



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho  
e da Solidariedade  
Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras .....	4575
— CCT entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	4579
— ACT entre a BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras .....	4603
— AE entre o ICP-ANACOM — Autoridade Nacional de Comunicações e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media e outros — Revisão global .....	4607

### Decisões arbitrais:

...

### Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

— Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (FEPCEs) e outros . . .	4630
---	------

### Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

##### I — Estatutos:

— Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu que passa a denominar-se Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal — Alteração .....	4632
---	------

**II — Direcção:**

...

**Associações de empregadores:**

**I — Estatutos:**

...

**II — Direcção:**

— Associação Empresarial do Concelho de Santa Maria da Feira ..... 4633

**Comissões de trabalhadores:**

**I — Estatutos:**

— Comissão de Trabalhadores do Banco BPI, S. A. — Alteração ..... 4634

— Comissão de Trabalhadores da AMTROL — Alfa Metalomecânica, S. A. — Alteração ..... 4634

**II — Eleições:**

— Comissão de Trabalhadores da SAKTHI Portugal, S. A. — Rectificação à rectificação ..... 4635

**Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:**

**I — Convocatórias:**

— MANITOWOC — Crane Group Portugal, S. A. .... 4635

**II — Eleição de representantes:**

— Fundições do Rossio de Abrantes, S. A. .... 4636

— Continental Mabor — Indústria de Pneus, S. A. .... 4636

— Águas do Douro e Paiva, S. A. .... 4636

---

**Nota.** — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

---

**SIGLAS**

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.

**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.

**RCM** — Regulamentos de condições mínimas.

**RE** — Regulamentos de extensão.

**CT** — Comissão técnica.

**DA** — Decisão arbitral.

**AE** — Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A. — Depósito legal n.º 8820/85.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

### PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

### CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras.**

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho vertical (CCTV) aplica-se em todo o território nacional às empresas representadas pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia que exerçam a sua actividade na captura, tratamento, processamento e comercialização de imagem e a venda de material para fotografia, imagem, óp-

tico e material acessório, com trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCTV aplica-se ainda aos trabalhadores desta indústria representados pelos sindicatos outorgantes e respectivas entidades patronais, quer estas sejam pessoas singulares ou colectivas, de utilidade pública ou privada, com ou sem fins lucrativos, desinteressados ou altruísticos, desde que não abrangidos por regulamentação específica do seu sector de actividade e outorgado pelos referidos sindicatos.

3 — Nos termos da alínea e) do artigo 543.º do Código do Trabalho, as cláusulas 1.<sup>a</sup> («Área e âmbito»), 2.<sup>a</sup> («Vigência»), 36.<sup>a</sup> («Retribuições mínimas mensais») e 42.<sup>a</sup> («Trabalho fora do local habitual») a base xxxii («Diurnidades») e o anexo iv («Tabela salarial»), resultantes do acordo efectuado no âmbito da revisão do CCTV para a indústria de fotografia alteram as mesmas matérias que constam da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008.

A restante matéria que não foi objecto de alteração mantém a produção de efeitos consolidada conforme a publicação efectuada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008.

4 — Em conformidade com a legislação em vigor, a presente convenção aplica-se a 910 empresas e a 1620 trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

3 — A tabela salarial constante do anexo IV e as restantes matérias pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2009, devendo as que venham futuramente a ser acordadas entrar em vigor no dia 1 de Julho de cada ano.

### CAPÍTULO VI

#### Retribuição do trabalho

##### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas mensais

5 — Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores terão direito a um abono mensal para falhas de €38.

12 — As empresas obrigam-se a comparticipar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço, para efeitos de subsídio de alimentação, com uma importância de montante mínimo igual a €3,50.

##### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local habitual

4 — As ajudas de custo para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são fixadas em €63,60 por dia, correspondendo o almoço ou jantar a €15,15 e a dormida com pequeno-almoço a €33,30.

### CAPÍTULO VII

#### Diuturnidades

##### Base XXXII

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a auferir, pelo período de dois anos de serviço na mesma categoria ou classe, a uma diuturnidade, no montante de €12,60, sobre as retribuições mínimas previstas neste contrato, até ao limite de três diuturnidades.

3 — Os trabalhadores não abrangidos pelo regime de diuturnidades, a que se referem os números anteriores, têm direito a auferir, por cada período de dois anos na mesma categoria ou classe sem acesso, a uma diuturnidade, no montante de €12,60, até ao limite de três diuturnidades.

### ANEXO IV

#### Tabela salarial

Grupos	Valor (euros)
1-A .....	813
1-B .....	773
1-C .....	745
2 .....	698
3 .....	683
4 .....	631
5 .....	586
6 .....	571
7 .....	522
8 .....	474
9 .....	462
10 .....	457
11 .....	453
12 .....	450

### ANEXO V

#### Enquadramento profissional e salários

Grupo I-A — €813:

Director de serviços — escritório.

Grupo I-B — €773:

Analista informático I — escritório.

Grupo I-C — €745:

Caixeiro-encarregado — comércio/armazém;

Chefe de compras — comércio/armazém;

Chefe de departamento — escritório;

Chefe de divisão — escritório;

Chefe de escritório — escritório;

Chefe de serviços — escritório;

Chefe de vendas — comércio/técnico de vendas;

Contabilista — escritório;

Desenhador de arte-finalista — desenho;

Desenhador-maquetista — desenho;

Desenhador-projectista — desenho;

Desenhador-retocador — desenho;

Programador informático — escritório;

Técnicos de contas — escritório;

Tesoureiro — escritório.

