nível de água e óleo e substituição de filtros); procede à limpeza nas zonas de estação de serviço.

3910 — Encarregado de armazém:

Coordena técnica e disciplinarmente um grupo de conferentes de armazém; exerce as funções estabelecidas para o conferente de armazém, principalmente as de maior responsabilidade; poderá ser o responsável por um subarmazém.

3920 — Conferente de armazém:

Entrega e recebe materiais e ferramentas, efectuando as necessárias contagens, pesagens, medições, empacotamentos, arrumações e outros serviços semelhantes; orienta e executa, relativamente ao serviço de armazéns, as tarefas inerentes a entregas, cargas, descargas e transporte de materiais; cuida do material e ferramentas à sua guarda ou sob o seu controle, procedendo, se necessário, a operações de lavagem ou limpeza; faz os registos necessários ao bom e eficiente desempenho do seu cargo; executa todos os trabalhos auxiliares necessários ao total desempenho das suas funções; presta assistência aos trabalhadores mais categorizados e é responsável pelos depósitos de armazém onde não se justificar um encarregado conferente de armazém.

3921 — Verificador de material de incêndio:

Instala e conserva todos os tipos de extintores e restante material de intervenção na extinção de incêndios; procede à rotina de inspecção e verificação da operacionalidade do material de intervenção-incêndio, preenchendo fichas de controle; faz trabalhos de montagem e desmontagem de extintores e outro material de intervenção com o fim de os examinar, recarregar, localizar deficiências, determinar as respectivas causas e proceder a substituições e pequenas reparações; efectua a fixação e levantamento do material de intervenção-incêndio nos diversos locais de trabalho, assim como procede ao seu transporte de e para as firmas da especialidade, quando necessário; procede ao controle das existências do material de protecção contra incêndio; elabora informações escritas sobre ocorrências no desempenho das suas funções; poderá, em situações especiais, colaborar em outras tarefas de protecção do pessoal e das instalações.

3922 — Técnico de prevenção e segurança:

Executa tarefas técnicas no âmbito da protecção do pessoal e das instalações, coadjuvando a hierarquia e ou os especialistas, nomeadamente: procede à apreciação de estruturas e de materiais das instalações da empresa, sobre condições de segurança e propõe medidas de prevenção a adoptar; procede aos estudos convenientes para adopção, alteração e manutenção e verifica a implantação, a nível dos serviços, das normas e medidas de prevenção e segurança, sugerindo eventuais acções correctivas pelos canais hierárquico e funcional; procede à inventariação dos equipamentos de protecção existentes, elaborando os respectivos esquemas de verificação e manutenção; estabelece acções conjuntas de protecção às pessoas e instalações com departamen-

tos da empresa ou organismos do exterior e promove treinos e situações simuladas, para acções de emergência e de utilização de meios e equipamento de protecção e segurança; elabora e dinamiza meios de formação e informação para promover hábitos de prevenção e segurança; elabora relatórios periódicos no campo das actividades cometidas.

Pessoal dos serviços sociais

4220 — *Educadora:*

É responsável pela acção educativa da criança até à idade escolar, usando a metodologia adequada e coopera com a encarregada do infantário; cuida das crianças nos infantários da empresa, organizando diversas actividades que simultaneamente as ocupem e incentivem o seu desenvolvimento físico e mental; orienta diversas actividades por forma a promover o desenvolvimento psicomotor da criança, fazendo-a executar exercícios de coordenação, atenção, memória, imaginação, raciocínio e outros; acompanha o seu desenvolvimento efectivo, procurando estimular os interesses e aptidões da criança; ajuda-a na descoberta da realidade exterior em que está inserida; ensina à criança formas de expressão plástica, musical, corporal e outras; estimula o seu desenvolvimento moral e espiritual, fazendo-lhe despertar virtualidades, tais como autoconfiança, lealdade, amizade, generosidade, etc.; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção pedagógica coordenada; orienta pedagogicamente o trabalho das vigilantes com quem trabalha directamente; propõe a compra de materiais pedagógicos e ensina a utilizar os mesmos; pode ainda desempenhar outras tarefas semelhantes relacionadas com o cuidado das salas e das crianças e com a actividade do infantário; a sua distribuição pelas salas é feita segundo as necessidades de serviço e de acordo com o que for determinado pela encarregada do infantário.

4221 — *Vigilante de infantário:*

Toma conta das crianças que utilizam os infantários da empresa, prestando-lhes todos os cuidados requeridos à sua permanência, designadamente: vigia os primeiros passos das crianças, conversa com elas, ensina-lhes as primeiras palavras e maneiras; ajuda-as a cuidar da sua higiene, levantar, deitar, vestir e despir; orienta e participa em jogos educativos, narrativos e outras actividades adequadas ao estado de desenvolvimento das crianças a seu cargo; auxilia as crianças durante as refeições, dando-lhes de comer (incluindo biberão), ensinando-as a estar à mesa e a utilizar os utensílios habituais; pode acompanhar crianças em passeio; confecciona biberões; observa as crianças no intuito de prevenir e combater a doença, corrigindo más formações, defeitos ou vícios; comunica imediatamente os primeiros sintomas de doença notados em qualquer criança; colabora com as educado-

ras de infância; pode ainda desempenhar outras tarefas semelhantes, relacionadas com o trabalho da sala e com a actividade do infantário.

4222 — *Roupeira:*

É responsável pela lavagem, tratamento, arrumação e distribuição das roupas, assim como pela confecção, transformação e corte, conserto e conservação de roupas e artigos de tecido na empresa e outras tarefas semelhantes e complementares; lava a roupa à mão ou com máquinas, passa-a a ferro, dobra-a, arruma-a e faz a sua distribuição; trata da limpeza e arrumação das instalações e material de rouparia; vigia o estado das máquinas e cuida da sua conservação; providencia pela obtenção de detergentes e outros materiais necessários à lavagem das roupas dos infantários; quando o infantário não possua instalações próprias ou estas se avariem, transporta a roupa de e para a lavandaria que lhe foi designada.

4223 — *Auxiliar de infantário:*

Auxilia as vigilantes e substitui-as nos seus impedimentos, desde que essa substituição não possa ser feita por outro trabalhador da mesma categoria; serve à mesa; procede à limpeza das instalações dos infantários e seus acessos; procede à arrumação dos refeitórios, cozinhas e respectivas instalações anexas; pode executar outras tarefas auxiliares e acessórias necessárias ao funcionamento dos infantários, nomeadamente atender a porta e arrumar e colocar os colchões; pode, se necessário, auxiliar o recebimento e fornecimento de géneros alimentícios.

4320 — *Visitadora:*

Procede à recolha de elementos na residência dos trabalhadores para posterior comunicação à empresa, deslocando-se em viatura própria, que conduz; elabora relatório de acordo com os elementos recolhidos; exerce a sua actividade de acordo com as normas estabelecidas.

4410 — *Encarregada de cantina:*

Coordena, dirige e controla os serviços de refeitório ou de bar; toma nota do ponto do pessoal; requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento do refeitório; confere as requisições, verificando a qualidade e a quantidade, e confere e paga facturas; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas; verifica a qualidade e quantidade das refeições; zela pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; controla o movimento de armazém e apresenta, no escritório, o movimento diário do bar; requisita aos fornecedores os artigos de bar e requisita e responsabiliza-se pelos materiais de limpeza.

4420 — *Cozinheiro(a):*

Confecciona as refeições a servir nas cantinas ou infantários e executa as tarefas acessórias desta função; dirige e controla o trabalho dos empregados de cantina em substituição ou quando não

haja encarregada de cantina; recebe, confere e verifica a qualidade dos géneros entrados para as refeições.

4421 — Empregada de cantina:

Auxilia os cozinheiros e substitui-os nos seus impedimentos, desde que essa substituição não possa ser feita por outro trabalhador da mesma categoria; serve à mesa; procede à limpeza e arrumação dos refeitórios, cozinhas e respectivas instalações anexas; pode executar outras tarefas auxiliares e acessórias necessárias ao funcionamento dos refeitórios; pode, se necessário, receber e fornecer géneros alimentícios, controlando os respectivos pesos e medidas; prepara e serve ao balcão e nas diversas instalações da empresa artigos do bar; prepara e confere os artigos enviados para distribuição nos locais destinados para esse fim; faz pagamentos e recebimentos e respectivo controle servindo-se da caixa do bar; trabalha com máquinas ao serviço do bar; serve à mesa os artigos do bar; procede à limpeza das instalações do bar.

4422 — Ecónomo:

Compra, quando devidamente autorizado, e distribui em viatura, que pode conduzir, mercadorias e artigos diversos destinados às cantinas, messes e infantários; recebe produtos e verifica se coincidem, em quantidade, qualidade e preço, com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições, orienta o pessoal necessário ao carregamento e descarregamento dos géneros, tomando providências para que os produtos sejam distribuídos e arrumados nos locais próprios, consoante a sua natureza; é responsável pela sua conservação e higiene.

4620 — Enfermeira:

É responsável pelas tarefas relativas ao âmbito da sua qualificação profissional, principalmente de carácter preventivo, de acordo com o departamento da empresa em que se integra; coordena o trabalho da creche em colaboração com a encarregada de infantário; é responsável pelo serviço de saúde dos infantários em colaboração com o médico pediatra.

4720 — Empregada de limpeza:

Procede à limpeza das instalações da empresa e seus acessos; pode desempenhar para além das aquelas a coordenação de um grupo de outras trabalhadoras da mesma categoria ou exercer funções de empregada de cantina relativamente à confecção e assistência a refeições em messes, recebendo uma gratificação enquanto desempenhar estas funções.

9830 — Auxiliar não especializado:

Dá serventia, realizando os trabalhos necessários à boa execução de funções previstas no presente acordo, nomeadamente transportar, lavar, limpar, carregar, descarregar e executar tarefas elementares de apoio.

Funções exercidas em comissão de serviço (cláusula 46.º)

1505 — Encarregada operadora de telecomunicações:

Procede à observação centralizada de contadores ou de assinantes e da qualidade de serviço automático; efectua contagens especiais; regista nos cartões de local ou de múltiplo a situação dos assinantes, nomeadamente construções, baixas, mudanças, desligados, etc.; efectua o registo inerente ao *electro-writer*; controla e anota nas folhas de ponto o movimento das operadoras de telecomunicações e informa as mesmas sobre horários, providenciando a cobertura de turnos por ausências; faz o tratamento de reclamações de assinantes e elabora notas de ocorrências; trata do aprovisionamento das centrais e da distribuição do material; ministra cursos de formação e reciclagem de operadoras de telecomunicações; procede à distribuição do pessoal pelas posições a ocupar de acordo com as necessidades de serviço; pode executar o tratamento, distribuição e arquivo de documentos de serviço, nas centrais regionais; dá conhecimento das ocorrências, deficiências e carências das centrais; elabora cartões de intercepção de números mudados; executa qualquer tarefa atribuída às operadoras de telecomunicações; coloca, retira e permanece junto da folha de ponto durante 30 minutos, 15 minutos antes e 15 minutos depois do início de cada turno; é responsável técnica e disciplinarmente pela actividade das operadoras de telecomunicações, de que é também porta-voz em assuntos de serviço; sempre que se verifique excesso de encarregadas operadoras de telecomunicações, as mais modernas na ex-categoria, ou ex-categorias anteriores terão de ocupar-se do serviço de operadoras de telecomunicações; supervisiona, coordena e apoia as actividades das operadoras de telecomunicações; elabora e controla as escalas de actividades das operadoras de telecomunicações; controla o ponto das operadoras de telecomunicações; controla a distribuição de avarias segundo a sua prioridade e antiguidade; efectua e confere contagens especiais; exerce, quando necessário, as funções de monitor auxiliar dos cursos para operadoras de telecomunicações, ministrados pelo centro de formação; poderá, quando necessário, exercer as funções de operadora de telecomunicações; controla as participações por carta e com hora marcada; anota os números a ligar ou a desligar nas centrais.

2410 — Operador de registos monitor:

Coordena técnica e disciplinarmente o trabalho dos operadores de registos, participando na sua formação e aperfeiçoamento e, nomeadamente: distribui equitativamente o trabalho; providencia para que sejam respeitados os prazos de entrega dos suportes aos serviços que os utilizarem; regista as entradas e saídas de documentos; detecta todos os elementos susceptíveis de atrasar o trabalho e toma todas as disposições necessárias para a sua solução; cria os programas padrão para cada serviço; recolhe as estatísticas da produção diária; mantém em dia o arquivo de to-

dos os desenhos de registos utilizados nos diferentes serviços; quando necessário, desempenha funções de operador.

2420 — Operador de registos:

Regista e verifica elementos sujeitos a tratamento automático, utilizando equipamento apropriado, sob controle ou não de um sistema central, executando as necessárias tarefas acessórias, preparatórias e complementares, nomeadamente: cria programas, com base no programa padrão, sempre que necessário; executa as operações necessárias para a manutenção do equipamento.

4200 — Encarregada de infantário:

Coordena, sob o aspecto administrativo, pedagógico, sanitário e disciplinar, todas as actividades e pessoal do infantário; estuda e estabelece os pormenores de execução dos serviços, orientando o pessoal na sua aplicação prática; propõe a adopção de outras providências que considere necessárias à eficiências dos serviços que excedam a sua competência; atribui tarefas; distribui e escala o pessoal; vigia o cumprimento dos horários; visa as folhas de ponto; mantém o ambiente de boa disposição, serenidade, cooperação e disciplina; aconselha as mães das crianças em tudo quanto respeite à formação, educação e desenvolvimento dos filhos, por meio de acção individual, reuniões ou cursos; olha pela conservação do material e instalações; requisita o material indispensável; indica o tipo de vestuário a usar pelas crianças consoante a época do ano, as condições do clima ou as par-

ticularidades de cada criança; regula o horário das refeições e sua composição; vigia e orienta a confecção dos biberões e dos restantes alimentos; regula o horário de estada nas varandas e terraço, assim como os períodos de repouso; promove o afastamento imediato de qualquer empregada do infantário ou criança suspeita de ser portadora de doença contagiosa; informa o superior hierárquico de todos os casos que, em seu entender, requeiram intervenção deste; pode tomar decisões que excedam a sua normal competência, em casos urgentes, quando verificar não ser possível comunicar a tempo com o superior hierárquico, comunicando a este logo que possível; apresenta relatório anual das actividades do infantário e informação sobre o mérito dos seus colaboradores; procura seguir, no desempenho das suas atribuições, as orientações emanadas do departamento que tenha a seu cargo todos os infantários.

ANEXO IV

Cargos, categorias e progressão nos níveis de vencimentos

Cargo	Nível
Director	9
Director de serviços.....	8
Subdirector de serviços.....	7
Chefe de divisão	6
Chefe de repartição.....	5
Chefe de sub-repartição	4
Chefe de serviço/secção	3

Agrupamento	Categoria		Nível	Forma de progressão
I	Consultor (*) (**)	Y X V U	(b) (b) (b)
II	Assessor (*) (**)	T' T S'	(a) 4 (a) 4
	Licenciado (*)	S' S R' Q O	(a) 3 (a) 3 (a) 2 (a) 1
III	Especialista	Técnico	S' S R' Q O M	(a) 3 (a) 3 (a) 2 (a) 1 (a) 1
	Bacharel (**)	S' S R' Q O L	(a) 3 (a) 3 (a) 2 (a) 1,5 (a) 1,5

Agrupamento	Categoria	Nível	Forma de progressão
IV	Operador de sistemas coordenador	Q P O	(a) 4 (a) 4
	Técnico de informática adjunto	Q O M L J	(a) 4 (a) 4 (a) 4 1
V	Assistente de telecomunicações aparelhos	P' N' M'	(a) 4
VI	Assistente de telecomunicações aparelhos	P' N' M'	(a) 4
	Assistente de telecomunicações de linhas	P' N' M'	(a) 4
VII	Assistente delegado de telecomunicações	P' N' M'	(a) 4
	Assistente administrativo	P' N' M'	(a) 4
VIII	Assistente electricista	P' N' M'	(a) 4
	Desenhador projectista	P' N' M'	(a) 4
VII	Encarregada de infantário	N'	(d)
VIII	Assistente técnico metalúrgico	N M	(a) 4
	Assistente técnico de construção civil	N M	(a) 4
VIII	Operador de sistemas	N L J H G	(a) 4
	Técnico de comunicação social	N L J H G	(a) 4
VIII	Técnico de prevenção e segurança	N L J H G	2 1
	Documentalista	N M L J H G	(a) 4
VIII	Analista de funções	N M L J H G	(a) 4
	Agente de métodos	N M L J H G	2 2 1
IX	Enfermeira	N M L J H G	2 2 1
	Educadora	N M L J H G	1
IX	Electrotécnico de aparelhos	M' L'	(a) 4
X	Técnico principal de projecto da rede de assinantes	M' L'	(a) 4
	Electrotécnico de telecomunicações de cabos	M' L'	(a) 4
X	Electrotécnico de telecomunicações de linhas	M' L'	(a) 4
	Técnico administrativo principal	M' L'	(a) 4
X	Delegado de telecomunicações principal	M' L'	(a) 4
	Mestre electricista	M' L'	(a) 4
XI	Técnico de desenho principal	M' L'	(a) 4
	Assistente de motorista	L'	-
XI	Assistente de cobrador	L'	-
	Assistente de caixa	L'	-
XI	Mestre de oficinas metalúrgico	L' L K	(a) 4
	Mestre de oficinas de construção civil	L' L K	(a) 4
XI	Assistente de OPT	L' L K	(a) 4
	Cobrador principal	L' L I	(a) 4
XI	Motorista principal	L' L I	(a) 4
	Técnico de telecomunicações de aparelhos	L' K I H G F E	(a) 4
XI	Técnico de projecto da rede de assinantes	L' K I H G F E	(a) 3 2 2 2 1

Agrupamento	Categoria	Nível	Forma de progressão
XII	Caixa	L K I H G F E D	(a) 4 (a) 3 3 2 2 2 1
XIII	Técnico de telecomunicações de cabos	K I H G F E D	(a) 3 2 2 2 2 1
	Técnico de telecomunicações de linhas		
	Técnico administrativo		
	Delegado de telecomunicações		
	Técnico de desenho		
	Electricista		
XIV	Encarregada OPT	J	(d) (e)
	Encarregado operador heliográfico		
	Encarregado arquivista técnico		
	Encarregado de artes gráficas		
	Encarregado operador fotográfico		
	Encarregado de armazém		
	Encarregado lubrificador/lavador		
	Bate-chapa	J I H G F E D	4 3 2 2 2 1
	Torneiro mecânico		
	Mecânico de automóveis		
	Serralheiro		
	Forjador		
	Carpinteiro		
	Tupiador		
	Encarregado de cantinas	I H G	4 3
XV	Soldador		
	Gravador		
	Funileiro		
	Niqueleador		
	Pedreiro		
	Pintor à pistola ou a pincel		
	Pintor da construção civil		
	Canalizador		
	Polidor de madeira		
	Cobrador		
	Motorista		
	Verificador de material de incêndio		
	Impressor de fotolitografia		
	Fotógrafo cromista		
	Fotocompositor		
	Operador de telecomunicações principal	H G	(c) 4
XVI	Transportador de fotolitografia	H G F E D C	4 2 2 2 2 1
	Ecónomo		
	Cozinheiro		
	Conferente de armazém		
	Lubrificador/lavador		
	Operador de telecomunicações	H G F E D C	4 4 2 2 2 1
	Técnico auxiliar de aparelhos		
	Operador fotográfico		

Agrupamento	Categoria	Nível	Forma de progressão
XVII	Recepção de portaria Operador heliográfico Arquivista técnico Operador de acabamentos de artes gráficas Vigilante de infantário Visitador Malhador	G F' F E D C B	4 3 2 2 2 2 1
XVIII	Contínuo principal Porteiro principal	F' F	4
XIX	Empregado de cantina Roupeiro Operador de máquinas de moedas Contínuo Porteiro	F E' E D C B A	4 3 2 2 2 2 1
XX	Empregado de limpeza Auxiliar não especializado Auxiliar de infantário	E D' D C B A	4 3 2 2 2 1

(a) Passível de antecipação.

(b) Nomeação.

(c) Residual.

(d) Comissão de serviço.

(e) As trabalhadoras para esta categoria serão recrutadas de entre as operadoras de telecomunicações principais, com prioridade para as mais antigas no exercício de funções de encadramento, e só depois de entre as operadoras de telecomunicações principais não no exercício de tais funções.

(*) Engloba economistas, engenheiros, juristas e outros.

(**) Engloba contabilistas, engenheiros técnicos e outros.

ANEXO V

Quadro de integrações

Agrupamento	Categoria	Níveis actuais	Níveis de integração
IV	Operador de sistemas coordenador	(1) N, O	Q P O
VIII	Assistente técnico metalúrgico Assistente técnico da construção civil	(3) L'	N M
XI	Assistente cobrador Assistente de caixa Assistente de motorista	L	L'
	Assistente OPT	L L K J	L' L K K
	Mestre de oficinas metalúrgico Mestre de oficinas da construção civil	L L K	L' L K
XII	Cobrador principal Motorista principal	K K I	L K I
	Técnico de telecomunicações de aparelhos Técnico de projecto da rede de assinantes	L K I H G F E	L K I H G F E

Agrupamento	Categoria	Níveis actuais	Níveis de integração
XII	Caixa.....	I (***) I H G F E D	L K I H G F E D
	Encarregado de operador heliográfico..... Encarregado de arquivista técnico	I	J
	Encarregado de artes gráficas..... Encarregado de operador fotográfico		
	Encarregada OPT.....		
XIV	Encarregado de armazém	I H	J I
	Encarregado lubrificador/lavador		
	Bate-chapa	I (****)	J
	Torneiro mecânico	I	I
	Mecânico de automóveis.....	H	H
	Serralheiro	G	G
	Forjador	F	F
	Carpinteiro.....	E	E
	Tupiador	D	D
XV	Cobrador		
	Soldador		
	Gravador		
	Funileiro		
	Niquelador		
	Pedreiro		
	Pintor à pistola ou a pincel		
	Pintor da construção civil		
	Canalizador		
	Polidor de madeira		
	Motorista		
	Verificador de material de incêndio.....		
	Impressor de fotolitografia		
	Fotógrafo cromista.....		
	Fotocompositor		
	Encarregado de cantinas.....	G	I
XVI	Conferente de armazém	G (****)	H
	Lubrificador/lavador	G	G
	Transportador de fotolitografia	F	F
	Cozinheiro	E	E
	Ecónomo	D	D
		C	C
	OPT principal (a)/operador de telecomunicações	(2) G (****)	H
	Técnico auxiliar de aparelhos	G	G
	Operador fotográfico.....	F	F
		E	E
		D	D
		C	C
XVII	Recepção de portaria	F' (****)	G
	Operador heliográfico	F'	F
	Arquivista técnico.....	F	F
	Operador de acabamentos de artes gráficas	E	E
	Malhador	D	D
	Vigilante de infantário	C	C
	Visitador	B	B
XVIII	Continuo principal	F	F'
	Porteiro principal		
XIX	Operador de máquinas de moedas.....	E' (****)	F
	Continuo	E'	E'
		E	E

Agrupamento	Categoria	Níveis actuais	Níveis de integração
XIX	Porteiro Empregado de cantina Roupeiro	D C B A	D C B A
XX	Empregado de limpeza Auxiliar de infantário Auxiliar não especializado	D' (****) D' D C B A	E D' D C B A

(1) Os operadores de sistemas coordenadores que sejam de nível O à data de entrada em vigor do presente AE terão como nível de progressão imediatamente superior o nível Q.
 (2) As OPTP à data da entrada em vigor do presente AE serão integradas no nível H, qualquer que seja o seu tempo de nível anterior.
 (3) Os trabalhadores ora integrados em M transportarão o tempo de nível em L' para efeitos de progressão a N.

(*) Com 1 ano ou mais de tempo de nível.

(**) Com 2 anos ou mais de tempo de nível.

(***) Com 3 anos ou mais de tempo de nível.

(****) Com 4 anos ou mais de tempo de nível.

(a) Categoria residual.

ANEXO VI

Tabela de remunerações mínimas mensais

7.....	119 300\$00
8.....	128 650\$00
9.....	136 650\$00

A) Tabela para os grupos profissionais:

A	31 000\$00
B	33 550\$00
C	35 750\$00
D	38 400\$00
D'	39 300\$00
E	40 850\$00
E'	41 650\$00
F	43 350\$00
F'	44 150\$00
G	45 200\$00
H	47 350\$00
I	48 850\$00
J	50 650\$00
K	52 000\$00
L	53 450\$00
L'	55 550\$00
M	57 100\$00
M'	59 100\$00
N	61 250\$00
N'	62 900\$00
O	63 400\$00
P	66 550\$00
P'	68 050\$00
Q	70 550\$00
R	76 450\$00
R'	80 050\$00
S	90 750\$00
S'	99 200\$00
T	106 800\$00
T'	119 300\$00
U	119 300\$00
V	128 650\$00
X	136 650\$00
Y	152 950\$00

B) Tabelas para os cargos de direcção e chefia:

3.....	70 550\$00
4.....	76 450\$00
5.....	90 750\$00
6.....	106 800\$00

ANEXO VI-A

Diurnidades

As diurnidades a que se refere a cláusula 77.^a do AE terão o valor de 1550\$ cada uma.

ANEXO VII

Regulamento de abonos e subsídios

Artigo 1.^º

(Abono por alteração do horário normal)

1 — É o abono pago a todos os trabalhadores a quem, por necessidade de serviço, seja alterado eventualmente o horário de trabalho normal diário para o período que se situe entre as 20 e as 8 horas.

2 — Este abono é de 17\$50 por cada hora de trabalho ou fração igual ou superior a meia hora. É acumulável com o subsídio de trabalho previsto na cláusula 73.^a e não acumulável com a remuneração por trabalho extraordinário ou trabalho prestado em dias de descanso, feriados e de dispensa genérica.

Artigo 2.^º

(Abono por operação de tractores, transportadores de bobinas e gruas)

1 — É o abono pago aos trabalhadores que conduzam ou operem com tractores, transportadores de bobinas e gruas.

2 — Este abono, no montante de 100\$ por dia, é atribuído sempre que ocorra o exercício das tarefas descritas no número anterior.

Artigo 3.º

(Abono de condução)

1 — É o abono pago a todos os trabalhadores, à exceção dos motoristas, que conduzam em serviço os veículos da empresa em que se deslocam para os locais onde vão desempenhar o seu trabalho.

2 — Este abono, no montante de 100\$ por dia, é atribuído pela condução de qualquer tipo de veículos automóveis e motos, lambretas ou bicicletas motorizadas, e é devido sempre que o trabalhador utilize a via-tura no mínimo de 3 horas por dia.

3 — Aos trabalhadores mecânicos auto, lubrificadores-lavadores e electricistas quando em serviço nas garagens, nos dias em que prestem serviço de condução fora das mesmas, é concedido o abono previsto no número anterior.

4 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores que pretendam deixar de conduzir deverão solicita-lo, por escrito, à empresa com uma antecedência mínima de 180 dias.

5 — O período de antecedência poderá ser dispensado caso haja motivo justificado.

Artigo 4.º

(Subsídio para obtenção da carta de condução)

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

2 — Os trabalhadores que hajam recebido o subsídio previsto no número anterior não podem deixar de conduzir durante um período de garantia de 5 anos.

3 — Fendo tal período de garantia, ficarão os trabalhadores sujeitos à regra do n.º 4 do artigo anterior.

4 — Os trabalhadores que antes do termo do período referido no n.º 2 pretendam escusar-se ao dever de condução, poderão fazê-lo nos termos dos n.ºs 4 e 5 do artigo anterior, ficando contudo constituídos no dever de indemnizar a empresa relativamente a tantos quintos do valor do subsídio recebido quantos os anos que faltarem para a conclusão do prazo de garantia referido no n.º 2.

5 — Poderá, porém, a empresa dispensar a referida indemnização nos casos em que os serviços de saúde ocupacional reconheçam que o trabalhador está impossibilitado de conduzir.

Artigo 5.º

(Abono para falhas)

1 — É a retribuição monetária que visa compensar o risco ou prejuízos resultantes do exercício das funções de pagador, recebedor, cobrador e operadora de telecomunicações de locutório.

Este abono é atribuído somente:

- a) Aos pagadores em serviço na tesouraria;
- b) Aos cobradores e aos recebedores em serviço de cobrança;
- c) Aos trabalhadores que tiverem a seu cargo caixas pequenas, caixas subsidiárias destas ou a venda de senhas nas cantinas e bares, com um volume de pagamentos em dinheiro superior a 100 contos anuais;
- d) Às operadoras de telecomunicações dos locutórios e aos técnicos auxiliares de aparelhos em serviço a bordo de navios.

2 — Sempre que um trabalhador com as funções designadas nas alíneas a), b) e c) deste artigo se ausente por qualquer motivo, excepto em gozo de férias, quando não for substituído, sofrerá no seu abono mensal o desconto equivalente aos dias de ausência, sendo a respectiva importância abonada ao trabalhador que o substituir.

As operadoras de telecomunicações dos locutórios designadas na alínea d) receberão o abono nos dias em que desempenharem as funções de caixas dos locutórios.

Os técnicos auxiliares de aparelhos designados na alínea d) receberão o abono nos dias em que receberem verbas devidas por custo de chamadas.

Artigo 6.º

(Abono para refeição)

1 — Este abono aplica-se a refeições que correspondam a períodos de trabalho em horas extraordinárias, em dias de descanso semanal e em feriados, conforme se dispõe nos números seguintes:

1.1 — Em horas extraordinárias:

a) Para pequeno-almoço:

Quando o trabalho extraordinário se inicie até às 8 horas, inclusive, ou se prolongue para além das 6 horas;

b) Para almoço, jantar ou ceia:

Quando o trabalho extraordinário seja igual ou superior a duas horas e atinja o período normal de almoço, jantar ou ceia, respectivamente das 12 às 14, 19 às 21 e das 2 às 4 horas.

1.2 — Em dias de descanso semanal, em dias feriados e de dispensa genérica:

a) Para pequeno-almoço:

Quando o trabalho se inicie até às 6 horas, inclusive, ou se prolongue para além das 8 horas, inclusive;

b) Para almoço, jantar ou ceia:

Quando o trabalho atinja o período normal de almoço, jantar ou ceia, respectivamente das 12 às 14 horas, das 19 às 21 horas e das 2 às 4 horas.

2 — As importâncias dos abonos constantes deste artigo são as fixadas na respectiva tabela.

3 — O abono para refeição não é acumulável com o subsídio referente a essa refeição.

Artigo 7.º

(Abono por exercício de funções especiais da empregada de limpeza)

1 — É o abono concedido a empregados de limpeza enquanto, para além das suas funções, exerçam a coordenação de um grupo de trabalhadoras (nunca menos de 3) da mesma categoria ou exerçam funções de empregada de cantina relativamente à confecção e assistência a refeições em messes.

2 — Este abono, no montante de 37\$50 por cada dia de prestação efectiva de trabalho, é atribuído sempre que ocorra o exercício das funções descritas no número anterior.

Artigo 8.º

(Abono quilométrico)

Os trabalhadores que utilizem, para efeitos de serviço, os seus automóveis ligeiros terão direito ao abono quilométrico fixado pela empresa, desde que hajam sido previamente autorizados pelo respectivo director ou quem o substitua.

Este abono é calculado como segue:

$$0,25 \times S - \text{automóveis};$$

$$0,12 \frac{(S + N)}{2} - \text{motociclos};$$

$$0,10 \frac{(S + N)}{2} - \text{velocípedes com motor e ciclomotores},$$

em que:

S = valor do litro da gasolina super;

N = valor do litro da gasolina normal.

ANEXO VIII

Regulamento de ajudas de custo por deslocações em serviço

Artigo 1.º

(Conceitos)

1 — A empresa pode, por necessidade de serviço, deslocar temporariamente qualquer trabalhador para que este exerça as suas funções fora do local habitual de trabalho, nos termos do presente regulamento.

2 — Aos trabalhadores deslocados em serviço é concedida uma ajuda de custo, nas condições previstas neste regulamento.

Artigo 2.º

(Deslocações em serviço)

1 — Consideram-se deslocações em serviço as efectuadas pelo trabalhador, por determinação da empresa, para prestação temporária de trabalho fora do seu local habitual.

2 — Só as deslocações em serviço efectuadas entre locais de trabalho cujas centrais de influência distem 5 km ou mais, contados em linha recta, conferem aos trabalhadores direito à ajuda de custo.

Artigo 3.º

(Condições de atribuição de ajudas de custo)

1 — Nas deslocações em que se verifique a ida e o regresso diário, a atribuição das ajudas de custo far-se-á de acordo com as seguintes condições:

- a) Pequeno-almoço — quando a saída do local habitual de trabalho para o local de embarque ou de prestação de serviço for antes das 7 horas e 30 minutos, ou coincidir com essa hora, e o regresso ao local habitual de trabalho depois das 8 horas;
- b) Almoço — quando a saída do local habitual de trabalho for até às 12 horas e o regresso ao mesmo depois das 14 horas;
- c) Jantar — quando a saída do local habitual de trabalho for até às 19 horas e o regresso ao mesmo depois das 21 horas;
- d) Ceia — quando a saída do local habitual de trabalho for depois das 19 horas e atinja o período das 2 às 4 horas.

2 — Nas deslocações por dias sucessivos, as ajudas de custo são atribuídas nos seguintes termos:

- a) Nos dias de saída e regresso, de acordo com o disposto no número anterior;
- b) Para alojamento e pequeno-almoço, quando tenham sido dadas instruções ao trabalhador para permanência na localidade;
- c) Para diária, desde que a deslocação envolva um ou mais dias completos.

Artigo 4.º

(Consequência da atribuição de ajudas de custo)

A atribuição de ajudas de custo para refeição determina a perda do subsídio ou abono de refeição correspondente.

Artigo 5.º

(Deslocação 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 gratuitamente a alimentação ou alojamento, ou ambos, ou suporte as respectivas despesas, na parte em que se encontrem garantidas;
- b) As que impliquem a utilização de transporte cujo preço inclua alimentação ou pernoita, pelo tempo de duração da viagem;
- c) As deslocações não enquadráveis no artigo 2.º

Artigo 6.º

(Deslocações com carácter excepcional)

Poderão ser excepcionalmente suportadas pela empresa, mediante apresentação de documento justifica-

tivo, as despesas decorrentes de deslocações, nomeadamente ao estrangeiro, que, por imposição de serviço, comprovadamente se não enquadrem no sistema fixado neste regulamento.

Artigo 7.º

(Adiantamento)

1 — Os responsáveis pelos departamentos abonarão, se os trabalhadores a deslocar o solicitarem, as importâncias reputadas necessárias para a deslocação.

2 — As importâncias adiantadas devem ser repostas pelo trabalhador logo que receba as ajudas de custo correspondentes.

ANEXO IX

Regulamento da actividade sindical na empresa

Artigo 1.º

(Exercício da actividade sindical)

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

2 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — 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 ou ainda pelos delegados sindicais, com a antecedência mínima de 24 horas;
- b) Colocar à disposição dos delegados sindicais uma dependência das instalações da empresa, para seu uso próprio;
- c) Permitir a divulgação de todos os documentos emanados dos sindicatos, bem como a sua fixação em locais apropriados para o efeito.

Artigo 2.º

(Dirigentes sindicais)

1 — Consideram-se membros das direcções sindicais aqueles que como tal são definidos nos estatutos dos sindicatos respectivos.

2 — Os dirigentes sindicais identificam-se por documento emitido pelo sindicato a que pertencem.

Artigo 3.º

(Delegados sindicais)

1 — Consideram-se delegados sindicais aqueles que assim forem definidos pelo sindicato a que pertencem, 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 comunicarão a identificação dos mesmos ao departamento de pessoal da região a que o trabalhador pertence, por meio de carta registada com aviso de recepção, data a partir da qual será reconhecido a esse trabalhador o crédito de horas a que se refere o artigo 7.º

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

Artigo 4.º

(Candidatos a dirigentes sindicais)

Consideram-se candidatos aos corpos gerentes dos organismos sindicais aqueles que como tal forem indicados pelo sindicato a que pertencem.

Artigo 5.º

(Direitos e garantias dos dirigentes, delegados e candidatos a dirigentes sindicais)

1 — Os dirigentes (os seus representantes), delegados ou candidatos a dirigentes sindicais não podem ser afetados nos seus direitos e garantias em consequência do exercício das suas funções.

2 — Mediante identificação, os dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa podem circular livremente em quaisquer instalações da mesma. De igual modo, os delegados sindicais circularão livremente nos locais de trabalho por onde forem eleitos.

3 — Mediante credencial emitida pelo sindicato respectivo, os dirigentes que não sejam trabalhadores da empresa, os delegados sindicais e os candidatos a dirigentes sindicais circularão livremente nas instalações da empresa.

4 — Para efeitos dos números anteriores, os dirigentes (ou seus representantes), os delegados e os candidatos a dirigentes sindicais deverão dar a conhecer a sua presença ao responsável pelos serviços.

Artigo 6.º

(Faltas para o exercício de actividade sindical)

As faltas dadas pelos dirigentes, delegados e candidatos a dirigentes sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

Artigo 7.º

(Crédito para o exercício de actividade sindical)

1 — Para o exercício das suas funções, cada dirigente sindical beneficia de um crédito de 64 horas por mês.

2 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 12 horas por mês.

3 — Os candidatos a dirigentes dos organismos sindicais beneficiarão de um crédito de 64 horas durante o período de 1 mês anterior às eleições.

4 — Estes créditos são referidos ao período normal de trabalho e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5 — Os créditos previstos neste artigo poderão ser utilizados em fracções de horas ou em dias completos.

Artigo 8.^º

(Utilização do crédito para o exercício da actividade sindical)

1 — A utilização do crédito referido no n.^º 1 do artigo anterior pode ser efectuada de forma a, individualmente, serem excedidas as 64 horas, desde que o dirigente utilize o crédito de outro, de acordo com o número seguinte.

2 — A soma das horas de falta de todos os dirigentes sindicais não pode ser superior ao resultado do produto de 64 horas pelo número de membros dos corpos gerentes reconhecidos nos termos do artigo 2.^º

3 — A utilização dos créditos referidos no n.^º 3 do artigo anterior é indivisível.

Artigo 9.^º

(Excesso de faltas)

1 — Em caso de excesso de faltas na utilização a que se referem os n.^{os} 1 e 2 do artigo anterior, o mesmo será expresso em horas, dividido pelo número de membros dos corpos gerentes do referido sindicato.

2 — O procedimento previsto no número anterior cabe ao departamento de regime e relações sindicais, devendo comunicar o mesmo à informática e dar conhecimento ao sindicato respectivo.

Artigo 10.^º

(Reuniões sindicais com a empresa)

O tempo despendido, incluindo o necessário para deslocação, quando tenha lugar, pelos dirigentes ou delegados sindicais em contactos, convocados ou autorizados pela direcção ou pela administração da empresa, é considerado, para todos os efeitos, como de serviço, não contando para o efeito de crédito de horas a que se refere o artigo 7.^º

Artigo 11.^º

(Comunicação)

1 — Para serem consideradas faltas ao abrigo dos artigos 6.^º, 7.^º e 8.^º, os dirigentes, delegados ou candidatos aos corpos gerentes dos organismos sindicais deverão comunicar, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os membros respectivos necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, dentro das 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

2 — A comunicação deverá ser feita ao responsável pelo registo do ponto do local de trabalho a que o trabalhador pertence.

3 — A não observância dos prazos referidos no n.^º 1 determina a classificação das faltas como justificadas, contando para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 12.^º

(Reuniões de trabalhadores na empresa)

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

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até ao limite máximo de:

- a) 15 horas por ano, para participar em reuniões promovidas por dirigentes ou delegados sindicais devidamente credenciados para o efeito;
- b) 15 horas por ano, para participar em reuniões promovidas pela comissão de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores ou seus representantes, devidamente credenciados para o efeito.

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

4 — O tempo despendido pelos trabalhadores nos termos do n.^º 2 conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

5 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao respetivo director regional, com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendem que elas se efetuam.

6 — Serão consideradas como faltas justificadas sem retribuição as horas que ultrapassem o crédito fixado no n.^º 2, ou quando não for respeitado o disposto no número anterior.

ANEXO X

Regulamento das comissões de higiene, prevenção e segurança no trabalho

Artigo 1.^º

(Comissões de higiene, prevenção e segurança no trabalho)

1 — No sentido de assegurar a execução de uma conveniente política de higiene, prevenção e segurança no trabalho, a empresa instituirá a necessária estrutura orgânica, devendo para isso ter em funcionamento serviços de higiene, prevenção e segurança no trabalho, dotados dos técnicos especializados na matéria.

2 — Como órgãos consultivos e deliberativos e de fiscalização, serão instituídas comissões centrais e locais de higiene, prevenção e segurança no trabalho, de acordo com o disposto no artigo seguinte.

3 — Na empresa haverá comissões centrais de higiene e segurança, uma em Lisboa e outra no Porto.

Nos locais de trabalho em que tal se justifique, funcionará uma comissão local de higiene, prevenção e segurança, cujas normas de constituição, atribuições e funcionamento serão definidas pelas comissões centrais.

Artigo 2.º

(Constituição)

1 — Cada comissão central de higiene e segurança será constituída por 6 membros, dos quais 3 trabalhadores nomeados pelos sindicatos e 3 pela empresa, sendo um destes últimos o responsável pelo sector da higiene e segurança no trabalho, que presidirá, com voto de qualidade. A pedido de qualquer dos membros das CCHST poderão assessorar estas comissões, sem direito a voto, um médico dos SMO e um representante do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

2 — Os membros das comissões de higiene e segurança exercerão o seu mandato por períodos de 1 ano, renováveis, mas poderão a todo o momento ser substituídos pela entidade que os nomeou.

3 — Os membros das CCHST serão nomeados nos primeiros 15 dias de cada ano.

Artigo 3.º

(Atribuições)

As comissões centrais de higiene e segurança terão as seguintes atribuições:

- 1) Elaborar normas de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- 2) Propor a constituição das comissões locais de higiene e segurança, nos locais de trabalho em que tal se justifique, de acordo com as normas anteriores;
- 3) Zelar pelo cumprimento dessas normas;
- 4) Efectuar inspecção periódica a todas as instalações e a todo o material que interesse à salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- 5) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante neste acordo e demais instruções referentes à salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- 6) Procurar obter, pelos meios ao seu alcance, a colaboração de todos os departamentos da empresa, com vista a uma permanente melhoria das condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- 7) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações, directamente ou por intermédio dos sindicatos ou comissão de trabalhadores, sobre matéria da sua competência;
- 8) Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- 9) Estudar as circunstâncias e causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidade;
- 10) Propor, em relação a acidentes que o justifiquem, as medidas recomendáveis para evitar a sua repetição;

- 11) Informar periodicamente os trabalhadores da empresa sobre a actividade desenvolvida;
- 12) Diligenciar para que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos do posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos em matéria de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- 13) Organizar cursos de formação sobre salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- 14) Elaborar relatórios e enviar cópias dos referentes a cada ano aos organismos competentes e aos sindicatos outorgantes e comissão de trabalhadores.

Artigo 4.º

(Reuniões)

1 — As comissões centrais de higiene e segurança reunir-se-ão ordinariamente uma vez por mês, elaborando acta circunstanciada de cada reunião.

2 — Serão convocadas reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou frequência dos acidentes o justifiquem ou, pelo menos, metade dos seus membros o solicitem.

3 — As comissões centrais de higiene e segurança poderão solicitar a colaboração que entenderem necessária por parte de organismos oficiais.

Artigo 5.º

(Formação)

Os membros das comissões centrais de higiene e segurança devem frequentar, quando se julgue necessário, cursos de especialização em matérias relativas à salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, sem perda de remuneração e demais regalias.

Artigo 6.º

(Reclamações)

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos sindicatos e comissão de trabalhadores, podem apresentar às comissões centrais de higiene e segurança da empresa todas as reclamações ou sugestões referentes a deficiências, quanto às condições de segurança e salubridade dos locais de trabalho, que possam ter repercussão nas condições de saúde (iluminação, ventilação, etc.).

Artigo 7.º

(Disposições gerais sobre o funcionamento das comissões de higiene, prevenção e segurança)

1 — As funções das comissões de higiene e segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer outras regalias.

2 — As despesas emergentes do funcionamento das comissões de higiene e segurança serão suportadas pela empresa.