Grupo II — €698:

Caixeiro-chefe de secção — comércio/armazém;

Chefe de secção — escritório;

Encarregado de armazém — comércio/armazém;

Encarregado de electricista — electricista;

Guarda-livros — escritório;

Programador mecanográfico — escritório.

Grupo III — €683:

Correspondente em línguas estrangeiras — escritório;

Chefe de equipa electricista — electricista;

Especializado (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e micro-filmagem) — gráfico;

Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras — escritório;

Inspector de vendas — comércio/armazém;

Secretário — escritório;

Tradutor — escritório.

#### Grupo IV — €631:

Caixa de escritório — escritório;

Condutor de empilhador, tractor ou grua — rodoviários;

Desenhador técnico ou gráfico-artístico com mais de seis anos — desenho;

Encarregado de garagem — garagem;

Fiel de armazém — comércio/armazém;

Motorista de pesados — rodoviários;

Oficial (reportagens, estúdios fotográficos, fotografos esmaltadores, laboratórios, industriais e microfilmagem) — gráfico;

Oficial de electricista — electricista;

Operador informático — escritório;

Operador mecanográfico — escritório;

Operador de *minilab* — gráfico;

Primeiro-caixeiro — comércio/armazém;

Primeiro-escriurário — escritório;

Prospector de vendas — comércio/técnico de vendas;

Vendedor (viajante ou praticista) — comércio/técnico vendas.

#### Grupo V — €586:

Ajudante de fiel — comércio/armazém;

Arquivista — escritório;

Cobrador — cobrador;

Conferente — comércio/armazém;

Demonstrador — comércio/armazém;

Desenhador técnico ou gráfico-artístico de três a seis anos — desenho;

Estenodactilógrafo em língua portuguesa — escritório;

Motorista de ligeiros — rodoviários;

Operador de máquinas de contabilidade — escritório;

Operador de telex em língua estrangeira — escritório;

Perfurador-verificador/operador de posto de dados — escritório;

Recepcionista — escritório;

Segundo-caixeiro — comércio/armazém;

Segundo-escriurário — escritório;

Telefonista de 1.<sup>a</sup> — telefonistas.

#### Grupo VI — €571:

Caixa de balcão — comércio/armazém;

Desenhador técnico ou gráfico-artístico até três anos — desenho;

Estagiário do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotografos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;

Lubrificador — garagem;

Operador estagiário do 2.º ano de *minilab* — gráfico;

Operador de telex em língua portuguesa — escritório;

Pré-oficial electricista dos 1.º e 2.º anos — electricista;

Telefonista de 2.<sup>a</sup> — telefonista;

Terceiro-caixeiro — comércio/armazém;

Terceiro-escriurário — escritório.

#### Grupo VII — €522:

Ajudante de motorista — garagem;

Arquivista técnico — desenho;

Auxiliar de armazém ou servente — comércio/armazém;

Caixeiro-ajudante do 2.º ano — comércio/armazém;

Contínuo — contínuo-porteiro;

Dactilógrafo do 2.º ano — escritório;

Distribuidor — comércio/armazém;

Embalador — comércio/armazém;

Empregado de limpeza — contínuo-porteiro;

Estagiário do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotografos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;

Estagiário do 2.º ano (escritório) — escritório;

Guarda/vigilante — contínuo-porteiro;

Lavador oficial (serviços auxiliares de fotografia) — garagem;

Operador estagiário do 1.º ano de *minilab* — gráfico;

Porteiro — contínuo-porteiro;

Servente de viatura de carga — contínuo-porteiro;

Tirocinante do 2.º ano — desenho.

#### Grupo VIII — €474:

Ajudante de electricista dos 1.º e 2.º anos — electricista;

Auxiliar de *minilab* — gráfico;

Auxiliar do 3.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotografos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;

Caixeiro-ajudante do 1.º ano — comércio/armazém;

Dactilógrafo do 1.º ano — escritório;

Estagiário do 1.º ano — escritório;

Tirocinante do 1.º ano (mais de 20 anos) — desenho.

#### Grupo IX — €462:

Auxiliar do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotografos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;

Auxiliar do 2.º ano (serviço auxiliar de fotografia) — gráfico;

#### Grupo X — €457:

Aprendiz de electricista dos 1.º e 2.º anos — electricista;

Auxiliar do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotografos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;

Auxiliar do 1.º ano (serviços auxiliares de fotografia) — gráfico;

Contínuo (com menos de 20 anos) — contínuo-porteiro;

Paquetes, aprendizes e praticantes de 17 e 16 anos — escritório;

Praticante de desenho dos 3.º, 2.º e 1.º anos — desenho;

Tirocinante do 1.º ano (com menos de 20 anos) — desenho.

#### Grupo XI — €453:

Aprendiz do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotografos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;

Aprendiz do 2.º ano (serviços auxiliares de fotografia) — gráfico.

Grupo XII — €450:

Aprendiz do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagem) — gráfico;

Aprendiz do 1.º ano (serviços auxiliares de fotografia) — gráfico.

Lisboa, 12 de Outubro de 2009.

Pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:

*Eduardo dos Santos Mesquita*, representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

*Joaquim de Jesus Silva*, representante.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços — FEPCES:

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — FIEQUIMETAL:

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — FECTRANS:

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Joaquim de Jesus Silva*, mandatário.

#### Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

9 de Outubro de 2009.