ANEXO XI
Regulamento dos cargos de direcção e chefia

Artigo 1.º

(Princípios gerais)

A partir da entrada em vigor do presente acordo de empresa, os cargos de direcção e chefia não farão parte das carreiras e serão exercidos em comissão de serviço.

Artigo 2.º

(Regime dos anteriores titulares de cargos de chefia)

1 — Os titulares dos cargos de chefia à data da entrada em vigor deste AE, sem prejuízo do disposto no número seguinte, manterão as garantias inerentes ao estatuto do cargo de chefia actualmente desempenhado, constantes do ACT de 1977.

2 — Poderão, porém, os mesmos solicitar a transição para a carreira de especialistas, tomando então a empresa posição sobre a questão, atentas as condições especiais do trabalhador e as necessidades de serviço, revestindo o deferimento da pretensão a forma de nomeação.

Artigo 3.º

(Preenchimento de cargos)

1 — O preenchimento dos cargos de direcção e de chefia é da exclusiva competência da empresa e reveste a forma de nomeação, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 — Os cargos de direcção e de chefia devem ser preenchidos por recrutamento interno.

2.1 — Não havendo nos quadros da empresa trabalhadores que satisfaçam todos os requisitos do cargo a preencher, poderá recorrer-se a recrutamento externo para nível correspondente àquele cargo, nos termos referidos no artigo 6.º

2.2 — Os cargos de chefe de secção e serviço destinam-se somente aos trabalhadores oriundos das carreiras executivas.

2.3 — Os trabalhadores das carreiras executivas terão, quando em igualdade de circunstâncias, prioridade sobre os restantes trabalhadores para o preenchimento dos cargos de chefe de sub-repartição.

3 — O preenchimento de cargos até sub-repartição (inclusive) será precedido de concurso.

Os trabalhadores das carreiras executivas que se candidatem aos referidos cargos serão dispensados das habilitações literárias eventualmente exigidas para o cargo.

Artigo 4.º

(Remunerações)

As remunerações mínimas mensais dos cargos de direcção e chefia são as constantes do anexo VI.

Artigo 5.º

(Efeitos)

1 — O exercício de cargos para além do período de um ano constitui condição bastante para conferir ao

trabalhador direito à categoria/nível salarial que lhe corresponderá, de acordo com o disposto no artigo seguinte.

2 — Sempre que haja sucessão ininterrupta de cargos é contado, para efeitos do n.º 1, todo o tempo de exercício do cargo anterior, desde que hajam decorridos 2 meses no desempenho do novo cargo.

Artigo 6.º

(Quadro de correspondências)

Para os efeitos previstos no artigo anterior, bem como para os referidos no n.º 2.1 do artigo 3.º, os níveis salariais de correspondência nas carreiras são os seguintes:

Níveis salariais	Cargos	Níveis de correspondência
3	Chefe de secção e serviço	Q
4	Chefe de sub-repartição	R
5	Chefe de repartição	S
6	Chefe de divisão	T
7	Subdirecção de serviços	U
8	Direcção de serviços	V
9	Director	V

Artigo 7.º

(Interinidade)

1 — Os cargos de direcção e chefia que se encontram ocasionalmente vagos ou cujos titulares estejam temporariamente ausentes podem ser exercidos interinamente, observado o disposto na cláusula 43.ª (Duração de interinidade).

2 — A designação para o exercício interino de cargos é feita por nomeação da empresa, atenta a regra do n.º 2.2 do artigo 3.º, procedendo-se à compensação pelo desempenho dos mesmos nos termos da cláusula 41.ª (Interinidade de funções).

3 — O tempo de exercício de cargos na situação de interinidade é contado para efeito do disposto nos artigos 5.º e 8.º sempre que o trabalhador nessa situação venha a ser nomeado para preencher, não interinamente, o respectivo cargo.

Artigo 8.º

(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 a comissão de serviço cessar por iniciativa da empresa, o trabalhador, sem prejuízo das regras sobre progressões e promoções:

- a) Manterá o vencimento congelado do cargo e passará ao nível salarial que houver entretanto adquirido, por força do disposto no artigo 6.º, caso tenha sido titular do cargo por mais de 1 ano; ou
- b) Retomará a respectiva carreira e nível de origem, caso o tempo de exercício do cargo não seja superior a 1 ano, embora mantenha o vencimento congelado quando a comissão de serviço tiver atingido 6 meses.

3 — Sem prejuízo das regras sobre progressões e promoções, quando a comissão de serviço cessar por iniciativa do trabalhador, este:

- a) Retomará a respectiva carreira e nível de origem, caso o tempo de exercício do cargo não seja superior a 1 ano; ou
- b) Passará ao nível salarial que houver entretanto adquirido, por força do disposto no artigo 6.º, caso tenha sido titular do cargo por mais de 1 ano.

ANEXO XII

Regulamento de cantinas, messes e subsídios para refeição

Artigo 1.º

(Direito ao subsídio de refeição)

1 — A empresa garantirá um subsídio de refeição a cada um dos seus trabalhadores, salvo os excluídos na cláusula 138.ª, destinado a subsidiar uma refeição diária, relativamente aos dias em que hajam prestado serviço, desde que executem, nesses dias, integralmente, um dos períodos de trabalho ou trabalhem, no mínimo, 3 horas seguidas ou interpoladas por refeição principal.

2 — Os trabalhadores que, por se encontrarem em situação de deslocação em serviço, beneficiem das ajudas de custo a que se refere o regulamento de ajudas de custo por deslocações em serviço, não têm direito ao subsídio de refeição durante o período em que as receberem.

Artigo 2.º

(Manutenção do direito ao subsídio de refeição)

Não perdem direito ao recebimento do subsídio de refeição os trabalhadores que não se encontrem na situação de prestação efectiva de serviço devido a prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social, bem como na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores, na parte em que não excede os créditos fixados neste AE e, ainda, os que se encontrem nas situações previstas no artigo 6.º, n.os 3 e 4, do regulamento dos trabalhadores-estudantes.

Artigo 3.º

(Data da atribuição do subsídio de refeição)

Os subsídios de refeição serão pagos no mês anterior àquele a que disserem respeito, abatendo-se, porém, no seu número, o correspondente aos dias em que o trabalhador não prestou serviço e àqueles em que esteve abrangido pelo n.º 2 do artigo 1.º, no mês anterior.

Artigo 4.º

(Valor dos subsídios de refeição e custo das senhas de refeição)

As alterações que vierem a verificar-se em relação ao valor dos subsídios de refeição ou senhas para refeição serão publicadas em ordem de serviço, conforme a cláusula 137.ª do AE.

Artigo 5.º

(Cantinas)

1 — As cantinas da empresa funcionam para fornecimento de refeições, sem fins lucrativos, aos seus trabalhadores.

2 — A utilização das cantinas por trabalhadores estranhos à empresa só pode verificar-se, a título excepcional, mediante autorização do director-geral.

Artigo 6.º

(Custo das refeições a fornecer nas cantinas)

1 — A contribuição dos trabalhadores nas refeições fornecidas pelas cantinas será igual ao valor do subsídio de refeição.

2 — A contribuição referida no número anterior será paga mediante aquisição de senhas para refeição, cujo preço será fixado em ordem de serviço.

3 — Os trabalhadores autorizados a tomar mais de uma refeição diária nas cantinas poderão adquirir senhas por valor igual ao do subsídio de refeição.

4 — Os reformados poderão adquirir senhas especiais para refeição, de acordo com o fixado em ordem de serviço, conforme a cláusula 137.ª do AE.

Artigo 7.º

(Composição das refeições a fornecer nas cantinas)

1 — As refeições a fornecer nas cantinas da empresa serão constituídas por:

Sopa;
Um prato;
Fruta ou doce;
Uma bebida (vinho, cerveja, refrigerante ou água mineral);
1 pão.

2 — Haverá, sempre que tal se justifique, duas ementas: uma normal e outra de dieta.

3 — As dietas serão fornecidas aos trabalhadores portadores de senhas próprias.

Artigo 8.º

(Comissão de cantinas)

1 — Na empresa haverá comissão de cantinas, uma em Lisboa e outra no Porto.

2 — Cada comissão de cantinas será constituída por 6 membros, dos quais 3 trabalhadores nomeados pelos ORT e 3 representantes da empresa.

3 — Os membros das comissões de cantinas exercerão o seu mandato por períodos de 1 ano, renováveis, mas poderão, a todo o momento, ser substituídos pelas entidades que os nomearem.

Artigo 9.º

(Funções da comissão de cantinas)

1 — As funções da comissão de cantinas são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo da retribuição ou quaisquer regalias.

2 — São atribuições da comissão de cantinas:

- a) Fiscalizar as contas das cantinas;
- b) Fiscalizar a quantidade e qualidade dos alimentos fornecidos, bem como os respectivos preços;
- c) Colaborar com as entidades responsáveis pelo funcionamento das cantinas na elaboração de ementas;
- d) Elaborar relatório anual sobre assuntos da sua competência, a apresentar à empresa e aos ORT.

Artigo 10.^º

(Messes)

Deverá ser autorizado o funcionamento de messes nos locais em que tal se justifique.

Artigo 11.^º

(Funcionamento das messes)

1 — A gerência das messes é da responsabilidade dos trabalhadores seus utentes.

2 — É da responsabilidade da empresa o fornecimento de instalações adequadas, combustível, mobiliário e utensílios, bem como do pessoal necessário ao bom funcionamento das messes.

ANEXO XIII

Regulamento das admissões e readmissões

CAPÍTULO I

Admissões

Artigo 1.^º

(Preenchimento de vagas nos quadros do pessoal)

Para preenchimento de vagas que ocorram nos quadros do pessoal da empresa, ou de novos postos de trabalho, os TLP só poderão recorrer a admissões do exterior quando não houver candidatos entre os trabalhadores ao serviço da empresa que possuam os requisitos exigidos para o desempenho da função.

Artigo 2.^º

(Prioridade no preenchimento de vagas)

1 — O pessoal de qualquer carreira da empresa, desde que devidamente inscrito, terá prioridade no preenchimento de vagas que ocorram nas categorias iniciais de outras carreiras, desde que tenha prestado provas satisfatórias e reúna os requisitos e condições necessárias de admissão.

2 — O disposto no n.^º 1 é aplicável para ingresso na carreira de especialista, excepto no que se refere à inscrição prévia.

Artigo 3.^º

(Inscrição prévia e condições de preferência para mudança de carreira)

1 — Se existirem trabalhadores da empresa inscritos para mudança de carreira até 60 dias antes da abertura da vaga, possuindo os requisitos necessários ao preenchimento do lugar e que hajam cumprido as formalidades requeridas para a admissão, ingressarão na carreira por ordem de valorização nas provas produzidas, se disso for caso, ou, não havendo lugar a tais provas ou em caso de empate, por ordem de inscrição.

sarão na carreira por ordem de valorização nas provas produzidas, se disso for caso, ou, não havendo lugar a tais provas ou em caso de empate, por ordem de inscrição.

2 — As inscrições a que se alude no número anterior deverão ser renovadas nos dois primeiros meses de cada ano civil, sob pena de caducidade.

Artigo 4.^º

(Anúncio e prazo de inscrição)

Sempre que ocorram tais vagas, será emitida circular informativa fixando o prazo de 30 dias para inscrição dos interessados, se for caso disso, ou informando se as vagas irão ser preenchidas com trabalhadores anteriormente inscritos e que se encontram nos termos do artigo 3.^º

Artigo 5.^º

(Condições de preferência para os inscritos à menos de 60 dias)

Os trabalhadores inscritos de acordo com o artigo anterior, bem como os que estejam inscritos há menos de 60 dias, ingressarão na carreira nas condições expressas no artigo 3.^º, substituindo-se a ordem de inscrição pela antiguidade na empresa.

Artigo 6.^º

(Admissão do exterior)

Caso não existam trabalhadores nas condições dos artigos anteriores, a empresa recorrerá a candidatos do exterior.

Artigo 7.^º

(Processo de admissão do exterior)

1 — A empresa recorrerá a candidaturas do exterior, devidamente identificadas e por anúncio publicado, pelo menos, em dois jornais com maior tiragem nas cidades de Lisboa e Porto, aceitando apenas candidaturas mediante carta de resposta dos interessados. A data limite para as inscrições será incluída no anúncio, sendo controlada pelo carimbo do correio.

2 — O prazo de validade das inscrições será de 1 ano.

Artigo 8.^º

(Idade mínima para admissão)

A idade mínima para admissão em qualquer das carreiras é de 18 anos.

Artigo 9.^º

(Idade máxima para ingresso em algumas carreiras)

1 — A idade máxima para ingresso nas carreiras de técnico de telecomunicações de cabos, técnico de telecomunicações de linhas e cobrador será de 35 anos incompletos. Dessa condição deverá ser dado conhecimento aos candidatos admitidos, que assinarão declaração em como tomaram conhecimento.

2 — Não haverá lugar à aplicação do condicionamento etário estabelecido no n.^º 1, nos casos de

readmissão ou mudança de carreira, desde que o candidato tenha integrado qualquer categoria das aludidas carreiras durante pelo menos 5 anos, e os SMO considerem que o mesmo reúne as condições físicas e psíquicas necessárias ao desempenho das respectivas funções.

Artigo 10.º

(Condições gerais de admissão)

São condições gerais de admissão:

- a) Comprovar, por certificados oficiais, ter as habilitações mínimas exigidas para a categoria a que se candidata;
- b) Satisfazer as provas exigidas para a categoria a que se destina;
- c) Possuir carteira profissional, quando obrigatória, de acordo com a lei;
- d) Ter capacidade mental e física, comprovada por exame médico, para o desempenho das funções da categoria a que concorre;
- e) Comprovar por certificado do registo criminal não estar pronunciado por crime doloso, ainda não julgado, ou já ter cumprido a sentença a que haja sido condenado;
- f) Ter o trabalhador nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excepcionais em que se torne necessário recorrer a especialistas de outra nacionalidade.

Artigo 11.º

(Exame médico)

1 — Nenhum trabalhador pode ser admitido ou readmitido sem ter sido aprovado por um exame médico feito pelos médicos do trabalho da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

2 — Em caso de rejeição, o candidato poderá requerer nova inspecção por junta médica presidida pelo médico chefe dos SMO, de que farão parte um médico da empresa e outro indicado pelo candidato, se assim o solicitar.

3 — Só serão chamados para exame médico os candidatos que tenham vaga assegurada.

Artigo 12.º

(Admissões de pessoal com habilitações específicas)

1 — A empresa poderá admitir pessoal diplomado ou com outras habilitações profissionais ou especiais desde que entre os trabalhadores da empresa se não apresentem candidatos que possuam os requisitos que foram definidos para o preenchimento do lugar. Estas admissões serão feitas por contrato escrito, do qual será dado conhecimento prévio aos sindicatos, donde conste obrigatoriamente o posto de trabalho a desempenhar com indicação das respectivas funções.

2 — Todos os candidatos a admitir nos termos deste artigo serão submetidos a avaliação curricular e a exames psicotécnicos ou outros de acordo com as exigências do posto de trabalho a desempenhar.

Artigo 13.º

(Recrutamento por vencimento superior ao inicial)

1 — Sempre que o preenchimento do lugar das carreiras do pessoal executivo não seja assegurado por trabalhador da empresa, o recrutamento de trabalhadores do exterior poderá efectuar-se por vencimento superior ao inicial desde que:

- a) Se verifique impossibilidade de recrutamento pelo vencimento inicial por inexistência de oferta;
- b) O novo vencimento a oferecer, segundo o processo referido na alínea anterior, esteja compreendido entre os limites fixados para a categoria do executivo a que o recrutamento se refere.

2 — Sempre que o recrutamento deva efectuar-se nos termos do número anterior, a empresa, antecendo a abertura do concurso exterior, emitirá circular interna informando os trabalhadores das condições de vencimento propostas, para que estes, entendendo dever fazê-lo, e possuindo habilitações para tanto, se candidatem, a fim de exercerem o direito de preferência que lhes é reconhecido no acordo.

Artigo 14.º

(Processo de selecção)

1 — Os processos de escolha dos trabalhadores a admitir são da competência da empresa, observadas as regras do acordo, que deles dará conhecimento aos sindicatos do respectivo sector profissional.

2 — Aos trabalhadores a admitir para uma mesma categoria profissional serão aplicados processos de selecção idênticos, adaptados, contudo, à função.

Artigo 15.º

(Classificação dos candidatos)

1 — A classificação dos candidatos será da responsabilidade de um júri nomeado pela empresa.

2 — Caso façam parte do processo selectivo entrevistas de avaliação curricular ou outras, deverão obedecer a um modelo uniforme e dar lugar a um parecer final.

3 — No caso em que as provas psicotécnicas façam parte do processo de selecção procurar-se-á, na medida do possível, que os resultados apresentem os candidatos dispostos sequencialmente.

4 — O candidato a provas psicotécnicas deverá declarar antes do início das mesmas se se encontra em condições psíquicas e físicas para as prestar. Em caso negativo, as provas serão adiadas por uma única vez.

5 — A admissão de candidatos far-se-á sempre segundo a ordem de classificação final, tendo-se além disso em conta que a validade das provas cessa passados 2 anos sobre a data da sua realização.

6 — Em caso de igualdade de classificação, o desempate será feito por ordem de inscrição.

Artigo 16.º

(Estágio ou curso de formação)

1 — Sempre que das condições de admissão faça parte a prévia aprovação em estágio ou curso de formação, estes consideram-se parte integrante do processo de selecção. Até à admissão, as relações entre o candidato e a empresa serão regidas por contrato escrito donde conste:

- a) A obrigação por parte da empresa de admitir o candidato findo o estágio ou curso de formação com aproveitamento;
- b) O prazo de duração do estágio ou curso de formação e a obrigação por parte do candidato de frequentar durante esse prazo o estágio ou curso de formação;
- c) A remuneração a que terá direito durante o período do contrato.

2 — Em caso algum será autorizada a frequência de estágio ou curso de formação sem prévia assinatura do contrato.

Artigo 17.º

(Período experimental)

As readmissões para carreira diferente da anterior e as admissões serão feitas a título experimental por um período máximo de 15 dias, com excepção de:

- a) Admissão de licenciados e bacharéis, que requer um período experimental de 4 meses;
- b) Para outras profissões que requeiram alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade poderá ser fixado, de acordo com o sindicato respectivo, um período experimental superior;
- c) As admissões para cargos de direcção e chefia estarão sujeitas a um período experimental de 6 meses, seja qual for a categoria subjacente à admissão.

Artigo 18.º

(Rescisão do contrato durante o período experimental)

Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou alegação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização ou compensação.

Artigo 19.º

(Efectividade da admissão)

Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

Artigo 20.º

(Contrato individual de trabalho)

No acto de admissão será elaborado um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplo, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual deverá constar pelo menos o seguinte:

- a) Categoria profissional/carreira;
- b) Descrição de funções;

- c) Retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local e área de trabalho.

Artigo 21.º

(Documentação a fornecer ao trabalhador admitido ou readmitido)

No acto de admissão ou readmissão serão entregues ao trabalhador um exemplar do acordo e regulamentos em vigor, bem como um cartão de identificação ou documento que o substitua, cuja utilização será obrigatória durante as horas de serviço, dentro das instalações da empresa.

Artigo 22.º

(Anulação da inscrição e ou admissão)

Será considerada nula toda e qualquer admissão e inscrição sempre que o candidato convocado para ocupar determinado lugar o não venha a fazer dentro do prazo máximo de 10 dias, salvo motivo de força maior, devidamente comprovado, caso em que o prazo é alargado para 30 dias.

CAPÍTULO II

Readmissões

Artigo 23.º

(Readmissão)

A readmissão de trabalhadores realiza-se segundo as regras do recrutamento do exterior, com preferência sobre os que nunca tenham trabalhado na empresa e sem prejuízo do disposto na cláusula 22.ª, n.º 2.2.

Artigo 24.º

(Condições de readmissão)

1 — Com a reserva estabelecida no artigo seguinte, os candidatos devem satisfazer as condições de admissão que vigorarem no momento da readmissão.

2 — É condição de readmissão não ter o trabalhador sido demitido da empresa por motivos disciplinares ou não ter cessado o contrato de trabalho por facto imputável ao trabalhador susceptível de dar causa a despedimento através de processo disciplinar.

Artigo 25.º

(Dispensa total ou parcial de provas)

Quando a ausência da empresa não for superior a 2 anos, podem os candidatos ser dispensados, total ou parcialmente, das provas estabelecidas para admissão, excepto se pretenderem ingressar em carreira diversa daquela em que haviam estado integrados.

Artigo 26.º

(Antiguidade na empresa e tempo de serviço)

Aos trabalhadores readmitidos, o tempo prestado anteriormente à readmissão não é contado para efeitos de antiguidade na empresa, mas tão-somente como tempo de serviço.

Artigo 27.º

(Readmissão por anulação da reforma por invalidez)

1 — O trabalhador que seja reformado por invalidez e a quem tenha sido anulada a pensão de reforma em resultado de exame de junta médica de revisão será readmitido, de acordo com as condições gerais de readmissão, desde que considerado apto no exame médico previsto no artigo 11.º

2 — Esta readmissão terá efeitos imediatos, independentemente de vaga.

3 — O candidato, desde que não pretenda ingressar em carreira diversa daquela em que havia estado integrado, será dispensado das provas estabelecidas para admissão.

ANEXO XIV

Regulamento das bibliotecas profissionais dos TLP

Artigo 1.º

(Instituição)

A empresa manterá as bibliotecas profissionais instituídas enquadradas nos departamentos de formação e que funcionarão em instalações adequadas em Lisboa e Porto.

Artigo 2.º

(Competência)

Compete exclusivamente à biblioteca profissional:

- a) A aquisição, registo e distribuição das publicações entradas na empresa;
- b) A catalogação e outras medidas de carácter documental em uso;
- c) A arrumação e conservação do acervo documental da empresa.

Artigo 3.º

(Fundo documental)

1 — A biblioteca é constituída por:

- a) Livros, manuais de formação e outras publicações que existiam na antiga APT e foi possível recuperar;
- b) Livros e publicações adquiridos especialmente para a biblioteca;
- c) Publicações editadas pela empresa e estudos de interesse para a empresa, particularmente os encomendados ao exterior;
- d) Livros ou publicações oferecidos.

2 — Dos acordos, actas de acordo, regulamentos e subsequentes alterações e adicionamentos será feito depósito obrigatório na biblioteca.

Artigo 4.º

(Organização interna)

1 — A biblioteca profissional possuirá:

- a) Um registo de entrada, que compreende a apostação de um carimbo com o número de entrada

e indicação da cota, o qual será aposto em etiqueta na capa da publicação e numa das páginas interiores, atestando o direito de propriedade por parte da empresa;

- b) Um catálogo de assuntos;
- c) Um catálogo de títulos;
- d) Um inventário de publicações periódicas;
- e) Quaisquer outros procedimentos documentais que possam vir a ser necessários para a boa execução dos serviços a seu cargo.

2 — A biblioteca editará periodicamente uma lista das publicações recebidas e dos manuais entretanto editados.

Artigo 5.º

(Aquisições)

Os pedidos de aquisição de publicações podem ser feitos por qualquer trabalhador e deverão ter o visto do director ou subdirector respectivo.

Artigo 6.º

(Empréstimo de publicações)

1 — É permitido o empréstimo de livros e outras publicações a todos os trabalhadores da empresa, pelo período máximo de 30 dias consecutivos.

2 — Os empréstimos serão sempre pessoais, não sendo autorizados empréstimos em nome de departamentos.

3 — Se um trabalhador ceder a terceiros publicações que lhe estejam emprestadas, continua a ser o responsável por essas publicações perante a biblioteca e documentação.

Artigo 7.º

(Requisição)

Os pedidos de empréstimo serão registados em impresso próprio existente na biblioteca e documentação, com a assinatura do respectivo utilizador.

Artigo 8.º

(Empréstimo permanente)

1 — As publicações que sejam muito especializadas e que interessem, em particular, a um trabalhador, poderá este usufruir do regime de empréstimo permanente.

2 — A atribuição da situação de empréstimo permanente a qualquer publicação carece de confirmação do director do departamento a que pertence o trabalhador, que assinará a respectiva requisição.

3 — O prazo de empréstimo permanente é extensível a um ano, após o que deverá a publicação ser devolvida à biblioteca e documentação conforme o n.º 5 deste artigo.

O pedido pode ser renovado, carecendo de novo da confirmação do director respectivo.

4 — Os trabalhadores detentores de publicações em regime de empréstimo permanente são obrigados a facultar a consulta dessas publicações a todos os trabalhadores eventualmente interessados.

5 — Os serviços de biblioteca deverão proceder anualmente à verificação do estado das publicações sujeitas a empréstimo permanente, comunicando superiormente qualquer caso de má conservação ou extravio que hajam detectado.

6 — Sempre que a frequência de consulta o justifique, deverá ser adquirido um segundo exemplar de qualquer publicação sujeita a empréstimo permanente.

Artigo 9.º

(Devoluções)

1 — Decorridos 30 dias sobre a data da requisição, o utilizador deverá entregar na biblioteca a publicação requisitada.

2 — Caso se verifique o incumprimento do prazo de devolução, será aplicado o disposto no artigo 11.º, salvo motivo devidamente justificado.

Artigo 10.º

(Conservação das publicações emprestadas)

Em caso algum poderão os trabalhadores a quem sejam emprestadas publicações para consulta apor-lhe sinais, que as possam prejudicar, ou por qualquer maneira alterá-las, ou deteriorá-las, sob pena do disposto no artigo 11.º

Artigo 11.º

(Indemnização por deterioração ou extravio)

As publicações extraviadas ou deterioradas serão avaliadas pelo preço actualizado do mercado. Se um ou mais volumes de uma colecção for extraviado e não puder ser adquirido isoladamente, o trabalhador pagará a colecção completa, passando para sua propriedade os restantes volumes da colecção.

Artigo 12.º

(Horário de funcionamento e consulta)

1 — O horário das bibliotecas é o horário geral dos escritórios da empresa.

2 — Durante as horas de expediente é permitida a consulta das publicações a todos os trabalhadores da empresa.

Artigo 13.º

(Disposições gerais e transitórias)

O presente regulamento produz efeitos a partir da data da sua publicação na empresa e revoga toda a regulamentação que o contrarie.

ANEXO XV

Regulamento de transferências

Artigo 1.º

(Definição de transferência)

Considera-se transferência:

- a) A mudança de local habitual de trabalho;
- b) A mudança de direcção de serviços ou unidades orgânicas, directamente dependentes do director-geral, adiante designadas por departamentos.

Artigo 2.º

(Modalidades de transferência)

Os trabalhadores podem ser transferidos:

- a) A seu pedido, por permuta, entre Lisboa e o Porto e vice-versa;
- b) Por efeito de promoção ou mudança de carreira;
- c) Por conveniência de serviço;
- d) Por motivos disciplinares;
- e) Por reconversão por incapacidade, cessação ou redução de postos de trabalho;
- f) Por serviços moderados.

Artigo 3.º

(Regra geral de prioridade entre as diversas modalidades de transferência)

Quando, num dado momento, se verifique haver que accionar várias modalidades de transferência, a ordem de prioridade dos movimentos a efectuar será a seguinte:

- 1) Por motivos disciplinares;
- 2) Por conveniência de serviço;
- 3) A pedido, tratando-se de permuta;
- 4) Por reconversão por incapacidade;
- 5) Por serviços moderados;
- 6) A pedido;
- 7) Por promoção;
- 8) Por reconversão, por cessação ou redução de postos de trabalho;
- 9) Entre Lisboa e o Porto e vice-versa;
- 10) Por mudança de carreira.

Artigo 4.º

(Transferência por motivos disciplinares)

1 — Considera-se transferência por motivos disciplinares a aplicada a um trabalhador como sanção resultante de processo disciplinar.

2 — Esta transferência só pode ser efectuada depois de concluído o processo disciplinar previsto no AE, e não dá lugar a qualquer direito ou indemnização.

Artigo 5.º

(Transferência por permuta)

1 — Entende-se por permuta a troca de lugares efectuada entre 2 trabalhadores da mesma categoria, per-

tencentes a locais habituais de trabalho ou departamentos diferentes, a qual é permitida desde que ambos reúnam condições para o preenchimento dos postos de trabalho em causa.

2 — Os trabalhadores interessados na permuta devem solicitá-la por escrito ao departamento de pessoal, independentemente da existência de vaga.

3 — Os permutantes devem efectuar a permuta no mesmo dia.

4 — Não serão autorizadas permutas se qualquer dos trabalhadores estiver a menos de um ano do limite de idade para a reforma.

5 — Às transferências previstas neste artigo aplica-se o disposto nos n.^{os} 8 e 9 do artigo 8.^º deste regulamento.

Artigo 6.^º

(Transferência por reconversão por incapacidade)

1 — Entende-se por reconversão por incapacidade a reclassificação dos trabalhadores, com incapacidade parcial permanente, aos quais seja aplicado o estatuto no AE sobre esta matéria.

2 — As transferências previstas no n.^º 1 deste artigo dão direito à indemnização estabelecida nos artigos 14.^º e 15.^º, desde que efectuadas para categoria de agrupamento salarial igual ou inferior.

3 — As transferências por reconversão por incapacidade, desde que motivadas por acidente de trabalho, dão sempre direito à indemnização mencionada no n.^º 2 deste artigo.

Artigo 7.^º

(Transferência por serviços moderados)

1 — Consideram-se em serviços moderados os trabalhadores em relação aos quais os SMO reconhecem que não podem exercer tarefas da sua categoria profissional por incapacidade resultante de acidente de trabalho, doença profissional, doença natural ou qualquer outro acidente.

2 — O regime de serviços moderados, quando não puder ser exercido no local ou departamento a que o trabalhador pertence, dará lugar, em qualquer dos casos, a transferência temporária ou não, a qual poderá ser efectuada para além da dotação atribuída ao departamento em que o trabalhador seja colocado.

3 — A gestão das transferências por serviços moderados é da competência do departamento de pessoal, ouvidos os serviços e o trabalhador interessado.

4 — As transferências previstas no n.^º 2 deste artigo, quando impliquem alteração do local de trabalho, dão direito à indemnização estabelecida nos artigos 14.^º e 15.^º, desde que o trabalhador se encontre em serviços moderados que se venham a transformar em definitivos, caso em que a indemnização se reporta à data do início dos serviços moderados temporários.

Artigo 8.^º

(Transferência a pedido)

1 — O trabalhador pode solicitar transferência, a qual, de acordo com o presente regulamento, lhe será concedida desde que se verifique a existência de vaga e ele reúna condições para o preenchimento do posto de trabalho a que se candidatou.

2 — Os pedidos de transferência serão enviados pelo trabalhador interessado directamente para o departamento de pessoal, ao qual compete executar a transferência, devendo indicar, em impresso próprio, o nome, número e categoria profissional, local de trabalho actual e pretendido, bem como os respectivos departamentos (indicar os códigos). A falta de indicação de qualquer destes dados pode tornar nulo o pedido de transferência.

3 — Dos pedidos de transferência recebidos no departamento de pessoal será dado conhecimento simultâneo aos departamentos de origem e de destino.

3.1 — O departamento de origem deverá informar o departamento de pessoal, no prazo máximo de 8 dias, da necessidade ou não de substituição do trabalhador, dos requisitos a que deve obedecer o seu substituto e da data a partir da qual o mesmo pode ser dispensado, sem prejuízo do serviço, para efeitos do disposto no n.^º 15 deste artigo.

3.2 — O departamento de destino, com visto do director ou seu substituto, informará no prazo de 30 dias o departamento de pessoal se, observado o disposto no n.^º 1, existe oposição à transferência, facto que, a existir, deverá ser devidamente fundamentado. A falta de resposta no prazo estabelecido significará acordo com a transferência.

4 — De acordo com a informação recebida do departamento de destino, o departamento de pessoal considerará ou não o pedido de transferência, comunicando, por escrito, tal facto ao trabalhador, bem como as informações prestadas pelos serviços.

5 — O departamento de pessoal elaborará uma listagem de acordo com as datas de entrada dos pedidos de transferência, a qual constituirá a ordem de prioridade de atendimento desses pedidos.

Em caso de entrada de diversos pedidos na mesma data, o desempate será feito pela antiguidade na empresa.

6 — O número máximo de pedidos de transferência que um trabalhador pode solicitar é de 5, quer os formule simultaneamente ou em datas diferentes, sem que os anteriores tenham caducado.

7 — Sempre que o trabalhador tenha solicitado —simultaneamente ou não— mais de um pedido de transferência, deverá indicar a prioridade que atribui a cada um deles, sob pena de, enquanto o não fizer, se não desencadear o processo de transferência.

8 — Ao trabalhador que tenha vários pedidos de transferência e veja atendido um desses pedidos, caducarão todos aqueles que tenham prioridade inferior.

9 — O trabalhador a quem tenha sido satisfeito um pedido de transferência não poderá formular novos pedidos antes de 2 anos, excepção feita quando alegue motivos especiais a que a empresa dê atendimento.

10 — O trabalhador que, tendo efectuado pedidos de transferência, pretenda desistir dos mesmos ou que tendo sido chamado a ocupar vaga para onde pediu transferência já não tenha interesse na mesma, deverá declarar tal facto, por escrito, ao departamento de pessoal, sendo anulados esses pedidos, não podendo formular outros antes de decorridos 2 anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

11 — Quando da criação formal de novos departamentos ou locais de trabalho poderão ser apresentados pedidos de transferência para os mesmos, com indicação da respectiva prioridade, anulando-se os pedidos de prioridade idêntica eventualmente existentes.

12 — Os pedidos de transferência perdem a validade no caso de alteração da categoria do trabalhador. Caso este permaneça interessado na transferência para o local ou departamento que tenha em vista, deverá efectuar novo pedido de transferência, contando-se a data deste novo pedido desde a sua entrada no departamento de pessoal.

13 — O atendimento de pedidos de transferência em categorias de nomeação constituirá sempre um acto de gestão da empresa.

14 — Quando ocorram vagas a cujo preenchimento deva proceder-se, serão considerados para as mesmas os pedidos de transferência registados no departamento de pessoal até ao dia anterior ao da ocorrência dessas vagas.

15 — No preenchimento das vagas em que tenha de se acionar o mecanismo da transferência a pedido terão prioridade os departamentos de destino sobre os departamentos de origem, salvo situações de força maior caso a caso aprovadas pelo DRT competente ou seu substituto.

Artigo 9.^º

(Transferência por conveniência de serviço)

1 — Em caso de mudança de instalações, de cessação ou extinção do posto de trabalho que não dê lugar a reconversão, a empresa poderá transferir o trabalhador por conveniência de serviço, tendo em atenção o interesse do mesmo e procurando, sempre que possível, o seu acordo.

2 — Identicamente se procederá quando, por alteração de efectivo ou por reorganização de serviço, resultem trabalhadores em excesso em determinado local de trabalho ou departamento.

3 — Quando, por motivo do disposto nos números anteriores, houver que proceder a transferência por conveniência de serviço, a escolha dos trabalhadores a transferir será efectuada pela seguinte ordem de prioridade:

- O mais moderno no local de trabalho;
- O mais moderno na categoria;

O mais moderno na empresa;
O que tiver número mais alto.

Apenas se não seguirá esta ordem de prioridade quando os lugares de que a empresa dispõe para colocação exijam dos trabalhadores a transferir condições, quanto a qualificação profissional, que impossibilitem o desempenho do posto de trabalho por parte dos mais modernos. A verificar-se esta hipótese, deverá a empresa fundamentá-la em termos objectivos, dando dessa fundamentação conhecimento prévio aos respectivos sindicatos e tomando as decisões decorrentes, sempre que possível, com o acordo destes.

4 — Quando, por efeito da reorganização dos serviços, haja cessação de postos de trabalho acompanhada da criação de outros de idêntica categoria, no preenchimento destes será dada preferência aos trabalhadores que ocupavam os postos cessantes e, dentro deles, a ordem de prioridade será a seguinte:

- O mais antigo no local de trabalho;
- O mais antigo na categoria;
- O mais antigo na empresa;
- O que tiver número mais baixo.

5 — Independentemente do disposto nos números anteriores, a empresa, procurando sempre que possível o acordo do trabalhador e informando previamente o sindicato respectivo, poderá transferir, temporária ou definitivamente, por conveniência de serviço, os trabalhadores aptos a organizar qualquer serviço novo, reorganizar outro já existente ou preencher postos de trabalho.

6 — Em princípio a empresa não deverá processar transferências por conveniência de serviço que não impliquem mudança de domicílio do trabalhador quando delas resulte agravamento efectivo de tempo de deslocação superior a uma hora em cada trajecto, contado a partir da respectiva residência.

Artigo 10.^º

(Transferência por promoção)

1 — Entende-se como transferência por promoção a ocupação de uma vaga de categoria superior em determinado local de trabalho e ou departamento diferente do anterior.

2 — Sempre que a promoção de um trabalhador implique transferência, a aceitação desta é condição necessária para que se concretize a promoção.

3 — A transferência motivada por promoção não dá lugar a qualquer direito ou indemnização.

Artigo 11.^º

(Transferência por reconversão, por cessação ou redução de postos de trabalho)

1 — Entende-se como reconversão por cessação ou redução de postos de trabalho a reclassificação de um trabalhador em categoria profissional diferente da sua e motivada por cessação ou redução dos postos de trabalho de uma categoria profissional, de acordo com o disposto no AE.

2 — As transferências previstas no n.º 1 deste artigo dão direito à indemnização estabelecida nos artigos 14.º e 15.º desde que efectuadas para categoria de agrupamento salarial igual ou inferior.

Artigo 12.º

(Transferências entre Lisboa e Porto)

1 — Serão permitidas, desde que haja vaga, as transferências em categorias iniciais entre Lisboa e Porto e vice-versa, sendo o trabalhador transferido integrado com o vencimento que auferir à data da transferência e mantendo a antiguidade na empresa e na carreira.

2 — Para efeitos de futuras promoções, a categoria ou classe relativamente às quais existam no AE dotações quer decorrentes de percentagens quer consoante as necessidades de serviço, o tempo de categoria desses trabalhadores contar-se-á da data da transferência em termos tais que ficarão, quanto a tempo de categoria, em igualdade de condições com um trabalhador admitido no local (Lisboa ou Porto) para onde foram transferidos e na data da sua transferência.

3 — Para efeitos da transferência prevista neste artigo deverão os trabalhadores interessados dirigir os respectivos pedidos ao departamento de pessoal de Lisboa ou Porto.

4 — Sempre que se verifique um pedido de transferência entre Lisboa e Porto, ou vice-versa, os departamentos de pessoal, antes de lhe darem andamento, deverão esclarecer convenientemente o interessado das implicações dessa transferência quanto a eventuais futuras promoções (n.º 2 deste artigo), o qual declarará que tomou delas conhecimento e que continua (ou não) interessado em ser transferido.

5 — Os pedidos de transferência de trabalhadores que não pertençam a categorias iniciais deverão ser directamente presentes (ou enviados) ao departamento de regime e relações sindicais, visto que a sua resolução não depende apenas da existência de vagas, mas também da definição, caso a caso, pela administração e sindicatos das condições em que poderá processar-se.

6 — As transferências entre os quadros de Lisboa e Porto têm prioridade sobre as admissões, readmissões e mudanças de carreira.

7 — Os trabalhadores de escritório que sejam transferidos entre Lisboa e Porto manterão também a antiguidade na categoria.

8 — Sempre que um trabalhador de escritório peça a transferência mais de uma vez, será o seu caso analisado pelos respectivos sindicatos.

Artigo 13.º

(Transferência por mudança de carreira)

1 — Sempre que a mudança de carreira implique transferência em virtude de conduzir à ocupação de uma vaga em determinado local de trabalho diferente do que estava atribuído ao trabalhador na anterior car-

reira, a aceitação da transferência pelo trabalhador é condição necessária para que se efectue a mudança de carreira.

2 — A transferência motivada por mudança de carreira não dá lugar a qualquer direito ou indemnização.

Artigo 14.º

(Direitos por transferência por conveniência de serviço. Agravamento de despesas de transportes)

1 — Nas transferências por conveniência de serviço em que não deva haver lugar a mudança de domicílio o trabalhador terá direito ao acréscimo de despesas de transportes colectivos resultantes da transferência.

2 — Para efeito do número anterior calcular-se-á a diferença entre os encargos com transportes colectivos desde a residência do trabalhador até ao antigo e ao novo local habitual de trabalho e se houver aumento de encargos, ele será satisfeito pela empresa.

3 — Enquanto se mantiver o direito referido no n.º 1, o pagamento do acréscimo de despesas de transportes será actualizado sempre que se verifique alteração das taxas de transporte consideradas e reduzido sempre que, por alteração da residência, transferência, mudança de local de trabalho, ou qualquer outro motivo, se verifique redução daquelas despesas.

Artigo 15.º

(Direitos por transferência por conveniência de serviço. Mudança de domicílio)

1 — Ao trabalhador que mude o seu domicílio em consequência de ter sido transferido serão abonadas as despesas efectuadas com o transporte das pessoas de família que com ele coabitam e de outros componentes do agregado familiar que o acompanhem, nas mesmas condições em que ele próprio viajar, e com o transporte de mobília de sua casa, no qual se inclui o seguro de móveis e bagagem.

2 — Consideram-se também como despesas a abonar as rendas vincendas da casa que o trabalhador abandonar, até ao final do prazo do contrato de arrendamento, bem como as despesas que resultem de novos contratos de água, de gás, de electricidade, de telefone e ainda o agravamento do novo contrato de arrendamento de casa.

3 — A empresa fará um cálculo aproximado das despesas a que se referem os números anteriores, abonando a respectiva importância ao trabalhador com antecedência não inferior a 30 dias em relação à data prevista para concretização da transferência.

Qualquer diferença entre a quantia abonada e o valor gasto pelo trabalhador será reembolsada mediante documento comprovativo.

4 — Para efeitos do disposto neste artigo, consideram-se apenas as transferências que se verificarem entre as áreas urbana e regional e vice-versa ou dentro da regional, desde que se comprove que as dificuldades de transporte entre o local do domicílio e do novo local de trabalho o exijam.

5 — Quando os trabalhadores não estejam interessados na mudança de residência, a empresa pagará o agravamento das despesas de transporte causado pela respectiva transferência, calculado esse agravamento de acordo com o disposto no artigo anterior.

6 — Todas as despesas mencionadas anteriormente só constituirão encargo da empresa desde que realizadas de comum acordo.

7 — O trabalhador poderá ter direito a uma indemnização maior, a acordar caso a caso, desde que se prove que a transferência lhe acarreta prejuízo grave.

Artigo 16.^º

(Disposições finais)

Com a entrada em vigor do presente regulamento fica revogada toda a regulamentação anterior que o contrarie.

ANEXO XVI

Regulamento dos infantários e subsídio de infantário ou ama

Artigo 1.^º

(Âmbito)

1 — A empresa manterá infantários destinados aos filhos dos seus trabalhadores, infantários esses que funcionarão de acordo com o presente regulamento.

Os trabalhadores comparticiparão nas despesas, calculada a participação em forma de percentagem sobre o ordenado, de acordo com o disposto no artigo 7.^º

2 — Os trabalhadores cujos filhos não tenham vaga nos infantários da empresa e os tenha ao cuidado de outros infantários ou de ama, durante as suas horas de serviço, terão direito a um subsídio mensal por cada filho em idade de frequentar os infantários.

3 — Não terão direito aos infantários ou respectivos subsídios os trabalhadores cujo agregado familiar tenha uma captação superior ao ordenado base do nível salarial A.

Quando esta captação for ultrapassada após início do ano lectivo e se verificar justificada impossibilidade do trabalhador na concretização da transferência da criança, poderá esta beneficiar dos direitos consignados neste regulamento até final do respectivo ano lectivo.

Artigo 2.^º

(Manutenção do direito)

1 — O direito ao infantário ou subsídio mantém-se desde os 2 meses de idade da criança até ao mês de Outubro do ano civil em que ela complete 6 anos de idade, podendo estes limites ser revistos uma vez que seja estabelecido o serviço de ensino pré-primário oficial.

2 — Aquele prazo poderá ser prorrogado por um ano desde que a criança não tenha lugar no ensino oficial e prove tal facto documentalmente.