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declara-se que a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — FIEQUI-

METAL representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 13 de Outubro de 2009. — Pelo Secretariado:  
*Delfim Tavares Mendes — Antónia Maria Quintas.*

#### Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitórios e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 8 de Outubro de 2009. — A Direcção Nacional:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 29 de Outubro de 2009, a fl. 59 do livro n.º 11, com o n.º 228/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## CCT entre a ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração salarial ao contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2005, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2008, e texto consolidado.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência do contrato

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional às empresas representadas pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia que exerçam a sua actividade na captura, tratamento, processamento e comercialização de imagem e a venda de material para fotografia, imagem, óptico e material acessório, com trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicatos outorgantes.

2 — O presente CCTV aplica-se ainda a todos os trabalhadores desta indústria representados pelos sindicatos outorgantes e respectivas entidades patronais, quer estas sejam pessoas singulares ou colectivas, de utilidade pública ou privada, com ou sem fins lucrativos, desinteressados ou altruísticos, desde que não abrangidos por regulamentação específica do seu sector de actividade e outorgado pelos referidos sindicatos.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1 a 4 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

5 — A tabela salarial constante do anexo IV e as restantes matérias pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2009 devendo as que venham futuramente a ser acordadas entrar em vigor no dia 1 de Julho de cada ano.

### CAPÍTULO VI

#### Retribuição do trabalho

##### Cláusula 36.ª

##### Retribuições mínimas mensais

1 a 4 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

5 — Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de €38.

6 a 11 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

12 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de €3,50 por cada dia de trabalho prestado.

##### Cláusula 42.ª

##### Trabalho fora do local habitual

1 a 3 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

4 — Os trabalhadores têm direito às seguintes ajudas de custo:

Diária — €63,60;

Almoço ou jantar — €15,15;

Dormida com pequeno-almoço — €33,30.

5 e 6 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

##### BASE XXXI

##### Diuturnidades

1 e 2 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

3 — Os trabalhadores não abrangidos pelo regime de diuturnidades a que se referem os números anteriores têm direito a auferir por cada período de dois anos na categoria ou classe sem acesso uma diuturnidade no montante de €12,60, até ao limite de três.

4 e 5 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

##### ANEXO IV

##### Tabela de retribuições mínimas

Níveis		Categorias profissionais	Retribuição (euros)
I	A	Director de serviços .....	813
	B	Analista de informática .....	773
	C	Caixeiro encarregado .....	745
		Chefe de compras .....	
		Chefe de escritório .....	
		Chefe de serviço, de divisão, de departamento	
		Chefe de vendas .....	
II		Contabilista .....	698
		Programador informático .....	
		Técnico de contas .....	
		Tesoureiro .....	
III		Caixeiro-chefe de secção .....	683
		Chefe de secção .....	
		Encarregado de armazém .....	
		Guarda-livros .....	
		Correspondente em línguas estrangeiras ....	683
		Escriturário principal .....	
IV		Especializado (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagens) .....	631
		Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	
		Inspector de vendas .....	
		Secretário .....	
		Tradutor .....	
		Caixa (escritório) .....	
		Escriturário de 1.ª .....	631
		Fiel de armazém .....	
		Oficial (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagens) .....	
		Operador informático .....	
		Operador de minilab .....	
		Primeiro-caixeiro .....	
		Prospector de vendas .....	
		Vendedor .....	

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição (euros)
V	Ajudante de fiel de armazém ..... Arquivista ..... Cobrador ..... Conferente ..... Demonstrador ..... Escriturário de 2.ª ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Recepcionista ..... Segundo-caixeiro ..... Telefonista de 1.ª .....	586
VI	Caixa de balcão ..... Escriturário de 3.ª ..... Estagiário do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotografos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagens) ..... Operador estagiário do 2.º ano de minilab ..... Telefonista de 2.ª ..... Terceiro-caixeiro .....	571
VII	Auxiliar de armazém ..... Caixeiro-ajudante do 2.º ano ..... Contínuo ..... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Distribuidor ..... Embalador ..... Empregado de limpeza ..... Estagiário do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotografos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagens) ..... Estagiário do 2.º ano (escritório) ..... Guarda ..... Operador estagiário do 1.º ano de minilab ..... Porteiro ..... Vigilante .....	522
VIII	Auxiliar (reportagens, estúdios fotográficos, fotografos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagens) ..... Auxiliar de minilab ..... Caixeiro-ajudante do 1.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano (escritório) .....	474
IX	Aprendiz ..... Caixeiro-ajudante (menor de 20 anos) ..... Contínuo (menor de 20 anos) ..... Paquete 16/17 anos .....	462

#### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 910 empresas e 1620 trabalhadores.

Lisboa, 28 de Setembro de 2009.

Pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:

*José Carlos Correia Vilas*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

#### Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência do contrato

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional às empresas representadas pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia que exerçam a sua actividade na captura, tratamento, processamento e comercialização de imagem e a venda de material para fotografia, imagem, óptico e material acessório, com trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCTV aplica-se ainda a todos os trabalhadores desta indústria representados pelos sindicatos outorgantes e respectivas entidades patronais, quer estas sejam pessoas singulares ou colectivas, de utilidade pública ou privada, com ou sem fins lucrativos, desinteressados ou altruísticos, desde que não abrangidos por regulamentação específica do seu sector de actividade e outorgado pelos referidos sindicatos.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1 — Este CCT é válido por 12 meses.