Artigo 3.^º

(Opção)

1 — Sempre que um dos pais da criança trabalhe em empresa diferente dos TLP, mas que conceda aos seus trabalhadores benefícios paralelos aos constantes deste regulamento, deverão os pais optar, por escrito, entre os dois regimes, declarando qual aquele de que desejam beneficiar em exclusivo.

2 — Se o trabalhador optar pelo infantário de outra empresa, os TLP comparticiparão, até ao limite máximo do subsídio fixado no artigo 1.^º, nas despesas que aquele efectue com os seus filhos relativamente à frequência desse infantário, depois de deduzida a participação que o trabalhador pagaria se aqueles frequentassem os infantários da empresa.

Artigo 4.^º

(Pagamento do subsídio)

Nos casos de os pais da(s) criança(s) serem trabalhadores dos TLP, o subsídio será entregue àquele que receber o abono de família, sendo também o vencimento deste que sofrerá o desconto correspondente à participação referida nos artigos 1.^º e 7.^º

Artigo 5.^º

(Cálculo da captação)

1 — Para efeitos dos artigos 1.^º e 27.^º, a captação de cada agregado obtém-se dividindo os vencimentos mensais, tal como definidos na cláusula 74.^a do acordo, dos progenitores, ou do progenitor, que vivam com a criança ou crianças abrangidas, em princípio, pelo disposto neste regulamento, pelo número de progenitores e filhos a seu cargo que constituam o referido agregado.

2 — Quer os pais das crianças que aguardam vagas quer os das crianças já admitidas obrigam-se a comunicar ao infantário a actualização dos seus vencimentos ou rendimentos de trabalho.

3 — No caso de um dos progenitores não ser trabalhador da empresa, deverá apresentar documento comprovativo do vencimento mensal, autenticado pela entidade patronal. Na falta de entidade patronal, o trabalhador declarará por escrito o seu rendimento mensal médio de trabalho.

4 — No caso do número anterior a empresa poderá solicitar a qualquer momento a prova do vencimento ou rendimento do trabalho do cônjuge do seu trabalhador.

Artigo 6.^º

(Falsidade da declaração de vencimentos)

A falsidade na declaração dos elementos necessários ao cálculo da captação determinará, a partir da data em que for conhecida, imediata cessação dos direitos por este regulamento concedidos.

Artigo 7.º

(Comparticipação dos trabalhadores)

A comparticipação dos trabalhadores nas despesas dos infantários da empresa será de 3 %, 5 % ou 7 % sobre o seu vencimento líquido, consoante seja de 1, 2 ou mais de 2 o número de filhos que frequentem esses infantários.

Artigo 8.º

(Fins dos infantários)

1 — Atribui-se aos infantários a missão de auxiliar as famílias a educar as crianças em boas condições físicas e mentais.

2 — No exercício da sua incumbência os infantários ocupar-se-ão, em relação às crianças que neles se acolham:

- a) De cuidar do seu desenvolvimento físico, da defesa da saúde e de uma adequada utilização das energias;
- b) De promover o desenvolvimento harmonioso da inteligência e da personalidade.

Artigo 9.º

(Deveres dos trabalhadores dos infantários)

Todos os que trabalham nos infantários deverão cuidar integralmente das crianças, sem preferências, devendo as crianças ser tratadas pelo seu nome ou diminutivo familiar.

Artigo 10.º

(Sigilo profissional)

O sigilo profissional estende-se a tudo quanto, se revelado, possa, de qualquer modo, afectar as crianças e seus familiares.

Artigo 11.º

(Composição)

Os infantários compor-se-ão de duas secções:

- a) Creche;
- b) Jardim infantil.

Artigo 12.º

(Dotações)

As dotações serão condicionadas à capacidade das respectivas salas.

Artigo 13.º

(Visita aos infantários)

Os infantários poderão ser mostrados aos familiares das crianças, bastando para tal solicitar autorização da encarregada ou de quem a substitua. Os visitantes terão, no entanto, de ser acompanhados por pessoa que possa dar esclarecimentos acerca do seu funcionamento.

Artigo 14.º

(Permanência e frequência dos infantários)

1 — As crianças permanecerão nos infantários durante o seu período de funcionamento e às horas em que o pai ou a mãe prestarem serviço nos TLP, com uma tolerância considerada razoável para as deslocações do infantário ao local de trabalho e vice-versa.

2 — A frequência dos infantários obedecerá às seguintes regras:

- a) Só poderão frequentar os infantários as crianças cujo estado de saúde o permita;
- b) Poderão frequentá-los crianças com problemas físicos ou psíquicos enquanto a sua presença não afectar o funcionamento dos serviços ou as restantes crianças;
- c) No caso de uma criança, no momento de entrada para o infantário, ser suspeita de doença contagiosa, deverão os pais afastá-la sem demora. Tratando-se do acompanhante, cumprir-se-á o disposto no artigo 44.º deste regulamento.

Artigo 15.º

(Casos excepcionais de permanência nos infantários)

As crianças poderão ser confiadas aos infantários dentro das horas do seu funcionamento, mas fora das horas de serviço dos pais, nos seguintes casos:

- a) Se estes estiverem com baixa, mas sem doença contagiosa;
- b) Se prestarem serviço nocturno;
- c) Se a mãe estiver na situação de maternidade.

Artigo 16.º

(Apresentação das crianças)

As crianças deverão trazer, sempre que possível, roupa marcada com o seu número de lotação (nomeadamente fralda e roupas interiores) para facilidade dos serviços, evitando perdas ou trocas, não podendo usar objectos de ouro ou prata nos infantários.

Artigo 17.º

(Recepção das crianças)

Se necessário, logo após a sua chegada, a criança com menos de 2 anos será banhada e vestida com roupas do infantário adequadas à idade e à estação.

Artigo 18.º

(Saída das crianças)

À hora da saída a criança vestirá novamente a roupa que trouxe de casa.

Se for necessário poderá emprestar-se alguma peça de roupa do bragal do infantário mediante a rubrica dos pais em modelo expressamente criado para esse fim.

Artigo 19.^º

(Restituição das crianças)

No momento da restituição da criança deverá entregar-se juntamente com ela quaisquer instruções ou indicações a transmitir aos pais, sendo vedada a restituição de crianças a pessoas diversas daquelas que os pais designarem, as quais se devem identificar.

Artigo 20.^º

(Faltas das crianças)

1 — As crianças poderão faltar 35 dias úteis em cada ano escolar (1 de Outubro a 30 de Setembro), não incluindo nestes dias o período de férias. Considera-se como férias o tempo nunca superior a 45 dias úteis que os pais tiverem possibilidade de proporcionar à criança.

2 — Não serão consideradas faltas:

- a) As ausências por doença comprovada por médico ou as devidas a período de maternidade da mãe;
- b) As ausências das crianças motivadas pelo facto de a mãe estar de folga ou estar em serviço de turno no período compreendido entre as 16 e as 8 horas.

3 — Todas as ausências superiores a 7 dias consecutivos deverão ser comunicadas ao infantário, por carta, no prazo máximo de 48 horas a contar do 7.^º dia, indicando se as faltas são devidas a doença.

Artigo 21.^º

(Cancelamento da frequência e readmissão)

1 — Envolve cancelamento da frequência das crianças:

- a) A cessação do contrato de trabalho;
- b) A falta de frequência ao infantário por tempo superior ao previsto no presente regulamento;
- c) A falta de participação pelos pais dos casos de doença referidos no artigo 48.^º, se de qualquer deles tiverem conhecimento;
- d) Ultrapassar a captação o máximo previsto, salvo se se verificar impossibilidade comprovada de transferir a criança para outro estabelecimento de ensino antes de terminar o ano lectivo.

2 — A readmissão que eventualmente possa autorizar-se corresponde a nova inscrição, sem direito a prioridade sobre os restantes pretendentes à vaga.

Artigo 22.^º

(Regresso após ausência)

1 — A criança que deixar de frequentar o infantário por doença só poderá voltar a entrar acompanhada de atestado médico mencionando que não sofre de doença contagiosa. O referido atestado só terá validade nos 3 dias seguintes à data em que for passado.

2 — Sendo a ausência devida a outra causa, que não a doença, e desde que se prolongue por mais de uma semana, a criança deverá ser examinada por médico antes de lhe ser permitida a convivência com as restantes crianças.

Para tal aguardará, se necessário, em sala onde permaneça isolada até à realização do referido exame.

Artigo 23.^º

(Filhos dos trabalhadores dos infantários)

Independentemente do seu direito de concorrer a vagas, nos termos gerais, os filhos dos trabalhadores dos infantários poderão frequentá-los preenchendo os lugares de crianças que diariamente estiverem ausentes nas condições do presente regulamento.

Artigo 24.^º

(Aceitação do regulamento)

A inscrição de uma criança nos infantários envolverá aceitação do presente regulamento por parte dos pais.

Artigo 25.^º

(Higiene e profilaxia)

Todos os que trabalham nos infantários sujeitar-se-ão às prescrições de higiene e profilaxia estabelecidas pelos serviços de medicina ocupacional, no sentido de defenderem o mais eficientemente possível a saúde das crianças.

Artigo 26.^º

(Condições)

A admissão e a transferência de crianças ficarão condicionadas à lotação fixada para o infantário e à captação do agregado familiar.

Artigo 27.^º

(Condições de preferência)

Será condição de preferência para a admissão de uma criança nos infantários:

- a) Ter o agregado familiar menor captação;
- b) Existirem outras circunstâncias especiais devidamente comprovadas pela assistente social e analisadas pela comissão de pais e pela comissão de trabalhadores.

Artigo 28.^º

(Inscrição)

A admissão nos infantários exigirá prévia inscrição, que será gratuita, efectuando-se de acordo com as alíneas seguintes:

- a) Os pais da criança, ou alguém em seu nome, apresentarão na secretaria do infantário o boletim de inscrição, devidamente preenchido, acompanhado de cédula pessoal, o qual será re-

- gistado em livro próprio tomando um número de inscrição;
- b) Para as crianças a nascer no último trimestre de cada ano (1 de Outubro a 31 de Dezembro), serão aceites inscrições condicionais até 30 de Setembro desse ano, a fim de se poderem candidatar às vagas de Outubro. A confirmação da inscrição será feita posteriormente, após o nascimento, mediante a apresentação da cédula pessoal;
 - c) No acto da inscrição será entregue aos pais da criança uma cópia do presente regulamento e um recibo comprovativo dessa inscrição.

Artigo 29.^º

(Selecção das crianças)

A selecção das crianças para entrada nos infantários far-se-á segundo o grupo etário das salas onde se verifiquem as vagas e observadas as demais condições do presente regulamento. Os escalões etários serão organizados de acordo com os anos civis (1 de Janeiro a 31 de Dezembro).

Artigo 30.^º

(Publicidade)

Após a selecção, será publicada uma circular, da qual conste o número de vagas por idades e o nome das crianças que as devem preencher, data de nascimento, captação e nome do trabalhador (do pai ou da mãe), consoante o que for empregado na empresa.

Desta circular constará também o prazo de apresentação no infantário das reclamações escritas, prazo esse que será de 30 dias.

Artigo 31.^º

(Comunicação aos pais)

Expirado o prazo estabelecido no artigo anterior, e havendo necessidade de correção da pauta, será emitida nova circular. Fixada a pauta definitiva, os pais da criança serão informados, por escrito, da admissão e da necessidade de apresentar os seguintes documentos:

- a) Boletim de vacinas actualizado;
- b) Certificado médico, que só terá validade por 3 dias, atestando o bom estado de saúde da criança.

Artigo 32.^º

(Formalidades de entrada nos infantários)

A criança receberá no momento de entrada o seu número de lotação, constituindo este uma série finita de números seguidos, que serão atribuídos consoante as vagas que se verificarem no momento da admissão.

Artigo 33.^º

(Processo individual)

Para cada criança admitida abrir-se-á um processo em que se arquivará toda a documentação que lhe diz respeito, excepto a de registo clínico.

Artigo 34.^º

(Processo clínico individual)

Criar-se-á também para cada criança um processo clínico onde se arquivará o certificado médico a que se refere o artigo 31.^º, a ficha médica, as fichas de tratamento, as fichas de regime alimentar, a ficha de vacinas, os modelos de observação clínica, as folhas de presença e todas as indicações escritas relativas à saúde da criança que forem fornecidas ao infantário, bem como os resumos das consultas transmitidos aos pais.

Artigo 35.^º

(Transferências entre infantários)

1 — A transferência de crianças de um para outro infantário, a pedido dos pais, pode efectuar-se:

- a) Trocando com outra criança do mesmo escalão etário;
- b) Fazendo nova inscrição no infantário pretendido.

2 — É condição de preferência para a transferência, independentemente da captação, de crianças de um para outro infantário o facto de os beneficiários já terem outro ou outros filhos a frequentar o mesmo infantário.

Artigo 36.^º

(Amamentação das crianças)

As mães cujas crianças estejam a ser alimentadas por leite materno poderão amamentá-las nos infantários, utilizando os tempos previstos no acordo.

Artigo 37.^º

(Refeições)

Durante as horas do seu funcionamento os infantários cuidarão da alimentação das crianças que os frequentam. As ementas e horários das refeições das crianças com menos de 1 ano serão fixados pelos respectivos médicos ou pelo pediatra do infantário.

Artigo 38.^º

(Confecção de refeições)

Nas cozinhas privativas dos infantários serão preparadas as refeições. Para tanto, haverá quadros onde se registam o regime e o horário alimentar das crianças.

Artigo 39.^º

(Requisição de alimentos)

Os produtos necessários à preparação dos alimentos serão requisitados aos armazéns, podendo, no entanto, os infantários adquirir directamente os que não puderem ser fornecidos por aqueles serviços.

Artigo 40.º

(Vigilância médica)

Os infantários vigiam a saúde das crianças que os frequentam, sem se sobrepor aos seus médicos assistentes, e para tal têm um pediatra que os visita diariamente.

Artigo 41.º

(Vigilância medicamentosa)

Os infantários podem ocupar-se de ministrar às crianças, durante as horas do seu funcionamento, medicamentos prescritos pelos seus médicos assistentes, desde que tal seja comunicado por escrito pelos pais, e por eles fornecidos.

Artigo 42.º

(Resultados dos exames do pediatra)

Quando do exame que o médico do infantário fizer a alguma criança resultar a necessidade de tomar decisões urgentes ou graves intervenções cirúrgicas, hospitalizações, etc., o infantário procurará imediatamente entrar em comunicação com os pais, actuando de acordo com eles e com o referido pediatra.

Artigo 43.º

(Acidentes no infantário)

Em caso de acidente prevenir-se-ão os pais e conduzir-se-á, de imediato, a criança à clínica da companhia de seguros, ou a estabelecimento hospitalar, atentas a gravidade do acidente e a urgência na prestação de socorro.

Artigo 44.º

(Doenças contagiosas)

As crianças suspeitas de doença contagiosa serão isoladas em quarto preparado para o efeito, ficando sob vigilância da enfermeira e nos seguintes moldes:

- a) O isolamento da criança implicará imediata adopção de providências especiais, variáveis consoante a gravidade do caso;
- b) O isolamento da criança poderá provocar a chamada imediata dos pais para que seja conduzida a um serviço de urgência. Embora rápidas, essas decisões deverão tomar-se sensata e prudentemente;
- c) As refeições das crianças isoladas serão dadas pela enfermeira no próprio isolamento;
- d) Haverá sempre o maior cuidado com os objectos de que se servirem as crianças com doenças infecto-contagiosas;
- e) Estas crianças deverão afastar-se do infantário o mais rapidamente possível e só poderão voltar a frequentá-lo com autorização escrita do médico que as observou.

Artigo 45.º

(Responsabilidade por contágio dos trabalhadores)

Para não ficarem com responsabilidade de contaminar as crianças, deverão os trabalhadores do infan-

tário tomar a iniciativa de se denunciarem portadores de doença logo que sintam os primeiros sintomas ou dela tenham conhecimento por outra forma.

Artigo 46.º

(Desinfecções)

As camas e os berços, incluindo a respectiva colchoaria e cobertura, serão frequentemente desinfetados pelos processos mais adequados.

Artigo 47.º

(Vacinação obrigatória)

Com o fim de defender a saúde da criança, são consideradas obrigatórias as vacinas seguintes:

- a) Antitétano, difteria e tosse convulsa;
- b) Antipoliomielite.

Artigo 48.º

(Afastamento por contágio)

1 — Serão sempre afastadas temporariamente do infantário as crianças e trabalhadores atingidos pelas seguintes doenças transmissíveis:

- a) Difteria;
- b) Escarlatina e amigdalite estreptocócica;
- c) Febres tifóide e paratifóide;
- d) Hepatite infecciosa;
- e) Impetigo;
- f) Meningite por meningococcus;
- g) Paratidite epidémica;
- h) Pediculose;
- i) Poliomielite;
- j) Rubéola;
- k) Sarampo;
- m) Sarna;
- n) Tinha;
- o) Tosse consulsa;
- p) Tuberculose pulmonar;
- q) Varicela;
- r) Varíola.

2 — Serão sempre afastados temporariamente do infantário as crianças e trabalhadores que coabitem ou tenham contacto com indivíduos atingidos pelas seguintes doenças:

- a) Difteria;
- b) Escarlatina e amigdalite estreptocócica;
- c) Meningite, por meningococcus;
- d) Poliomielite;
- e) Varíola;
- f) Hepatite;
- g) Sarampo (se ainda o não tiveram).

3 — Os prazos de afastamento serão os estabelecidos por lei.

4 — Os pais deverão comunicar ao infantário, no prazo de 48 horas, as doenças previstas nos números anteriores, sempre que se verifiquem nas crianças ou seus familiares.

Artigo 49.º

(Rouparia)

Os infantários terão uma rouparia para tratamento e confecção parcial das roupas necessárias.

Artigo 50.º

(Bragal do infantário)

1 — O bragal do infantário será inventariado em fichas próprias como forma de controle de entradas, localizações e abates.

2 — A organização do serviço deverá permitir que, em qualquer momento, se saiba localizar as diferentes peças.

ANEXO XVII

Regulamento de formação

CAPÍTULO I

Da formação em geral

Artigo 1.º

(Princípios gerais)

1 — A formação deverá assegurar, no âmbito da empresa, o progressivo e adequado desenvolvimento dos meios humanos que a integram, procurando compatibilizar as aspirações individuais de cada trabalhador com as necessidades da empresa de acordo com a avaliação do aproveitamento obtido nas ações de formação.

2 — A formação, que deve ser permanente, visa proporcionar aos trabalhadores a qualificação profissional que lhes permita o exercício competente das funções e a utilização plena das suas capacidades.

3 — A formação estimulará a abertura de espírito conducente à adaptabilidade ao progresso técnico, a novas condições de trabalho, à criatividade, ao desenvolvimento de aptidões e à adopção de comportamentos adequados.

4 — A formação terá sempre como objectivo habilitar o trabalhador para o desempenho das suas funções.

5 — A empresa procurará promover e facultar contactos, nomeadamente visitas de estudo e estágios com empresas do País e estrangeiro, a fim de possibilitar a efectuação de especializações que concorram para a valorização dos seus trabalhadores.

Artigo 2.º

(Tipos de formação)

1 — Haverá 2 tipos de formação: técnico-profissional e gestão.

2 — A formação técnico-profissional abrange:

2.1 — *A formação inicial.* — Que visa a integração do trabalhador, preparando-o para as funções do grupo profissional em que ingressa, não devendo substituir-se à formação escolar dada por organismos oficiais.

2.2 — *Outros tipos de formação.* — Que poderão ser promovidos pela empresa em casos de necessidade de reciclagem, especialização, reconversão, formação pedagógica de formadores e formação geral, sempre que a empresa o entenda necessário.

3 — A formação em técnicas de gestão destina-se a trabalhadores que ocupem, ou se preveja venham a ocupar, cargos de direcção e de chefia, bem como outros postos de trabalho que exijam conhecimentos deste tipo.

Artigo 3.º

(Autoformação)

A empresa apoiará a autoformação ligada a problemas teóricos ou práticos suscitados pelo exercício das funções actuais ou potencialmente desempenháveis pelo trabalhador, pondo à disposição dos interessados elementos disponíveis, tais como folhetos, manuais e livros, e promovendo a resolução de dúvidas pertinentes que sejam postas.

Artigo 4.º

(Frequência dos cursos)

A frequência de acções de formação, directamente relacionadas com o exercício das funções do trabalhador ou daquelas que previsivelmente lhe venham a ser atribuídas, para as quais o mesmo haja sido convocado com um mínimo de 5 dias úteis de antecedência, não pode ser recusada por este, salvo em casos devidamente justificados e desde que avise a empresa até 3 dias úteis após a data da convocatória.

Ainda que não observado pela empresa o referido prazo de 5 dias, o trabalhador não poderá recusar a formação quando se trate de substituir outro trabalhador, previamente convocado, que tenha sido impedido de frequentar o curso por motivo devidamente fundamentado.

Artigo 5.º

(Atribuições da empresa)

1 — Cabe exclusivamente à empresa a definição, caso a caso, das modalidades, programas, monitores e duração das acções de formação que não visem a alteração da retribuição dos trabalhadores.

Sempre que o julgue necessário para uma correcta apreensão das questões técnico-profissionais, a empresa introduzirá nos programas de formação matéria de carácter geral.

2 — Em qualquer caso, a administração da formação está condicionada pelos seus fins e disponibilidades humanas e financeiras da empresa, sem prejuízo das expectativas de acesso dos trabalhadores.

Artigo 6.º

(Centro de formação)

1 — A empresa mantém um centro de formação profissional devidamente equipado para formação e aperfeiçoamento de todos os trabalhadores.

2 — Este centro deverá proceder à avaliação do aproveitamento obtido pelos trabalhadores segundo as normas estabelecidas no regulamento de avaliação de conhecimentos.

Artigo 7.º

(Material didáctico e documentação técnica)

1 — Para cada assunto versado nos cursos de formação a empresa fornecerá os documentos técnicos e o material didáctico adequado, os quais serão gratuitamente distribuídos no início dos cursos e constituirão propriedade dos trabalhadores.

2 — Os trabalhadores não pertencentes à carreira a que os documentos técnicos digam respeito poderão requisitá-los a título devolutivo.

CAPÍTULO II

Da avaliação de conhecimentos

Artigo 8.º

(Disposições gerais)

1 — Todos os instrutores elaborarão pautas classificativas das provas realizadas e dos cursos ministrados, nos termos do presente regulamento.

2 — O acto de classificar, inerente às funções do instrutor, é da sua exclusiva responsabilidade.

3 — Da classificação final poderá haver recurso para revisão de provas, pelo que o centro de formação facultará estas ao trabalhador ou ao seu representante.

3.1 — O pedido de revisão deve ser apresentado aos responsáveis do centro de formação no prazo de 3 dias úteis a contar da afixação das classificações, devendo aquela ser efectuada no prazo de 5 dias úteis a contar da data da apresentação do pedido.

3.2 — A revisão das classificações será feita por um instrutor do centro de formação a indicar pelo respectivo responsável, mas distinto daquele que efectuou a primeira classificação.

3.3 — Das conclusões dar-se-á conhecimento ao trabalhador e, se a tal houver lugar, as pautas serão alteradas de acordo com essa decisão.

3.4 — A faculdade de recurso é permitida apenas aos trabalhadores da empresa.

Artigo 9.º

(Tipos de classificação)

1 — Existirão 2 tipos de classificação, a saber:

- a) Classificação quantitativa de 0 a 5 valores;
- b) Classificação qualitativa nos termos:

Muito apto;

Apto;

Não apto.

2 — Correlação entre os 2 tipos de classificação:

Muito apto — 5;

Apto — 2, 3 ou 4;

Não apto — 0 ou 1.

Artigo 10.º

(Provas)

Existem 2 tipos de provas: prova de nível geral de conhecimentos e prova de aptidão profissional:

- a) *Prova de nível geral de conhecimentos.* —

Sempre que o AE obrigue à realização desta prova, a mesma será feita no centro de formação, sendo o respectivo conteúdo ajustado às habilitações exigidas para as diferentes carreiras previstas no AE (anexo I), bem como às características da função a desempenhar. Esta prova, considerada eliminatória, será classificada quantitativamente;

- b) *Prova de aptidão profissional.* — Sempre que o AE obrigue à realização desta prova, a mesma será feita nos serviços a que o candidato se destina, sob a supervisão do centro de formação. Esta prova, considerada eliminatória, será classificada quantitativamente e a ela poderá assistir um representante do sindicato.

Artigo 11.º

(Formação)

Os diversos aspectos da formação na Empresa serão classificados do seguinte modo:

- a) *Cursos de admissão e mudança de especialidade técnica.* — Sempre que o AE obrigue à realização dos cursos em epígrafe, estes serão ministrados no centro de formação, sendo os respectivos programas da sua responsabilidade, ouvidos os sindicatos respectivos, nos termos do n.º 2 do artigo 8.º Estes cursos, considerados eliminatórios, serão classificados quantitativa e qualitativamente. A primeira das classificações destina-se unicamente a ser utilizada para os fins preconizados no artigo 6.º do presente regulamento;

- b) *Cursos básicos e de reciclagem nas diferentes carreiras.* — Estes cursos, cujos programas são da responsabilidade do centro de formação, ouvidos os sindicatos respectivos, nos termos do n.º 2 do artigo 8.º, serão classificados qualitativa e quantitativamente. Da primeira destas classificações dar-se-á conhecimento aos serviços a que o trabalhador se destina ou pertence;

- c) *Cursos de promoção.* — Os cursos de promoção serão ministrados no centro de formação e classificados qualitativamente, sendo esta classificação averbada no processo do trabalhador. Enquanto não for possível ao centro de formação organizar-se por forma a poder realizar estes cursos, as promoções processar-se-ão sem atender a este requisito;
- d) *Seminário.* — Os seminários serão da responsabilidade do centro de formação e, dado o fim específico a que se destinam (sensibilização), não terão classificação.

Artigo 12.º

(Auto-avaliação)

1 — Em todos os cursos ministrados no centro de formação é obrigatória a realização de uma prova de auto-avaliação de frequência quinzenal.

2 — Esta prova, que não é classificada e a cuja resolução o instrutor procederá na aula, destina-se a facultar ao instruendo um elemento de auto-avaliação relativamente à forma como vai assimilando os ensinamentos ministrados, pelo que incidirá sobre os aspectos mais relevantes da matéria dada nos 15 dias a que respeitam.

3 — Nos cursos de duração inferior a 2 semanas haverá apenas uma prova de auto-avaliação.

Artigo 13.º

(Controle da eficácia do ensino do centro de formação)

Tendo em vista o controle de qualidade de ensino, o centro de formação poderá, seis meses após o final dos cursos, realizar um ponto escrito e ou uma prova prática, a ser classificada quantitativamente. Desta classificação, sem efeitos para o trabalhador, não será dado conhecimento aos serviços a que este pertence, mas tão-somente ao próprio, caso o deseje.

Artigo 14.º

(Nota final)

1 — A nota final dos instruendos será obtida através da média aritmética de, pelo menos, 2 testes escritos.

2 — Na determinação da classificação qualitativa utilizar-se-á a classificação quantitativa que lhe subjaz.

Artigo 15.º

(Disposições finais)

1 — De todas as provas e cursos sujeitos a avaliação de conhecimentos será fornecido previamente ao trabalhador um programa detalhado acerca das matérias a serem abordadas.

2 — Na elaboração dos programas e conteúdo dos cursos serão ouvidos os sindicatos respectivos.

ANEXO XVIII

Regulamento disciplinar

CAPÍTULO I

Generalidades

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 da empresa obedece às regras do presente regulamento.

Artigo 2.º

(Definição de infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, quer consista em acção ou omissão praticado pelo trabalhador, quer traduza violação de alguns dos deveres que lhe incumbem por virtude da relação de trabalho com a empresa.

Artigo 3.º

(Prescrição da infracção)

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cessasse o contrato de trabalho, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Se o facto qualificado de infracção disciplinar for também considerado infracção penal, o prazo de prescrição da infracção disciplinar suspender-se-á desde a data da participação criminal até ao trânsito em julgado da respectiva sentença.

3 — Se a infracção disciplinar for continuada, a prescrição correrá a partir do último facto que a integrar.

Artigo 4.º

(Prescrição da pena)

A execução da pena só pode ter lugar nos 3 meses de prestação de serviço subsequentes à decisão final.

Artigo 5.º

(Caducidade do procedimento disciplinar)

O procedimento disciplinar deve ser iniciado, sob pena de caducidade, a contar da data em que a entidade com competência para a sua instauração tenha tido conhecimento da infracção, num dos seguintes prazos:

- a) 30 dias, tratando-se de infracção qualificável como justa causa de despedimento;
- b) 60 dias, nos restantes casos.

CAPÍTULO II

Penas disciplinares e seus efeitos

Artigo 6.º

(Penas disciplinares)

As penas aplicáveis aos trabalhadores pelas infrações disciplinares que cometem são taxativamente as seguintes:

- a) Advertência verbal por superior hierárquico;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Transferência de local de trabalho;
- e) Mudança de carreira;
- f) Suspensão de exercício com perda de remuneração;
- g) Despedimento.

Artigo 7.º

(Registo das penas)

As penas referidas nas alíneas b) e seguintes do artigo anterior serão sempre anotadas no processo individual do trabalhador.

Artigo 8.º

(Efeitos das penas)

1 — As penas disciplinares têm unicamente os efeitos declarados neste regulamento.

2 — A pena de suspensão implica a perda, para efeitos de antiguidade na carreira e na categoria, de tantos dias quantos tenha durado a suspensão.

3 — A pena de despedimento importa a cessação definitiva de todos os direitos decorrentes da situação de trabalhador da empresa.

Artigo 9.º

(Inaplicabilidade de mais de uma pena disciplinar)

Não pode aplicar-se ao mesmo trabalhador mais de uma pena disciplinar por cada infração ou pelo conjunto das várias infrações apreciadas num só processo.

CAPÍTULO III

Aplicação das penas

Artigo 10.º

(Competência disciplinar)

1 — Sem prejuízo de a competência disciplinar dos superiores envolver sempre a dos seus inferiores hierárquicos, aquela reparte-se nos termos seguintes:

- a) A pena de despedimento compete ao conselho de administração;
- b) A pena de suspensão compete ao director-geral;

- c) As penas de transferência e de mudança de carreira competem aos directores, directores de serviço e subdirectores;
- d) A pena de multa compete aos chefes de divisão e de repartição;
- e) As penas de advertência verbal e de repreensão registada competem aos chefes de serviço e de secção.

2 — A competência disciplinar não pode ser delegada.

Artigo 11.º

(Critérios de aplicação das penas)

Na determinação da pena aplicável atender-se-á, nomeadamente, aos seguintes critérios:

- a) A advertência verbal e repreensão registada serão aplicadas a faltas leves de serviço e sempre no intuito do aperfeiçoamento profissional do trabalhador;
- b) A multa será aplicada nos casos de negligência ou desobediência de que resulte ou possa ter resultado prejuízo não grave para o serviço, falta de respeito para com o público, subordinados, colegas ou superiores, falta à verdade em informações prestadas de que não resulte prejuízo grave, faltas reiteradas de pontualidade;
- c) A transferência de local de trabalho será aplicada aos casos em que a infracção determine quebra das relações normais de serviço que implique a impossibilidade do seu desenvolvimento normal com a presença do infractor;
- d) A mudança de carreira será aplicada aos casos que, não justificando pena superior, traduzam falta de honestidade em relação a valores da empresa, praticados por trabalhadores cuja categoria profissional pressuponha funções caracterizadas essencialmente pelo manuseamento ou guarda de tais valores;
- e) A suspensão de exercício com a perda de remuneração será aplicada no caso de reiteradas faltas injustificadas, recusa ilegítima do trabalhador a desempenhar qualquer serviço da sua categoria, negligência ou desobediência de consequências graves, frequente falta à verdade em assuntos de serviço, incorrecções graves para com o público, embriaguez ocasional ou estado análogo provocado por estupefacientes, inconfidências em assuntos de serviço, aceitação de gratificações por serviços no exercício do cargo, erros graves que lessem significativamente os haveres da empresa ou a segurança das suas instalações, desleixo manifesto no desempenho dos deveres profissionais;
- f) O despedimento terá lugar nos termos do disposto na cláusula 116.^a

Artigo 12.º

(Multas)

As multas aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder 25% da retribuição diária e o conjunto das multas aplicadas du-

rante 1 ano civil não pode exceder a retribuição correspondente a 15 dias.

Quando a pena for agravada por reincidência, o limite da multa poderá atingir 50% da retribuição diária.

Artigo 13.º

(Suspensão)

A suspensão de exercício com perda de retribuição não pode exceder 12 dias por cada infracção e em cada ano civil o total de 30 dias.

O limite de 12 dias poderá ser aumentado até 15 dias em casos de reincidência.

Artigo 14.º

(Agravamento das sanções disciplinares)

Nos casos em que o comportamento do trabalhador possa, nos termos das normas aplicadas, ser qualificado como justa causa de despedimento, mas, atentas as atenuantes existentes, se entenda não pôr fim à relação de trabalho, poderão os limites fixados no primeiro parágrafo do artigo 13.º (Suspensão) ser elevados até ao dobro.

Artigo 15.º

(Graduação das penas)

Na aplicação das penas e sua graduação atender-se-á à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, à prática disciplinar da empresa, à natureza do serviço, ao grau de cultura do trabalhador e, de um modo geral, a todas as circunstâncias em que a infracção tiver sido cometida.

Artigo 16.º

(Atenuantes)

São consideradas atenuantes todos os factos ou circunstâncias de que resultem diminuição da responsabilidade 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) O acordo do trabalhador à sua suspensão preventiva nos termos do segundo parágrafo do artigo 13.º

Artigo 17.º

(Agravante)

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 designio formado 24 horas antes, pelo menos, da prática da infracção;

- c) A circunstância de a infracção ter sido cometida durante o cumprimento de pena disciplinar;
- d) A reincidência, ou seja, o facto de uma infracção ser cometida antes de ter passado 1 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.

CAPÍTULO IV

Processo disciplinar

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 18.º

(Modalidade de processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar pode ser comum ou especial.

2 — O processo especial aplica-se aos casos expressamente designados no presente regulamento; o processo comum, a todos os casos a que não corresponda processo especial.

3 — Os processos especiais regulam-se pelas disposições que lhes são próprias e, na parte nelas não prevista, pelas disposições respeitantes ao processo comum.

Artigo 19.º

(Características do processo disciplinar)

O processo disciplinar é de investigação sumária, não depende de formalidades especiais e deve ser conduzido de modo a levar rapidamente ao apuramento da verdade, empregando-se os meios necessários à sua pronta conclusão e dispensando-se tudo o que for inútil, impertinente ou dilatório.

Artigo 20.º

(Carácter confidencial do processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar é sempre de natureza confidencial, seja qual for a fase em que se encontrar, salvo para o arguido, seu defensor e curador.

2 — Só é permitida a passagem de certidões de peças de processos disciplinares quando destinadas à defesa de legítimos interesses e em face de requerimento específico o fim a que se destinam, sendo proibida, sob pena de desobediência, a sua publicação, salvo se ela for expressamente autorizada pela entidade a quem competir a decisão do processo disciplinar.

3 — A passagem das certidões atrás referidas será autorizada pela entidade que dirigir a investigação até à conclusão desta e, posteriormente, pela entidade a quem pertence ou tenha pertencido a decisão do processo disciplinar.

4 — A aplicação das penas referidas nas alíneas b) a g) do artigo 6.º será objecto de publicação em comunicado.

Artigo 21.º

(Nullidades)

1 — Em processo disciplinar, a audiência do arguido e a realização das diligências de prova requeridas por aquele que sejam indispensáveis à descoberta da verdade são as únicas formalidades cuja inobservância determina a nulidade do processo.

2 — A audiência do arguido verificar-se-á sempre por escrito.

SECÇÃO II

Processo disciplinar comum

Artigo 22.º

(Prazo de instrução)

1 — A instrução do processo disciplinar deverá ultimar-se no prazo de 30 dias a contar da data marcada para a entrega da defesa.

2 — No caso de manifesta impossibilidade de se cumprir o disposto no número anterior, o prazo poderá ser excedido mediante despacho da entidade que, face à infracção indicada, tem competência para a punir.

Artigo 23.º

(Notícia da infracção)

1 — Todo o trabalhador que tiver conhecimento de uma infracção disciplinar praticada por outro trabalhador poderá participá-la a um superior hierárquico deste.

2 — Sempre que, por qualquer forma, chegue ao conhecimento de um trabalhador da empresa infracção disciplinar cometida por um inferior hierárquico seu ou por outro trabalhador mas que interesse ou afecte os serviços a seu cargo, participá-la-á superiormente se não lhe pertencer ordenar o respectivo procedimento disciplinar.

3 — Todos os trabalhadores são obrigados a participar as infracções disciplinares que constituam simultaneamente crime público e de que tenham tido conhecimento no exercício ou por causa do exercício das suas funções.

4 — As participações serão imediatamente remetidas à entidade competente para instaurar ou mandar instaurar processo disciplinar.

Artigo 24.º

(Auto de notícia)

1 — A entidade que presenciar ou verificar infracção praticada em qualquer ramo dos serviços sob a sua direcção ou fiscalização levantará ou mandará levan-

tar auto de notícia, o qual mencionará os factos que constituírem a infracção disciplinar, o dia, a hora e as circunstâncias em que foi cometida, nome e demais elementos de identificação do autor, da entidade que a presenciou ou verificou e de, pelo menos, duas testemunhas que possam depor sobre esses factos, se for possível, e, havendo-os, os documentos ou as suas cópias autênticas que possam demonstrá-los.

2 — O auto a que se refere este artigo deverá ser assinado pela entidade que o levantou ou mandou levantar, pelas testemunhas, quando for possível, e pelo trabalhador arguido, se quiser assinar.

3 — Poderá levantar-se um único auto por diferentes infracções disciplinares cometidas na mesma ocasião ou relacionadas com as outras, embora sejam diversos os seus autores.

4 — O auto de notícia referido neste artigo não constitui prova em si mesmo sobre os factos nele contidos, excepto:

- a) Se for assinado pelo arguido;
- b) Nos casos especiais previstos nos artigos 50.º e 51.º

Artigo 25.º

(Inadmissibilidade de mais de um processo disciplinar)

1 — Para todas as infracções, ainda não punidas e não prescritas, cometidas por um trabalhador, será organizado um só processo.

2 — Tendo-se instaurado vários processos, devem apensar-se ao da infracção mais grave e, no caso de a gravidade ser a mesma, ao mais antigo, para apreciação conjunta.

SUBSECÇÃO II

Instauração do procedimento disciplinar e actos subsquentes

Artigo 26.º

(Competência para instauração de procedimento disciplinar)

São competentes para instaurar processo disciplinar as entidades referidas no artigo 10.º, mesmo que não tenham competência para aplicar a pena previsível face à infracção cometida.

Artigo 27.º

(Decisão de instauração de procedimento disciplinar)

1 — Logo que recebido auto, participação ou queixa, deve a entidade competente para instaurar processo disciplinar decidir se há lugar ou não a procedimento disciplinar.

2 — Se aquela entidade entender que não há lugar a procedimento disciplinar, mandará arquivar o auto, participação ou queixa, fundamentando a sua decisão; caso contrário, instaurará ou determinará que se instaure processo disciplinar.

Artigo 28.º

(Instrutor do processo)

1 — A entidade que tiver decidido a instauração do processo disciplinar remeterá o auto de notícia, participação ou queixa, com o respectivo despacho fundamentado a que se refere o n.º 2 do artigo 27.º, ao director-geral, ou a quem este delegar competência, que designará o instrutor do processo.

2 — Poderá ser designado instrutor do processo qualquer pessoa devidamente qualificada, pertencente ou não aos quadros da empresa.

3 — Sendo nomeado instrutor qualquer trabalhador da empresa, não deverá a designação recair, em caso algum, sobre pessoa que exerce função de chefia na linha hierárquica directa do arguido.

4 — O instrutor pode propor a nomeação de um adjunto, à sua escolha, para o secretariar em todos os actos necessários à organização e marcha do processo e, bem assim, a requisição de técnicos e peritos para lhes prestarem a colaboração tida por necessária.

5 — O arguido poderá deduzir o incidente de suspeição em relação ao instrutor do processo dentro dos 5 dias seguintes à nomeação deste, a qual, para aquele efeito, lhe será comunicada por escrito.

6 — O incidente será resolvido pela administração num dos 5 dias posteriores à sua dedução, procedendo-se, se disso for caso, à substituição do instrutor.

Artigo 29.º

(Providências cautelares)

Compete aos instrutores tomar desde a sua nomeação as providências precisas para que se não possa alterar o estado dos factos e dos documentos ou livros em que se descobriu ou se presuma existir alguma irregularidade, nem subtrair as provas desta.

Artigo 30.º

(Suspensão preventiva e transferência cautelar)

1 — Fora dos casos previstos na lei, a empresa só poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando:

- a) A infracção configure lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa e a sua manutenção ao serviço, face às funções exercidas, faça admitir o risco de agravamento da lesão ou de subtração dos vestígios da infracção;
- b) Ouvido o respectivo sindicato, obtiver o acordo, por escrito, do trabalhador.

2 — O acordo do trabalhador dado nos termos da alínea b) do número anterior considerar-se-á circunstância atenuante para efeitos da alínea g) do artigo 16.º

3 — Quando a empresa não possa ou não queira proceder à suspensão preventiva, poderá, desde que para tanto obtenha o acordo do sindicato respectivo, proceder à transferência cautelar do trabalhador, a qual cessará logo que dada decisão final ao processo ou ainda antes, se tal for acordado entre a empresa e o referido sindicato, ou se converterá em definitiva, se tal for acordado com o trabalhador.

4 — O trabalhador transferido cautelar ou definitivamente nos termos do número anterior considerar-se-á em excesso até à ocorrência da vaga que lhe competir dentro da ordem de inscrição, ordem essa que é determinada pela data da transferência cautelar.

5 — Enquanto estiver na situação de transferência cautelar, o trabalhador transferido ficará sujeito ao regime de transferência por conveniência de serviço; quando a transferência se converter em definitiva, ficará sujeito ao regime de transferência a pedido, sendo a partir de tal conversão que se conta a antiguidade do trabalhador no local de trabalho.

6 — O despacho da suspensão é da competência da entidade que tiver mandado instaurar o processo ou da entidade com competência para punir.

SUBSECÇÃO III

Instrução preparatória

Artigo 31.º

(Autuação)

O instrutor iniciará a sua actividade autuando:

- a) O despacho que instaura o processo disciplinar;
- b) A participação, queixa ou auto de notícia;
- c) Todos os demais documentos que acompanhem o despacho.

Artigo 32.º

(Investigação)

1 — O instrutor procederá à investigação, ouvindo o participante, as testemunhas por este indicadas e as mais que julgar necessárias, procedendo a exames e outras diligências que possam esclarecer a verdade e fazendo juntar aos autos o certificado do registo disciplinar do arguido.

2 — O instrutor poderá ouvir o trabalhador sobre quem incidem suspeitas sempre que o entender conveniente, até se ultimar a instrução, podendo também acareá-lo com as testemunhas, com os participantes e, bem assim, uns e outros entre si.

3 — Durante a fase de instrução preparatória do processo, poderá o arguido solicitar a realização de quaisquer diligências, mas o instrutor somente dará seguimento ao pedido do arguido quando entenda que essas diligências poderão contribuir para a descoberta da verdade, juntando, porém, aos autos todos os elementos de provas entregues que respeitem ao processo e que disso forem susceptíveis.

Artigo 33.^º

(Dispensa de investigação)

Quando a infracção disciplinar se encontra suficientemente indiciada e caracterizada na própria participação, queixa ou auto de notícia, é dispensada a investigação, devendo o instrutor remeter desde logo ao arguido a respectiva acusação, nos termos do artigo 35.^º

Artigo 34.^º

(Proposta de arquivamento ou dedução da acusação)

1 — Concluída a investigação, se o instrutor entender que os factos constantes dos autos não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o agente da infracção ou que não é de exigir responsabilidade disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo, elaborará no prazo de 5 dias o seu relatório e remetê-lo-á imediatamente com o respectivo processo à entidade que o tiver instaurado, propondo que ele se arquive.

2 — No caso contrário, deduzirá, dentro do prazo referido no número anterior, a acusação, enunciando, precisa e concretamente, com todas as circunstâncias conhecidas de modo, lugar e tempo, os factos imputados ao arguido, qualificando a infracção e mencionando os preceitos legais e ou regulamentares infringidos.