2 — Este CCT considera-se em vigor desde o dia 1 de Outubro de 1977.

3 — Enquanto não entrar em vigor novo texto, continuará válido aquele que se pretenda actualizar ou alterar.

4 — O presente CCT revoga toda a regulamentação contratual anterior das relações de trabalho entre as empresas e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes, ressalvando-se todavia os direitos adquiridos.

5 — A tabela salarial constante do anexo IV e as restantes matérias pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2009 devendo as que venham futuramente a ser acordadas entrar em vigor no dia 1 de Julho de cada ano.

##### Cláusula 3.ª

##### Denúncia e revisão

1 — O contrato considera-se renovado por igual período de tempo se qualquer das partes o não denunciar nos 30 dias anteriores ao termo do período da sua vigência,



mediante apresentação de uma proposta de revisão, por escrito, correio registado e aviso de recepção.

2 — A falta de resposta pela outra parte, também por escrito, no prazo de 30 dias a contar da recepção da proposta, será entendida como aceitação tácita de todo o seu conteúdo.

3 — Apresentada a proposta, será de imediato marcada uma reunião conjunta para o estabelecimento de um protocolo a seguir nas negociações.

4 — Durante a vigência de CCTV podem ser introduzidas alterações em qualquer altura por livre acordo das partes.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### SECÇÃO A

##### Disposições gerais

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

As entidades patronais são obrigadas a:

a) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, iluminação, temperatura, ambiente, cubagem em relação ao número de trabalhadores, observando-se, neste aspecto, as normas estabelecidas por lei;

b) Prestar ao Sindicato, aos delegados sindicais e a todos os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o cumprimento deste contrato;

c) Proceder ao desconto das quotizações sindicais quando expressamente autorizado por cada trabalhador que seja admitido na empresa a partir do dia 1 de Agosto de 1988 e fazer entrega do respectivo produto aos sindicatos interessados até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeita;

d) Permitir a afixação de todas as disposições ou comunicados enviados pelos sindicatos em locais apropriados e do conhecimento dos trabalhadores;

e) Passar certificados aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, devendo contar deles a sua categoria ou escalão, a data da admissão e o respectivo vencimento, podendo o certificado conter quaisquer outras referências, quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

f) Usar de civismo e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e controlo que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

g) Proporcionar cursos de reciclagem aos trabalhadores sempre que se modifiquem os esquemas de gestão ou organização da empresa. E ainda possibilitar-lhes os meios necessários para a sua formação profissional;

h) Devolver as guias de colocação ao sindicato respectivo, sempre que o trabalhador deixe de prestar serviço na empresa, mencionando a data e os motivos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres do trabalhador:

a) Executar as actividades profissionais a seu cargo segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se tornem contrárias aos seus direitos, garantias e à ética moral e profissional;

b) Usar de civismo nas suas relações dentro do local de trabalho;

c) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança do trabalho;

d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardando o desgaste pelo uso normal e acidentes;

e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia com empresas concorrentes nem divulgando informações referentes à organização da empresa onde trabalha, métodos de produção ou negócios.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal, ou a quem a represente:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias, bem como aplicar-lhes quaisquer sanções por motivo desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

c) Alterar as condições de trabalho de contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar qualquer prejuízo económico, físico, moral ou profissional;

d) Transferir o trabalhador em desconformidade com o que se dispõe na cláusula 21.<sup>a</sup>;

e) Transferir o trabalhador para outra secção ou turno ou de qualquer modo modificar o horário de trabalho sem prévio consentimento, por escrito, salvo regulamentação em contrário;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, ou outros estabelecimentos para fornecimentos de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir o trabalhador sem justa causa;

i) Admitir qualquer trabalhador para o seu serviço, sem que o mesmo apresente título profissional nas profissões em que tal é exigido.

2 — Quando qualquer trabalhador transita de uma entidade patronal para outra, de que a primeira seja associada, económica ou juridicamente, ou tenham administradores ou sócios gerentes comuns, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional.

3 — No caso de o trabalhador dar o consentimento referido na alínea e) do n.º 1, a entidade patronal é obrigada ao pagamento das despesas e prejuízos sofridos pelo trabalhador.

4 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na cláusula 46.<sup>a</sup>

## SECÇÃO B

### Disciplina

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária ou culposa dos princípios, direitos e garantias consignados neste contrato.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos representantes, nos termos por aqueles estabelecidos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Sanção disciplinar

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão de prestação de trabalho referida na alínea c) não pode exceder por cada infracção seis dias e em cada ano civil um total de 18 dias.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

1 — Para efeitos de graduação das sanções deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

2 — A infracção disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou quem a represente teve conhecimento da infracção.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o trabalhador ser suspenso se se verificar algum dos comportamentos constantes das alíneas c) e h) da cláusula 44.<sup>a</sup> O trabalhador nesta situação tem todos os direitos constantes deste contrato, inclusive o pagamento da retribuição no dia devido, até ao seu regresso à empresa ou à decisão final do processo disciplinar.

4 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência do trabalhador e a sua execução só pode ser aplicada nos três meses subsequentes à decisão.

5 — Todas as sanções deverão ser fundamentadas, por escrito, e apresentadas ao trabalhador, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato respectivo.