3 — Os prazos previstos nos números anteriores são prorrogáveis, em casos devidamente justificados, mediante despacho da entidade com competência para punir.

Artigo 35.^º

(Remessa de acusação)

1 — Da acusação extrair-se-á cópia, a qual será imediatamente entregue ou remetida pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente, marcando-se ao arguido, para apresentar a sua defesa escrita, um prazo de 3 a 10 dias úteis.

2 — Em casos excepcionais, devidamente comprovados, poderá o instrutor, a pedido do arguido ou por sua iniciativa, prorrogar, dentro do limite estabelecido no número anterior, o prazo que tiver fixado para entrega da resposta.

3 — Quando o processo seja complexo, pelo número e natureza das infracções ou por abranger vários arguidos, poderá o instrutor exceder os limites fixados no n.^º 1, mediante autorização da entidade que instaurou o processo disciplinar.

4 — A remessa pelo correio da cópia da acusação será feita, com aviso de recepção, para o respectivo local de trabalho, se o arguido estiver ao serviço; de contrário, será endereçada para a sua residência ou para o domicílio escolhido pelo arguido para receber as notificações.

5 — As notificações a ser entregues pessoalmente ao arguido não deixam de produzir efeito pelo facto de ser recusada a recepção da notificação.

6 — Se o arguido se tiver ausentado do País, se for desconhecida a localidade onde se encontra ou se, uma vez expedidos aos papéis para o domicílio necessário ou escolhido, o aviso não vier assinado, será notificado por edital, onde se reproduzirá a acusação e se fixará um prazo entre 30 e 60 dias para apresentação da defesa, o qual deverá ser afiado na porta do último serviço onde trabalhou.

Artigo 36.^º

(Caso especial)

1 — Quando a infracção atribuível ao arguido seja qualificável como justa causa de despedimento, conforme as cláusulas 115.^a e 116.^a do AE, o instrutor do processo elaborará relatório preliminar para informação ao conselho de administração.

2 — Este tomará posição sobre se é ou não sua intenção proceder ao despedimento, a serem comprovados os factos caracterizadores de justa causa. Tal posição será comunicada ao instrutor do processo e, sendo afirmativa, mencionada na acusação (nota de culpa), caso em que esta será remetida ao arguido, ao seu sindicato e ainda à comissão de trabalhadores.

SUBSECÇÃO IV

Instrução contraditória

Artigo 37.^º

(Dispensa de instrução contraditória)

A instrução contraditória será dispensada sempre que a infracção esteja já suficientemente caracterizada e o arguido não requeira qualquer diligência instrutória, devendo, em tal caso, o instrutor elaborar o relatório a que se refere o artigo 44.^º

Artigo 38.^º

(Nomeação do curador)

1 — Se o arguido estiver impossibilitado de organizar a sua defesa, em virtude de anomalia mental ou física, o instrutor nomear-lhe-á um curador, preferindo a pessoa a quem competiria a tutela no caso de interdição, segundo a ordem estabelecida nas alíneas a), b), c) e d) do n.^º 1 do artigo 143.^º do Código Civil.

2 — Na falta ou escusa das pessoas indicadas no número anterior, a entidade que tiver instaurado o processo escolherá o curador, ouvindo o sindicato em que o arguido, porventura, estiver filiado.

3 — Esta nomeação é restrita ao processo disciplinar e respectivos recursos e revisão, podendo o curador usar de todos os meios de defesa facultados aos arguidos.

Artigo 39.^º

(Exame do processo)

1 — Durante o prazo para a apresentação da defesa, pode o processo ser examinado pelo arguido

ou pelo curador e pessoa por eles designada para os assistir na defesa, devendo contudo ser respeitado o carácter confidencial do processo disciplinar.

2 — Se a pessoa designada para assistir o arguido for advogado, poderá-lhe-á ser confiado o processo para exame.

Artigo 40.º

(Defesa do arguido)

1 — Na defesa, deve o arguido expor com clareza e concisão os factos e as razões que invoca a seu favor.

2 — A defesa deverá ser assinada pelo arguido ou pelo seu curador ou representante e será apresentada no local onde o processo tiver sido instaurado ou que for designado pelo instrutor e dentro do prazo pelo mesmo designado, nos termos do n.º 1 do artigo 35.º

3 — Na defesa, pode o arguido requerer quaisquer diligências que considere úteis, oferecer até três testemunhas por cada facto e solicitar a junção ao processo dos documentos que apresente.

4 — A falta de resposta dentro do prazo marcado vale, para todos os efeitos legais, como efectiva audiência do arguido, desde que tenham sido cumpridas as formalidades destinadas a assegurar a sua defesa.

Artigo 41.º

(Produção da prova oferecida pelo arguido)

1 — O instrutor juntará ao processo a defesa do arguido, assim como todos os documentos que a acompanham, e procederá às diligências requeridas e à inquirição das testemunhas oferecidas.

2 — As testemunhas só podem depor sobre os factos para que forem precisamente indicadas.

3 — No caso de terem sido indicadas testemunhas para serem inquiridas fora da localidade onde o processo está a ser instruído, poderá a audição das mesmas ser requisitada pelo instrutor do processo ao departamento competente, que designará o trabalhador que deverá proceder a tal diligência.

4 — Se as testemunhas que não sejam trabalhadores dos TLP não comparecerem no local e hora para que forem notificadas, será o arguido informado desse facto para, no prazo de 3 dias, substituir, querendo, as que não compareceram, sob pena de se considerarem para todos os efeitos como inquiridas.

Artigo 42.º

(Expedientes dilatórios)

1 — Sempre que o instrutor verificar que a solicitação, por parte do arguido, de certa ou certas diligências constitui mero expediente dilatório, deverá prescindir de proceder ou promover essas diligências,

justificando obrigatoriamente o seu procedimento no despacho que indeferiu o pedido de diligência.

2 — Considera-se expediente dilatório toda a solicitação de diligência que não seja possível relacionar directa ou indirectamente com o apuramento dos factos que interessem à apreciação do caso, que pretenda impugnar factos comprovados por documentos com efeito probatório suficiente ou se destine a confirmar factos já apurados no processo e que devam ser valorados em benefício do arguido.

3 — Do despacho que indeferir o pedido de diligência caberá recurso hierárquico nos termos do artigo 53.º, o qual deverá ser interposto no prazo de 3 dias úteis a contar da notificação do mesmo despacho e decidido em igual prazo.

4 — Quando a decisão judicial, proferida ao abrigo do número anterior, venha a dar provimento ao recurso, reconhecendo como não justificada a recusa de diligência requerida, o processo disciplinar considerar-se-á nulo, não podendo ser instaurado outro com fundamento na mesma infracção.

Artigo 43.º

(Conhecimento de novas infracções e acusação complementar)

1 — Quando a resposta revelar infracções disciplinares estranhas à acusação cometidas por outro ou outros trabalhadores, extraír-se-á dela cópia, instaurando-se novo processo disciplinar, salvo se se mostrar conveniente que tais faltas sejam apreciadas no mesmo processo.

2 — Finda a produção da prova oferecida pelo arguido, podem ainda ordenar-se, em despacho fundamentado, novas diligências que se tornem indispensáveis para completo esclarecimento da verdade, dando-se novamente vista do processo ao arguido e oferecendo-se-lhe a possibilidade de deduzir defesa adicional.

3 — Se através da defesa ou das diligências efectuadas posteriormente, o instrutor tiver conhecimento de outras infracções praticadas pelo arguido, procederá às averiguações que julgar necessárias e deduzirá uma acusação adicional, seguindo-se então os termos prescritos nos artigos anteriores.

4 — Se até à decisão final se verificar que a acusação está incompleta, não preenche por qualquer motivo os preceitos legais ou que foi citada erradamente a disposição legal infringida, poderá-se-á deduzir nova acusação, que substituirá a primeira para todos os efeitos legais, concedendo-se ao arguido novo prazo para apresentar defesa.

Artigo 44.º

(Conclusão do processo, novas diligências, relatório final e termos subsequentes)

1 — Terminada a instrução, o instrutor elaborará no prazo de 5 dias, que pode ser prorrogado por

outros tantos, um relatório completo e conciso enunciando dentre os factos constantes da acusação quais os que considera provados, sua qualificação jurídica e gravidade, as importâncias que porventura devam ser repostas e o seu destino e bem assim a pena que entender justa ou a proposta para que os autos se arquivem, por ser insubstancial a acusação, consignando-se também, quando for caso disso, o montante dos prejuízos que devem ser objecto de indemnização.

2 — Terminado o relatório, deve o processo ser remetido imediatamente à entidade que o tiver mandado instaurar.

3 — Esta pode sempre, no prazo de 5 dias, ordenar novas diligências, se assim o entender, observando-se o disposto no n.º 2 do artigo anterior.

4 — Não sendo caso disso, a referida entidade, dentro do mencionado prazo, remeterá cópia do processo à comissão de trabalhadores e ao respectivo sindicato, a fim de que estes dêem o seu parecer no prazo máximo de 5 dias úteis.

5 — Findo este prazo, tenha ou não sido recebido o parecer, será o processo presente, nas 24 horas seguintes, à entidade a quem competir a decisão.

Artigo 45.º

(Decisão)

1 — A entidade a quem competir a decisão proferi-la-á no prazo de 5 dias úteis ou, tendo sido proposta pena de suspensão ou de despedimento, remeterá o processo, no referido prazo, ao conselho de disciplina para parecer, caso em que proferirá a decisão nos 3 dias úteis subsequentes ao recebimento desse parecer.

2 — A decisão será sempre escrita e fundamentada, dela sendo notificados o arguido, a comissão de trabalhadores, o respectivo sindicato e o instrutor do processo.

SUBSECÇÃO V

Decisão disciplinar e sua execução

Artigo 46.º

(Decisão em caso de pluralidade de arguidos)

1 — Quando vários trabalhadores sejam arguidos da prática do mesmo facto, ou de factos entre si conexos, será apreciada na mesma decisão a responsabilidade disciplinar de todos eles.

2 — Na hipótese do número anterior será competente para proferir a decisão a entidade que seja superior hierárquico de todos os arguidos e que tenha competência para aplicar a pena mais grave.

Artigo 47.º

(Execução das penas)

1 — A entidade que proferir a decisão logo que decorrido o prazo de interposição de recurso hierár-

quico dará dela imediato conhecimento, pelas vias hierárquicas, à chefia de que directamente depende o arguido e, quando tenha havido punição, providenciará, salvo tratando-se da pena da alínea a) do artigo 6.º, pela emissão de comunicado, através do departamento de pessoal competente, em que seja sucintamente descrita a infracção, a sua qualificação jurídica e a pena aplicada.

2 — Com base nesse comunicado procederão os órgãos competentes às diligências necessárias à execução da pena.

Artigo 48.º

(Suspensão da pena)

1 — A execução das penas referidas nas alíneas c) e f) do artigo 6.º pode ser suspensa por despacho fundamentado da entidade que proferir a decisão punitiva, e por um período não inferior a 1 ano nem superior a 3, desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

- a) Ter o arguido, pelo menos, 10 anos de antiguidade na empresa;
- b) Não ter averbada pena de multa ou superior no seu registo disciplinar nos últimos 10 anos.

2 — Decorrido o prazo da suspensão sem que o arguido tenha sido punido com pena de multa ou superior, será a pena suspensa declarada de nenhum efeito e eliminada do seu registo disciplinar.

3 — No caso de o arguido vir a ser punido com pena de multa ou superior, durante o período de suspensão, executar-se-á a pena.

SECÇÃO III

Processos disciplinares especiais

Artigo 49.º

(Auto de notícia assinado pelo arguido)

Se o processo disciplinar tiver por base auto de notícia levantado nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 24.º e se for dispensada a realização de quaisquer diligências instrutórias, será fornecida imediatamente cópia desse auto ao arguido, observando-se o disposto nos artigos 35.º e seguintes.

Artigo 50.º

(Suspensão por faltas injustificadas — auto de notícia)

1 — Sempre que o trabalhador deixe de comparecer ao serviço durante mais de 3 dias úteis consecutivos ou mais de 6 úteis interpolados, num período de um ano civil, sem justificação, será pelo imediato superior hierárquico lavrado auto de notícia do facto.

2 — É aplicável a este processo o disposto no artigo anterior.

Artigo 51.º

(Despedimento por abandono do lugar — auto de notícia)

1 — Sempre que o trabalhador deixe de comparecer ao serviço durante mais de 5 dias úteis consecutivos ou mais de 10 dias úteis interpolados, num período de um ano civil, sem justificação, será pelo superior hierárquico lavrado auto de notícia do facto.

2 — É aplicável a este processo o disposto no artigo 49.º

Artigo 52.º

(Cômputo das faltas injustificadas)

1 — Não são computáveis para os efeitos do n.º 1 do artigo 50.º e do n.º 1 do artigo 51.º os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

2 — As faltas injustificadas previstas no artigo 50.º são computáveis para efeitos da aplicação do artigo 51.º, substituindo-se a pena que tenha sido imposta com base no primeiro dos citados artigos.

SEÇÃO IV

Revogação e alteração das penas disciplinares

Artigo 53.º

(Recurso hierárquico)

1 — O arguido pode recorrer hierarquicamente de qualquer decisão que não ponha termo ao processo e que não seja de mero expediente, bem como, salvo o disposto no número seguinte, da decisão final.

2 — As decisões do conselho de administração não admitem recurso hierárquico.

3 — O recurso hierárquico é interposto para o director-geral, salvo tratando-se de decisão deste, caso em que o será para o conselho de administração. Em ambos os casos a depisão será precedida de parecer do conselho de disciplina.

4 — O recurso hierárquico será interposto por requerimento entregue à entidade que o deva decidir no prazo de 8 dias a contar da data em que o arguido haja sido notificado da decisão.

5 — Recebido o requerimento, deverá a entidade com competência para decidir remeter o processo, no prazo de 5 dias, ao conselho de disciplina para parecer, de cuja prestação e respectiva data será notificado o recorrente.

6 — Obtido o parecer, decidirá o recurso no prazo de 30 dias úteis, considerando-se provido o recurso se nesse prazo não for proferida a decisão.

A notificação da decisão será efectuada dentro dos 10 dias úteis imediatos ao termo daquele prazo, ultrapassados os quais se considera provido o recurso.

7 — A interposição de recurso hierárquico só tem efeito suspensivo em relação à decisão final e à decisão constante do n.º 3 do artigo 42.º

8 — A entidade que apreciar o recurso pode mandar efectuar novas diligências e manter, diminuir ou anular a pena.

SUBSECÇÃO I

Recurso hierárquico

Artigo 54.º

(Subida dos recursos)

Os recursos das decisões que não ponham termo ao processo, com excepção dos previstos no n.º 3 do artigo 42.º, só subirão com a decisão final e se dela se recorrer.

SUBSECÇÃO II

Impugnação judicial

Artigo 55.º

(Impugnação judicial)

As decisões condenatórias e os despachos que decidam recursos hierárquicos só podem ser atacados por impugnação judicial.

SUBSECÇÃO III

Revisão

Artigo 56.º

(Casos em que é admitida a revisão)

A revisão de processos disciplinares só é admissível quando se verifiquem 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 57.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 58.º

(Resolução)

A entidade a que se refere o n.º 1 do artigo anterior decidirá, ouvido o conselho de disciplina, se deve ou não ser concedida a revisão do processo; da sua decisão caberá recurso hierárquico nos termos do artigo 53.º

Artigo 59.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 apreciação da prova produzida em relação à matéria de facto e de direito constante do processo a rever. Esta apreciação constará de relatório.

3 — A entidade que tiver concedido a revisão remeterá o processo a parecer do conselho de disciplina, recebido o qual decidirá no prazo de 3 dias.

Artigo 60.º

(Ausência de efeitos suspensivos)

A revisão do processo não suspende o cumprimento da pena.

Artigo 61.º

(Consequências da procedência da revisão)

1 — Julgando-se procedente a revisão, será revogada ou a modificada a decisão condenatória proferida no processo revisto.

2 — A revogação ou modificação a que se refere o número anterior produzirão os seguintes efeitos:

- a) O cancelamento ou a substituição do registo da pena no processamento individual do trabalhador e nos correspondentes registos informáticos;
- b) A anulação ou a 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 do 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 cumprida, indo substituir a primeira no dactastro do trabalhador, com os efeitos referidos na alínea b) do número anterior.

CAPÍTULO V

Processos de inquérito, sindicância e inspecção

Artigo 62.º

(Inquérito e sindicância)

1 — O conselho de administração e o director-geral podem ordenar inquéritos e sindicância aos serviços.

2 — O inquérito tem o fim de apurar factos determinados; a sindicância destina-se a uma averiguação geral acerca do funcionamento dos serviços.

3 — Em tudo o que não estiver especialmente previsto, os processos de inquérito e sindicância regem-se, na parte aplicável, pelas disposições do processo disciplinar comum.

Artigo 63.º

(Formalidades prévias do processo de sindicância)

1 — Instaurado o processo de sindicância, deverá o instrutor torná-lo público, por anúncios a publicar em um ou dois dos jornais de maior circulação da localidade, caso os haja, e por meio de editais, cuja afiação será requisitada às autoridades administrativas ou policiais.

2 — Os anúncios e editais deverão conter a informação de que toda a pessoa que tenha razão de queixa ou agravo contra o regular funcionamento dos serviços sindicados poderá apresentar-se ao sindicante, para os fins convenientes, no prazo designado, o qual nunca será inferior a 10 dias.

Artigo 64.º

(Instrução do inquérito e sindicância)

1 — Salvo o disposto no n.º 2 deste artigo, concluída a instrução, deve o inquiridor ou sindicante elaborar, no prazo de 5 dias, o seu relatório, que remeterá imediatamente à entidade que instaurou o processo.

2 — O prazo referido no número anterior é prorrogável nos termos do n.º 3 do artigo 34.º

3 — Quando a instrução do processo de inquérito ou sindicância revelar a existência de infracções e o despacho que determinou aqueles já admitir a conversão destes processos em processos disciplinares, deverá o inquiridor ou sindicante prosseguir a instrução do respectivo processo.

4 — Os processos de inquérito ou sindicância que, nos termos do presente artigo, sejam mandados converter em processos disciplinares constituirão a fase de instrução preparatória destes processos quando o instrutor deduzir, nos termos do n.º 2 do artigo 34.º, a acusação do arguido ou arguidos, seguindo-se os demais termos do processo disciplinar.

Artigo 65.º

(Inspecções)

1 — O conselho de administração poderá ordenar inspecções aos serviços.

2 — As inspecções destinam-se a averiguar, de forma pormenorizada, o modo como se desempenha o serviço e como se cumprem os respectivos regulamentos e a promover a uniformização dos métodos de trabalho e a alcançar a melhoria dos serviços.

3 — As infracções disciplinares eventualmente detetadas serão objecto de participação, para efeitos do respectivo procedimento.

CAPÍTULO VI

Conselho de disciplina

Artigo 66.^º

(Composição)

1 — São criados 2 conselhos de disciplina, um em Lisboa, outro no Porto.

2 — Os conselhos de disciplina funcionarão com 4 membros, dos quais 2 serão nomeados anualmente pela empresa e outros 2 nomeados anualmente por cada um dos sindicatos representativos de trabalhadores ao serviço da empresa.

3 — As nomeações, por parte da empresa e dos sindicatos, serão levadas a efecto nos primeiros 15 dias de cada ano, devendo designar-se por cada membro efectivo um suplente que o substitua nas suas ausências ou impedimentos.

4 — Se não forem designados por via sindical os vogais referentes aos sindicatos no prazo definido no número anterior, a composição dos conselhos de disciplina será completada por vogais escolhidos pelo director-geral, os quais exercerão as suas funções até à nomeação pelas associações sindicais dos vogais correspondentes.

Artigo 67.^º

(Presidência)

O presidente é designado pela empresa de entre os membros cuja nomeação lhe compete.

Artigo 68.^º

(Faltas, impedimentos e suspeições)

1 — No caso de falta, impedimento ou suspeição de um vogal efectivo, será este substituído pelo respectivo vogal suplente.

2 — Os incidentes de impedimento e suspeição serão decididos pelo presidente segundo os princípios que regem tais incidentes em processo penal, com as necessárias adaptações.

Artigo 69.^º

(Atribuição e competência)

1 — Constitui atribuição dos conselhos de disciplina emitir parecer sobre:

- a) Os processos disciplinares em que seja proposta pena de suspensão ou de despedimento;
- b) Os recursos hierárquicos interpostos, quando haja sido aplicada pena igual ou superior à multa;

c) Os pedidos de revisão de processos disciplinares.

2 — Os conselhos de disciplina podem sugerir a realização de diligências destinadas a uma mais perfeita instrução dos processos, bem como requisitar a comparência do arguido ou de qualquer trabalhador da empresa a fim de esclarecer alguma dívida surgida durante a apreciação do processo.

Artigo 70.^º

(Competência do presidente)

Ao presidente compete, nomeadamente:

- a) Orientar superiormente a actividade do conselho e dirigir os trabalhos das sessões;
- b) Marcar as datas das sessões e designar quais os casos que nelas serão apreciados;
- c) Participar na discussão e votação;
- d) Redigir e assinar o parecer do conselho e, sempre que vencido, designar o vogal relator de entre os que fizeram vencimento;
- e) Decidir os incidentes de impedimento e suspeição suscitados;
- f) Requisitar a comparência do arguido ou de outros trabalhadores da empresa, quando julgue aconselhável a sua presença na sessão ou quando o conselho assim haja deliberado;
- g) Assinar as actas das sessões.

Artigo 71.^º

(Competência dos vogais)

Aos vogais compete, em geral:

- a) Analisar o processo;
- b) Assistir às sessões e intervir na discussão;
- c) Participar nas deliberações;
- d) Propor o uso das faculdades previstas no n.º 2 do artigo 69.^º;
- e) Redigir o parecer final, na hipótese prevista na alínea d) do artigo 70.^º;
- f) Assinar os pareceres do conselho de disciplina e as actas das sessões.

Artigo 72.^º

(Apelo administrativo)

Cada conselho de disciplina terá um elemento de apoio administrativo, ao qual compete, em especial:

- a) Assegurar todos os actos de expediente;
- b) Assistir às sessões, cujas actas lavrará e assinará.

Artigo 73.^º

(Vista do processo, marcação da sessão e convocação)

1 — Antes da discussão do processo será dele dada vista a cada um dos vogais por 2 dias úteis, prorrogáveis por despacho do presidente.

2 — Depois dos vistos e após o termo do prazo fixado ao arguido ou arguidos para consulta ao processo, o presidente marcará para um dos 10 dias seguintes a sessão em que o processo será discutido.

3 — O presidente, se julgar necessária a presença do arguido ou de qualquer outro trabalhador da empresa na sessão, ordenará que se proceda às respectivas convocações.

Artigo 74.^º

(Processos arguidos representados por sindicatos diferentes)

1 — Se num processo forem arguidos trabalhadores representados por sindicatos diferentes e o conselho disciplinar tiver de emitir parecer sobre a responsabilidade dos mesmos, o presidente poderá determinar a sua apreciação conjunta.

2 — Nesse caso, porém, os vogais representantes dos trabalhadores só votarão na deliberação respeitante ao arguido sobre cuja responsabilidade se deverão pronunciar.

Artigo 75.^º

(Direitos do arguido)

O arguido poderá, quando requisitado para comparecer à sessão do conselho em que o seu caso vai ser apreciado:

- a) Nomear defensor até à data da sessão;
- b) Consultar o processo na secretaria do conselho durante o prazo fixado pelo presidente, assistido ou não pelo defensor nomeado, ou delegar neste tal faculdade;
- c) Interrogar, durante a sessão, por intermédio do presidente, os trabalhadores requisitados e, no final, expor oralmente os fundamentos de facto e de direito em que alicerça a sua defesa, ou delegar tais faculdades no seu defensor.

Artigo 76.^º

(Não comparência de vogais, arguidos e demais trabalhadores)

1 — O conselho deliberará validamente desde que à sessão estejam presentes o presidente e 2 vogais.

2 — No caso de o arguido ou demais trabalhadores que tenham sido requisitados faltarem à sessão, o conselho deliberará se esta deverá ser adiada ou se a presença daqueles é dispensável.

3 — A não comparência do defensor não constitui motivo de adiamento.

Artigo 77.^º

(Deliberação)

1 — As deliberações são tomadas por maioria de votos, tendo o presidente, na hipótese de se não formar maioria, voto de qualidade.

2 — Nenhum membro do conselho se poderá abster de votar.

Artigo 78.^º

(Redacção do parecer)

1 — O presidente, ou, na hipótese prevista na parte final da alínea d) do artigo 70.^º, o vogal por ele designado, redigirá o parecer do conselho no prazo máximo de 5 dias úteis.

2 — No parecer deverão ser mencionadas as faltas que se consideram provadas e feitas as considerações que possam interessar para apreciação do processo, propondo-se, se for caso disso, a sanção que se julgue adequada.

3 — Quando algum dos membros assinar vencido, deverá justificar o seu voto, expondo resumidamente as razões da sua discordância.

Artigo 79.^º

(Prazo)

Os pareceres que competem aos conselhos de disciplina deverão ser emitidos e comunicados à entidade consultante dentro do prazo de 30 dias, a contar da data da recepção do processo, salvo no caso de pluralidade de arguidos.

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Artigo 80.^º

(Destino das multas)

As multas aplicadas nos termos deste regulamento revertem integralmente para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

Artigo 81.^º

(Reforma e reconstituição do processo)

Quando, por qualquer causa, se perder, desencaminhar ou destruir um processo disciplinar, proceder-se-á à sua reforma, observando-se as disposições aplicáveis do Código de Processo Penal.

Artigo 82.^º

(Legislação subsidiária)

Em tudo o que não estiver previsto neste regulamento são aplicáveis, na medida em que for possível, os princípios consignados em:

- a) Legislação geral do trabalho;
- b) Código penal;
- c) Código de processo penal.

Artigo 83.^º

(Disposição transitória)

Os processos disciplinares já instaurados passarão, sem prejuízo do já processado, a reger-se pelas regras do presente regulamento.

ANEXO XIX

Regulamento dos trabalhadores-estudantes

Artigo 1.º

(Princípios gerais)

1 — Trabalhador-estudante, para os efeitos da presente regulamentação, é o trabalhador que, cumulativamente com a sua actividade profissional na empresa, frequente:

- a) O ensino básico (primário) e o ensino secundário (até ao 11.º ano do curso unificado);
- b) Outros cursos, complementares dos referidos na alínea anterior, nomeadamente cursos médios e superiores, bem como o respectivo acesso — actual 12.º ano do curso unificado —, desde que os mesmos concorram para o aumento do grau académico e, cumulativamente, a empresa os considere, anualmente, de potencial interesse para os serviços;
- c) Cursos, especializações e estágios que, embora se não enquadrem na previsão das alíneas anteriores, a empresa repute casuisticamente de interesse para os serviços.

2 — Para efeito do disposto no n.º 1, alínea b), a empresa deverá promover a publicação anual da listagem dos cursos que reputa de potencial interesse para os serviços.

Artigo 2.º

(Âmbito)

1 — Podem usufruir da regalia prevista no n.º 1, alínea a), do artigo 3.º os trabalhadores dos quadros da empresa, salvo aqueles que beneficiem do regime de trabalho a tempo parcial.

2 — Podem usufruir das regalias previstas no n.º 1, alínea b), do artigo 3.º todos os trabalhadores da empresa, incluindo os contratados a prazo.

3 — Os trabalhadores que frequentem cursos médios ou superiores que a empresa reputa de potencial interesse para os serviços, de acordo com a listagem referida no n.º 1, alínea b), do artigo 1.º, e que posteriormente deixem de figurar na mesma manterão até final do mesmo curso as regalias genericamente concedidas, desde que satisfaçam as regras de atribuição previstas neste regulamento.

Artigo 3.º

(Facilidades e direitos)

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito, desde que verificadas as condições de concessão e formalidades referidas no presente regulamento, a:

- a) Dispensa total durante uma hora em cada dia de trabalho normal, com excepção dos que ocorram aos feriados, no decurso dos períodos de aulas, referenciando-se aquela aos respectivos locais habituais de trabalho;

- b) Dispensa total na véspera e no dia de cada prova de exame final ou frequência, desde que aqueles dias recaiam em dia de trabalho normal;
- c) Dispensa total no dia da realização de cada prova sumativa globalizante no ensino preparatório e secundário, desde que aquele recaia em dia de trabalho normal.

2 — Nos cursos médios e superiores em que os exames finais tenham sido substituídos integralmente por avaliação contínua de conhecimentos os trabalhadores terão direito, em substituição do disposto no n.º 1, alínea b), a um crédito anual de 4 dias por disciplina, não podendo ainda ser ultrapassado o limite máximo de 2 dias consecutivos de dispensa.

3 — Nos casos de exames finais ou frequências em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores de dispensa serão tantos quantos os dias de exame e frequência, naqueles se incluindo os dias de descanso e feriados.

4 — Para efeito do disposto neste regulamento, consideram-se frequências as provas do ensino médio ou superior que sejam eliminatórias ou de substituição parcial ou total dos exames finais.

5 — Se o trabalhador-estudante assim o preferir, pode acumular um dia de véspera de exame final ou frequência a que tenha direito, por força do disposto no n.º 1, alínea b), e gozá-lo, de acordo com as suas necessidades escolares, imediatamente antes de outra véspera de qualquer exame final ou frequência, desde que desse facto não resulte fundamentado inconveniente para o serviço.

6 — Poderão, ainda, os trabalhadores-estudantes beneficiar das seguintes facilidades:

- a) Colocação, a seu pedido, sempre que possível, e sem prejuízo das regras de transferência, próxima do estabelecimento de ensino que frequentem;
- b) Autorização para permuta de horários com outros trabalhadores da mesma carreira, desde que exista acordo entre os interessados;
- c) Autorização para permuta de turnos com outros trabalhadores do sector, quanto àqueles que estejam colocados em serviços com regime de turnos ou de laboração contínua, desde que haja acordo dos interessados e que dessa permuta não resultem inconvenientes para o serviço;
- d) Atribuição preferencial de horários compatíveis com os do estabelecimento de ensino frequentado, desde que daí não advinham prejuízos para terceiros ou para o serviço;
- e) Atribuição anual do regime de trabalho a tempo parcial, desde que a natureza do serviço o permita e frequentem o ensino médio ou superior, podendo essa atribuição ser renovável desde que haja aproveitamento no ano escolar anterior.

7 — A empresa deverá, ainda, tomar em conta, quanto à escolha da época de férias, o desejo de os

trabalhadores-estudantes a aproveitarem para a preparação de exames, desde que haja acordo dos restantes trabalhadores do sector.

Artigo 4.º

(Condições de concessão)

1 — O exercício das regalias previstas no artigo 3.º depende, sem prejuízo do disposto no n.º 3 deste artigo, da obtenção de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior, salvo se o trabalhador quiser beneficiar do presente regime pela primeira vez ou se o não aproveitamento for motivado por maternidade, acidente, serviço militar, doença ou qualquer outro motivo não imputável ao trabalhador e que manifestamente o justifique.

2 — Considera-se aproveitamento a aprovação, em cada ano, num número de disciplinas não inferior a um terço do que compuser o ano escolar em que o trabalhador se encontrar inscrito, com o limite máximo de duas disciplinas, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — Quando o trabalhador frequente um curso no qual, por exigência legal, só seja admissível aprovação global ano escolar a ano escolar, e não disciplina a disciplina, e reprove no primeiro ano de frequência desse ano escolar, manterá no ano lectivo subsequente as regalias referidas no artigo 3.º, desde que verificados os requisitos mencionados no n.º 1 do artigo 5.º

4 — Nos cursos médios ou superiores só poderá ser considerado aproveitamento a aprovação num número de disciplinas não inferior ao resultado da fórmula

$$\frac{N}{X \times 3}$$

com o limite mínimo de duas disciplinas, sendo:

N — número total de disciplinas do curso frequentado;

X — número de anos escolares de que é composto o respectivo curso.

Para efeito do disposto neste regulamento considera-se que o conjunto de duas disciplinas semestrais (cursos) constitui uma disciplina.

5 — Para os casos referidos no n.º 2 deste artigo, entende-se ainda que houve aproveitamento no ano lectivo anterior se o trabalhador obteve aprovação na(s) disciplina(s) que lhe faltava(m) para concluir o grau de ensino de que fazia parte o ano escolar em que se encontrava matriculado.

Artigo 5.º

(Formalidades)

1 — Para usufruírem da regalia referida no n.º 1, alínea a), do artigo 3.º, deverão os trabalhadores-estudantes:

a) Requerer a sua concessão, no início de cada ano lectivo, com uma antecedência mínima de 8 dias úteis em relação à data de início de uti-

lização das dispensas, em impresso próprio a entregar no departamento onde se encontram colocados, acompanhado da comprovação da matrícula nos respectivos cursos e das disciplinas em que se encontram inscritos, cujo número não pode ser inferior àquele que lhes garanta eventual manutenção dessa facilidade do ano lectivo subsequente ou que eventualmente lhes garanta a conclusão do curso médio ou superior no caso de lhes faltar, para o efeito, um número de disciplinas inferior ao resultado da fórmula referida no n.º 4 do artigo 4.º;

b) Apresentar certificado discriminativo das disciplinas em que haja obtido aproveitamento no ano lectivo anterior.

2 — Se, no prazo de 8 dias úteis, a empresa não indeferir o requerimento, o trabalhador iniciará o gozo da regalia, a qual cessará automaticamente quando a empresa lhe comunicar, fundamentadamente, que o seu requerimento foi indeferido.

3 — Para usufruírem da regalia referida nos n.os 1, alínea b), 2 e 5 do artigo 3.º, deverão os trabalhadores-estudantes:

a) Solicitar a dispensa com a antecedência mínima de 5 dias sobre a data do início da utilização da dispensa, salvo se o exame final ou frequência tiver sido marcado com antecedência inferior àquele lapso de tempo, caso em que deverão solicitar imediatamente a dispensa;

b) Comprovar, no prazo de 10 dias úteis após a realização do exame final ou frequência, mediante documento emitido pelo respectivo estabelecimento de ensino, a realização do mesmo.

Se o não fizerem e não apresentarem, entretanto, outro motivo justificativo da falta ao serviço no dia da eventual realização daquelas provas, serão consideradas injustificadas as faltas ao serviço dadas no dia solicitado para o efeito, bem como nos dias utilizados como vésperas de exame final ou frequência.

Artigo 6.º

(Forma e momento de utilização das dispensas)

1 — A dispensa diária prevista no n.º 1, alínea a), do artigo 3.º será utilizada em qualquer momento do período normal de trabalho, mediante acordo prévio entre o trabalhador interessado e o responsável pelo serviço em que o mesmo se encontre colocado.

2 — Não havendo acordo quanto à hora escolhida pelo trabalhador, a dispensa efectivar-se-á na primeira ou na última hora diária de trabalho, conforme o interesse do trabalhador.

3 — As dispensas diárias de uma hora podem, por acordo entre o trabalhador e a empresa, ser acumuladas até ao limite de 5 dias seguidos de trabalho normal a que está sujeito o trabalhador.

4 — Os trabalhadores deslocados utilizarão o crédito de horas segundo o critério de acumulação ou distribuição diária, determinado previamente pela empresa,

atento o interesse e aproveitamento escolar do trabalhador e o regular funcionamento dos serviços.

5 — Nos casos previstos nos n.^{os} 3 e 4 deste artigo, o trabalhador mantém o direito à percepção do subsídio para refeição, como se as dispensas fossem usufruídas diariamente.

Artigo 7.^º

(Cessação das dispensas)

A cessação das dispensas dar-se-á logo que o trabalhador-estudante desista de estudar depois de iniciado o ano lectivo ou quando, por qualquer outra razão, fique impossibilitado de frequentar o curso, factos que deve comunicar tão rapidamente quanto ao possível ao serviço onde está colocado, sob pena de procedimento disciplinar se o não fizer.

Artigo 8.^º

(Renovação das dispensas)

Se o trabalhador tiver, num ano lectivo, beneficiado da regalia mencionada no n.^º 1, alínea a), do artigo 3.^º e no ano seguinte não preencher as condições para que a mesma lhe seja atribuída, só poderá voltar a usufruir da mesma quando vier a fazer prova de ter obtido o aproveitamento mínimo que lhe era exigido para que no ano imediatamente seguinte ao gozo daquela regalia a pudesse novamente obter.

Artigo 9.^º

(Controle)

1 — A empresa pode solicitar do trabalhador prova de que se mantêm os pressupostos que presidiram à atribuição das regalias.

2 — Se o trabalhador não a apresentar no prazo de 15 dias, é suspenso o exercício das regalias atribuídas até que o trabalhador a apresente e se verifique o cumprimento de todos os formalismos prescritos.

Artigo 10.^º

(Inscrição sucessiva em cursos médios ou superiores)

Aos trabalhadores-estudantes que se encontrem inscritos em determinado curso médio ou superior, usufruindo das regalias mencionadas no presente regulamento, e que posteriormente, mas antes da conclusão do mesmo, se inscrevam num dos cursos constantes da listagem referida no n.^º 2 do artigo 1.^º será garantida a manutenção daquelas regalias, desde que no último ano de frequência do curso anterior tenham obtido o aproveitamento mínimo exigido pelo presente regulamento e cumpram as formalidades referidas no artigo 5.^º

Artigo 11.^º

(Disposição transitória)

1 — Aos trabalhadores-estudantes que, no ano lectivo de 1979-1980, tenham estado inscritos em qualquer

curso para a frequência do qual a empresa tenha concedido as facilidades referidas no AE, serão mantidas até final do mesmo curso as regalias referidas genericamente neste regulamento desde que satisfacem as regras de atribuição constantes do mesmo.

2 — Porém, para efeito dessa concessão no corrente ano lectivo, esses trabalhadores terão de ter obtido no ano lectivo de 1979-1980 aproveitamento em, pelo menos, uma disciplina do curso frequentado.

Artigo 12.^º

(Competências)

Observadas as condições constantes do presente regulamento, compete ao departamento de pessoal autorizar o exercício das regalias nele previstas.

ANEXO XX

Regime de provas técnico-profissionais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 1.^º

(Objectivos)

As provas técnico-profissionais têm como objectivo, mediante a avaliação de conhecimentos teóricos e práticos, possibilitar a antecipação da promoção automática dos trabalhadores colocados em níveis susceptíveis dessa forma de evolução, nos termos do anexo I.

Artigo 2.^º

(Condições para candidatura a provas técnico-profissionais)

É condição necessária e suficiente para o trabalhador se poder candidatar à prestação de provas estar colocado em Janeiro de cada ano em níveis susceptíveis de antecipação, quer para progressão, quer para promoção à categoria seguinte.

SECÇÃO II

Sistema

Artigo 3.^º

(Estrutura das provas)

A prova técnico-profissional será composta de 2 partes:

- a) No âmbito dos conhecimentos teóricos relacionados com a respectiva carreira;
- b) No âmbito das funções desempenháveis.

Artigo 4.^º

(Classificação das provas)

1 — As 2 partes que compõem a prova serão valorizadas separadamente, sendo a classificação, em termos quantitativos, de 0 a 20 valores.

2 — A classificação final será obtida através da média aritmética das 2 partes que compõem a prova.

3 — O trabalhador que não obtenha uma classificação igual ou superior a 10 valores em qualquer uma das partes (teórica ou prática) que compõem a prova será excluído.

4 — Será elaborada uma lista dos trabalhadores com resultados positivos, por ordem de classificação obtida.

SECÇÃO III

Processo

Artigo 5.º

(Inscrição dos candidatos)

Após publicação em diploma interno da abertura do processo de provas referida no artigo 2.º e do respetivo programa, os trabalhadores poderão enviar as suas candidaturas para a DSP, no prazo máximo de 30 dias úteis a contar da data daquela comunicação.

Artigo 6.º

(Publicação e reclamação da lista provisória)

1 — No prazo de 5 dias úteis após se esgotar o período de tempo referido no artigo anterior, será publicada a lista provisória dos candidatos admitidos à prestação das provas.

2 — Dessa lista poderão os interessados reclamar no prazo máximo de 5 dias úteis a contar da sua publicação.

Artigo 7.º

(Publicação da lista definitiva dos candidatos)

A lista definitiva dos trabalhadores admitidos à prestação das provas será publicada no prazo de 5 dias úteis a contar do fim do prazo mencionado no artigo anterior.

Artigo 8.º

(Informação sobre data e programa das provas)

A empresa divulgará com uma antecedência de 15 dias úteis a data de início da prestação de provas.

Artigo 9.º

(Prazo para classificação das provas)

Para classificação das provas, o prazo será determinado em função do número de candidatos, tendo em atenção que, em cada dia útil, serão corrigidas, no mínimo, 10 provas.

Artigo 10.º

(Publicação do resultado provisório das provas)

A lista provisória dos trabalhadores com resultados positivos, ordenados segundo a classificação obtida, será publicada 2 dias úteis após o termo da classificação das provas.

Artigo 11.º

(Recurso)

1 — No prazo máximo de 5 dias úteis a contar da data da publicação do resultado provisório das provas, o trabalhador pode recorrer para a comissão de recurso, a nomear na data de publicação desses resultados, devendo os recursos ser enviados à DSP, que os remeterá àquela entidade.

2 — Da referida comissão, constituída por elementos nomeados pela empresa, fará ainda parte, com estatuto de observador, um elemento de cada um dos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional.

3 — As conclusões da comissão de recurso são consideradas resultado definitivo.

Artigo 12.º

(Lista definitiva)

1 — 5 dias úteis após o termo final de um período determinado conformemente ao disposto no artigo 9.º, será publicada, em diploma interno, a lista definitiva dos candidatos com resultados positivos e por ordem da classificação obtida.

2 — Em igualdade de classificação, a ordem de prioridade será a seguinte:

- a) Antiguidade na categoria;
- b) Antiguidade na carreira;
- c) Antiguidade na empresa;
- d) Número de trabalhador mais baixo.

SECÇÃO IV

Efeitos e prazo de vigência

Artigo 13.º

(Percentagens de antecipação de promoções automáticas passíveis de antecipação)

É garantida a antecipação de 5 % dos trabalhadores da categoria, desde que os aprovados sejam em número suficiente para cumprir essas percentagens.

Artigo 14.º

(Data de produção de efeitos)

A produção dos efeitos previstos no artigo anterior reportar-se-á a Janeiro de cada ano.

Artigo 15.º

(Prazo de vigência)

A vigência das provas efectuadas esgota-se no preciso momento em que se cumpra o preceituado no artigo 13.º

SECÇÃO IV

Competências

Artigo 16.^º

(Realização das provas)

A realização das provas técnico-profissionais é da competência do centro de formação.

Lisboa, 20 de Setembro de 1985.

Pela empresa:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação das Comunicações e Telecomunicações:

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte:

Pela FESTRU — Federação Nacional dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

Pela FENSIQ — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação de:

Sindicato dos Engenheiros da Região Sul;
Sindicato dos Economistas;

Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte;
Sindicato dos Contabilistas;
Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos de Empresa;
Sindicato dos Engenheiros do Norte;
Sindicato Independente dos Médicos;
Sindicato Nacional dos Psicólogos;
Sindicato dos Técnicos de Serviço Social.

Credencial

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação do sindicato seu filiado SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços, credencia Fernando da Conceição Pires, José Manuel Gomes Duarte, António Antunes Afoito, Maria Isabel Silva e Eugénia Perpétua Rodrigues Gavieiro com poderes bastantes para a representar.

Lisboa, 20 de Setembro de 1985. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa a seguinte associação sindical:

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação e autenticada com o selo branco em uso.

Porto, 26 de Setembro de 1985. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

Depositado em 6 de Janeiro de 1986, a fl. 70 do livro n.º 4, com o n.º 9/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra ao CCT entre aquelas associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas da Região Norte e Centro e outros.

A Associação dos Exportadores de Vinho do Porto, Associação do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas, Associação de

Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e o Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra — SIFOMATE acordam, entre si, aderir à revisão do CCT para a in-

dústria de vinhos celebrado entre as mesmas associações patronais e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas da Região Norte e Centro e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1985.

O presente acordo produz efeitos nos termos previstos a que ora se aderiu.

Porto, 26 de Setembro de 1985.

Pela Associação dos Exportadores de Vinho do Porto:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação de Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra — SIFOMATE:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 6 de Janeiro de 1986, a fl. 70 do livro n.º 4, com o n.º 7/86, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.