6 — A sanção prevista na alínea d) do n.º 1 da cláusula 9.<sup>a</sup> será antecedida de processo disciplinar, que constará do seguinte:

a) Comunicação, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato respectivo, através de uma nota de culpa, com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador;

b) O trabalhador dispõe de um prazo de três dias, não contando sábados, domingos e feriados, para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa e esclarecimento da verdade;

c) O delegado sindical ou o sindicato pronunciar-se-ão, fundamentando o seu parecer, no prazo de três dias, não contando sábados, domingos e feriados, a contar do momento em que receba cópia do processo;

d) Decorridos os prazos referidos nas alíneas anteriores, a entidade patronal proferirá a decisão nos 30 dias seguintes.

7 — Da sanção poderá sempre o trabalhador recorrer nos termos deste contrato e da lei.

8 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, sempre que necessário, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente.

9 — Nos casos de omissões observar-se-ão as disposições legais aplicáveis.

10 — A inobservância do disposto nos números anteriores torna o procedimento disciplinar nulo.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;

b) Se recusar a prestar trabalho extraordinário e nocturno em dias de descanso semanal;

c) Se recusar a cumprir ordens que ultrapassem os poderes de direcção lícitos da entidade patronal ou quem a represente, nomeadamente as que sejam contrárias aos seus direitos e garantias e à ética profissional;

d) Ter prestado ao Sindicato informações respeitantes às condições de trabalho ou outras com elas relacionadas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das suas funções sindicais;

e) Ter prestado informações ao Sindicato e às entidades oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;

f) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;

g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado nos cinco anos anteriores a funções em organismos sindicais e de previdência, comissões de trabalhadores ou qualquer outro órgão representativo dos trabalhadores;

h) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

i) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho.

2 — A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais do direito, com as alterações seguintes:

a) Se a sanção consistir no despedimento, no caso de o trabalhador, nos termos previstos nas cláusulas 44.<sup>a</sup> e 46.<sup>a</sup>, vir a optar pela indemnização, ela não será inferior ao dobro da fixada neste instrumento;

b) Tratando-se da suspensão sem vencimento, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

## SECÇÃO C

### Direitos especiais

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Direitos constitucionais dos trabalhadores

De acordo com o estabelecido nos artigos 55.º e 56.º da Constituição da República Portuguesa, é direito dos trabalhadores:

a) Criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa;

b) As comissões são eleitas em plenário de trabalhadores por voto secreto e directo;

c) O estatuto das comissões deve ser aprovado em plenário de trabalhadores;

d) Os membros das comissões gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais;

e) Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores;

f) Constituem direitos das comissões de trabalhadores:

Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

Exercer o controlo de gestão nas empresas;

Intervir na reorganização das unidades produtivas;

Participar na elaboração de legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Mulheres

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres os direitos especiais previstos na legislação em vigor e ainda os direitos a seguir mencionados:

a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transporte inadequado serão transferidas, a seu pedido

ou por conselho médico, para trabalho ou horários que as não prejudiquem;

b) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da Previdência e que não poderão ser descontados para qualquer efeito. No caso de aborto ou parto de nado-morto a licença será reduzida a 30 dias, nas mesmas condições anteriormente referidas. Após o período dos 90 dias atrás referido, a trabalhadora pode requerer até um ano de licença sem vencimento para assistência aos filhos, com a garantia do reingresso na empresa, sem perda de quaisquer direitos e regalias;

c) Dispor de duas horas diárias, que poderão ser utilizadas seguidas ou divididas em dois períodos para amamentação dos filhos, devidamente comprovada nos termos da legislação em vigor, até 12 meses após o parto;

d) As trabalhadoras que não amamentem os filhos podem dispor diariamente de dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, para assistência aos filhos até 12 meses após o parto;

e) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias seguidos por mês, sem perda de retribuição, desde que ponderosas razões fisiológicas o justifiquem;

f) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares o exijam;

g) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição normal, desde que estas não se possam efectuar fora das horas normais de trabalho.

2 — Para o exercício do direito consignado na alínea d) do número anterior a trabalhadora deverá apresentar mensalmente à entidade patronal declaração, devidamente fundamentada, dos motivos pelos quais se torna necessária a prestação de assistência aos filhos.

3 — Os direitos consignados nas alíneas a), b), c), d), e), f) e g) do n.º 1 são assegurados sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias, da sua retribuição normal ou de quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa, excepto no direito previsto na alínea d), que apenas será remunerada uma hora por dia.

4 — As trabalhadoras que estejam a beneficiar do regime anteriormente previsto na alínea d) desta cláusula mantêm esse regime até expirar o período previsto na mesma.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Direito de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores ao serviço da empresa condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, possíveis danos ao seu desenvolvimento físico ou moral.

2 — É vedado à entidade patronal ter ao serviço da empresa menores de 18 anos prestando trabalho antes das 8 horas e depois das 20 horas.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores-estudantes, durante o período escolar, dos estabelecimentos do ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial, oficializado ou

equivalente, terão direito à redução diária de uma hora no respectivo horário de trabalho nos dias de aulas e não podem ser mudados de turno sem o seu prévio consentimento. Esta regalia de redução de horário cessa sempre que entre a hora normal de saída e o início da primeira aula medeiam pelo menos duas horas.

2 — A redução do horário de trabalho prevista no número anterior não implica qualquer diminuição do direito à retribuição, subsídios e demais regalias inerentes à antiguidade do trabalhador, mas só subsiste desde que se verifique aproveitamento escolar.

3 — A empresa custeará na totalidade as despesas directamente ocasionadas pela frequência de cursos de reciclagem ou aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa e esta os considere necessários.

4 — O trabalhador deve comprovar perante a entidade patronal a respectiva matrícula, horário escolar e subsequente aproveitamento.

5 — Entende-se por aproveitamento a aprovação pelo menos em dois terços das disciplinas que compõem o currículo de um ano lectivo.

### CAPÍTULO III

#### Direito ao trabalho

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Para o preenchimento de lugares ou vagas, compete às empresas contratar os seus trabalhadores com base em critérios objectivos.

2 — As entidades patronais, quando pretendam efectuar qualquer admissão, solicitarão ao Sindicato respectivo a indicação de trabalhadores na situação de desemprego, reservando-se, no entanto, à empresa o direito de não admitir qualquer dos trabalhadores indicados pelo Sindicato se não os considerar aptos para o preenchimento do lugar.

3 — A admissão de trabalhadores abrangidos por este CCT, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental, durante o período de quatro semanas de trabalho efectivo.

4 — Durante o período experimental a entidade patronal só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador desde que se verifique inaptidão deste para as tarefas para que foi contratado.

5 — Se se verificar inaptidão do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a avisá-lo por escrito, e com cópia aos órgãos representativos da empresa ou ao Sindicato, com a antecedência mínima de sete dias, no início dos quais o trabalhador cessará imediatamente o trabalho, recebendo o trabalhador a remuneração correspondente às quatro semanas completas.

6 — Quando a entidade patronal despedir o trabalhador sem respeitar o aviso prévio de sete dias, o trabalhador receberá uma compensação correspondente a um mês de retribuição.

7 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

8 — Sempre que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionado à posse de título profissional, a falta desta implica a nulidade do contrato.

9 — Não é permitido às empresas fixar a idade máxima de admissão.

10 — O disposto neste capítulo não prejudica o regulamento da carreira profissional dos trabalhadores fotógrafos e as condições específicas aplicáveis nas carreiras profissionais dos restantes trabalhadores abrangidos por este contrato.

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título desde que aquela circunstância conste por forma clara em contrato escrito.

2 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no número anterior fica abrangido pelas disposições deste contrato e, nomeadamente, tem direito à parte correspondente a férias, subsídio de férias e de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — O trabalhador substituto tem direito à retribuição mínima prevista para a categoria do trabalhador substituído.

4 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço da empresa por mais de 30 dias após a data da apresentação do substituído, deverá o seu contrato ter-se por definitivo, para todos os efeitos, desde a data da sua admissão para substituição.

5 — A entidade patronal entregará ao trabalhador no acto da sua celebração uma cópia do contrato referido nesta cláusula.

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Classificações profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as actividades efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo III.

2 — As actividades específicas de cada sector profissional relativas a carreira profissional — estágio e acesso — e o quadro de densidades encontram-se enumerados e definidos no regulamento da carreira profissional dos trabalhadores fotógrafos e nas condições específicas aplicáveis nas carreiras profissionais dos restantes trabalhadores abrangidos por este contrato.

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar o trabalhador retomará o seu lugar na empresa, para o que deve notificá-la, pessoalmente ou por escrito, através de carta com aviso de recepção, no prazo de 15 dias depois de ter sido licenciado, e apresentar-se ao serviço nos 30 dias subsequentes à data do licenciamento.

2 — O trabalhador retomará o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, classe e vencimento que lhe caberiam se tivesse ininterruptamente ao serviço da empresa.

3 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas as férias e pago o respectivo subsídio antes da sua incorporação e logo que convocados. Na impossibilidade de as gozar, receberão a remuneração e o subsídio correspondentes.

4 — Por virtude da cessação do serviço militar, o trabalhador, quando regressar ao serviço da empresa, tem direito nesse ano às férias que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço e ao respectivo subsídio, salvo se no mesmo ano já as tiver gozado na empresa.

5 — Os trabalhadores no cumprimento do serviço militar a quem seja atribuída licença registada (superior a 30 dias) têm direito a retomar o serviço com a observância das condições constantes dos números anteriores, desde que o seu posto de trabalho não tenha sido entretanto ocupado por um substituto.

6 — Ao retomar o serviço, o trabalhador manterá todos os direitos e regalias previstos neste contrato e na lei.

7 — O tempo de serviço militar conta como tempo de serviço para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

A transmissão da exploração, fusão ou absorção da empresa, total ou parcial, deverá respeitar sempre todos os direitos e garantias dos trabalhadores, constantes da lei e deste contrato.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

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

2 — Em caso de transferência do local de trabalho, a entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, caso não concorde com a transferência, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador. O trabalhador pode ainda rescindir o contrato com justa causa quando a transferência se faça para outra localidade que diste da primeira mais de 25 km.

4 — Quando a transferência dependa da vontade do trabalhador ou envolva despesas a que se refere o n.º 2 desta cláusula, o acordo tem de ser feito por escrito, concretizando tanto quanto possível condições de transferência.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Pluriemprego

1 — As empresas não poderão admitir ao seu serviço trabalhadores em regime de pluriemprego, desde que um dos postos de trabalho na mesma ou noutra empresa, entidade ou organismo seja desempenhado em tempo completo.

2 — Na data da admissão na empresa o trabalhador é obrigado a declarar por escrito que não se encontra em alguma das situações previstas no número anterior.

3 — O trabalhador que preste falsas declarações, ou que venha a criar situações previstas no n.º 1, dá à empresa o direito de rescindir o seu contrato de trabalho com justa causa.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de 40 horas semanais, de segunda-feira às 13 horas de sábado, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 — Nas empresas que já laborem de segunda-feira a sexta-feira, o horário será igualmente de 40 horas semanais, sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados, podendo em qualquer outra empresa ser estabelecido acordo, entre trabalhadores e empresa, para a prática de horário de segunda-feira a sexta-feira.

3 — O período normal de trabalho é considerado entre as 8 horas e as 20 horas, excepto em regime de turnos, não podendo, em qualquer caso, ser superior a oito horas diárias.

4 — A entidade patronal não pode alterar os horários de entrada ou saída, bem como os intervalos de descanso, sem a prévia concordância escrita dos trabalhadores, salvo se houver disposições legais em contrário.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>-A

##### Trabalho em regime de turnos

1 — Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2 — a) Turnos fixos são grupos de horários de trabalho fixos cuja soma, com ou sem sobreposição, integra o período de funcionamento.

b) Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário.

3 — A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos na cláusula 23.<sup>a</sup>, podendo esta correspondência, nos turnos rotativos, ser calculada em relação a um período máximo de quatro semanas.

4 — A entidade patronal é obrigada a fixar a escala de turnos rotativos com a antecedência mínima de 20 dias.

5 — Nos turnos fixos, a entidade patronal não pode obrigar o trabalhador a mudar de turno sem o seu prévio consentimento.

6 — Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

7 — O disposto nesta cláusula quanto a turnos não prejudica o estabelecido neste CCT quanto ao dia de descanso semanal e a feriados.

8 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre trabalhadores e a entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos

turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses manifestados pelos trabalhadores.

9:

a) A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a receber mensalmente um subsídio de turno de 20% da retribuição base, pago também nos subsídios de férias e de Natal;

b) O subsídio não será pago em relação aos períodos de ausência ao serviço que não confirmam direito a retribuição e deixa de ser devido apenas quando o trabalhador deixe de prestar trabalho em regime de turnos rotativos;

c) O trabalho em regime de turnos fixos não confere direito a subsídio de turno; no entanto, caso seja praticado no período de tempo considerado nocturno, o trabalhador terá direito à retribuição especial correspondente, para além da retribuição normal.

10 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialmente quando previamente acordados entre os trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável pelo serviço até ao início do período de trabalho.

11 — A mudança de horário de trabalho do trabalhador para o regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implicar alteração ao seu contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Intervalo para descanso

1 — O intervalo para descanso nunca será inferior a uma hora nem superior a duas, depois de um máximo de cinco horas de trabalho consecutivo, no período normal de trabalho e no primeiro turno.

2 — Nos segundos e terceiros turnos, o intervalo para descanso nunca será inferior a trinta minutos, depois de um máximo de quatro horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores devem prestar trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis expressamente solicitem a sua dispensa.

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as entidades patronais tenham que fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, ou ainda em casos de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador, que será dada por escrito, com cópia para o Sindicato se o trabalhador estiver sindicalizado.

2 — Compete à entidade patronal requerer a isenção do horário de trabalho, invocando detalhadamente os fundamentos de tal pedido. Este requerimento será entregue ao Ministério do Trabalho, acompanhado de declaração de anuência do trabalhador.

3 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO A

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado, a partir das 13 horas, considerado dia de descanso complementar.

2 — No caso específico das empresas que laborem de segunda-feira a sexta-feira, o sábado é considerado integralmente dia de descanso complementar.

3 — São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito à retribuição por inteiro, os seguintes:

1 de Janeiro;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Sexta-feira Santa;  
Feriado municipal (ou, na sua falta, outro dia de tradição local);  
Terça-feira de Carnaval.

#### SECÇÃO B

##### Férias

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, vencendo-se esse direito no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

3 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo de situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta:

a) A prova da situação de doença prevista neste número poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por mé-

dico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal;

b) Mantendo-se o trabalhador doente até 31 de Dezembro, podem as férias ainda ser gozadas no ano seguinte até ao fim de Março.

4 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente CCTV, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

5 — O trabalhador não pode exercer durante as férias outra actividade remunerada.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar anualmente, sem prejuízo da sua retribuição normal, 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da majoração resultante da lei.

2 — No ano da contratação o trabalhador terá direito a férias nos termos estabelecidos na legislação em vigor.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador ou, em segunda instância, entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa. Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias:

a) No caso previsto na parte final deste número a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades referidas;

b) O mapa de férias definido deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 31 de Março de cada ano, salvo em relação aos casos previstos no n.º 2.

4 — As férias devem ser gozadas sem interrupção. O trabalhador pode, porém, acordar em que sejam gozadas férias interpoladas, devendo neste caso um dos períodos não ser inferior a 15 dias.

5 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a remuneração correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado bem como a remuneração correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano em que se verificou a cessação do contrato de trabalho.

6 — Os trabalhadores cujo contrato cesse durante o ano de admissão têm direito a receber a remuneração correspondente ao período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se no caso da cessação do contrato, motivada por reforma (invalidez ou velhice) ou morte do trabalhador.

8 — Para efeitos de cessação do contrato, o período de férias não gozado conta sempre para efeitos de antiguidade.

9 — A contagem do período de férias faz-se a partir do dia em que efectivamente se inicie, devendo este, salvo

acordo do trabalhador em contrário, ser o primeiro dia útil da semana.

10 — Aos trabalhadores menores de 18 anos e aos cônjuges, a entidade patronal deve facultar o gozo de férias simultâneo com os pais ou com o outro cônjuge respectivamente, desde que não haja nisso prejuízo sério para a empresa.

## SECÇÃO C

### Faltas

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Definição

1 — Entende-se por falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou quem a represente bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente devidamente comprovados, cumprimento das obrigações legais ou necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável ou urgente aos membros do agregado familiar;

b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, em conformidade com a lei e com este contrato.

A necessidade e a natureza inadiável destes actos devem ser aferidas, segundo critério de razoabilidade, pelas associações e instituições acima referidas;

c) Casamento — 10 dias úteis;

d) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, nora, genro, padrasto, madrastra e enteados — cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de avós, ou bisavós do próprio ou do cônjuge, netos e bisnetos e respectivos cônjuges, irmãos, cunhados e outros parentes ou afins da linha recta — dois dias consecutivos;

f) Outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador — dois dias consecutivos;

g) Nascimento de filho — um dia;

h) Prestação de provas de exame, em estabelecimento de ensino — o dia ou dias de provas de exame e a véspera do primeiro exame;

i) Para cumprimento ocasional de obrigações legais de natureza militar — o tempo necessário;

j) Quando, sendo bombeiro voluntário, tenha de ocorrer a sinistros;

l) Dádiva de sangue — até um dia por mês;

m) Necessidade de consulta médica urgente, desde que não possa comprovadamente ser efectuada fora do período normal de trabalho.

2 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias:

a) Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível;

b) O não cumprimento do disposto no n.º 2 e na alínea a) anterior torna as faltas injustificadas;

c) A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação;

d) A apreciação da previsibilidade das faltas compete em primeiro lugar ao trabalhador, dentro de critérios de razoabilidade.

3 — As faltas justificadas não determinam a perda de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores. Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 desta cláusula, salvo o disposto em contrário neste contrato e na lei, ou tratando-se de faltas dadas pelos membros das comissões de trabalhadores;

b) Dadas por motivos de doença desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1 desta cláusula, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — Se a entidade patronal entender que a falta ou faltas devem ser consideradas injustificadas, comunicá-lo-á por escrito ao trabalhador dentro dos primeiros cinco dias úteis seguintes àquele em que retomou o serviço.

5 — As faltas previstas na alínea d) do n.º 1 podem ser acrescidas, a pedido do trabalhador, de mais cinco dias sem retribuição.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência ou, se o trabalhador assim o preferir, diminuição de igual tempo no período de férias. Esta opção não será, porém, viável se a empresa adoptar o sistema de encerrar para férias.

2 — Da aplicação do disposto no n.º 1 desta cláusula não poderá resultar que as férias sejam reduzidas a menos de dois terços do total.

3 — As faltas injustificadas constituem infracção disciplinar grave quando atingem três dias seguidos ou seis interpolados no período de um ano.

4 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do n.º 1 desta cláusula abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, sempre que tais faltas se verifiquem com reincidências.

5 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com um atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal diário de trabalho respectivamente.

No caso de a entidade patronal usar da faculdade prevista da última parte deste número, apenas o atraso efectivo contará para os efeitos do n.º 3 desta cláusula.

6 — Para efeitos de desconto no vencimento das faltas injustificadas, aplica-se a fórmula da retribuição horária consagrada na cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Dispensas

A entidade patronal poderá dispensar qualquer trabalhador para tratar de assuntos da sua vida particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho, sem direito a retribuição. O pedido e a dispensa deverão ser feitos por escrito.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

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

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

3 — Durante o mesmo período suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, determinando designadamente redução proporcional no subsídio de Natal e nas férias e subsídio de férias correspondentes quando a licença seja superior a 60 dias.

4 — O pedido e a autorização de licença concedida de acordo com esta cláusula deverão ser feitos por escrito, com cópia para o trabalhador.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, devido a facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar com a categoria ou escalão, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar trabalho por detenção ou cumprimento de pena de prisão por crime a que não corresponda a pena maior nem esteja correlacionado com as suas funções dentro da empresa e ainda, em caso de crime, desde que não se verifique reincidência.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas mensais

1 — As retribuições mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo IV.



2 — As entidades patronais são obrigadas a entregar ao trabalhador, no acto de pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figure: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de sócio do Sindicato e de inscrição na Previdência, período de trabalho a que corresponda a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriado, ou subsídios, os descontos efectuados e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento será efectuado em numerário, no local de trabalho, durante as horas de serviço efectivo, ou mediante transferência bancária, se o trabalhador concordar em qualquer dos casos até ao último dia útil do mês a que corresponder.

4 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores todas as refeições que estes, por motivos de serviço, tenham de tomar fora do período e local onde habitualmente as tomam.

5 — Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de €38.

6 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

7 — Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça que, sem o seu acordo, vejam alteradas pela entidade patronal a área do trabalho ou mudada a clientela será pela entidade patronal garantida, durante os seis meses subsequentes à modificação, uma retribuição não inferior à média dos 12 meses anteriores.

8 — A retribuição mista, isto é, constituída por parte fixa e outra variável, será considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

9 — Quando um trabalhador auferir uma retribuição mista, definida no número anterior, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição fixa mínima prevista neste contrato, independentemente da parte variável.

10 — As comissões sobre vendas deverão ser liquidadas até ao fim do mês seguinte ao da respectiva faturação.

11 — Os trabalhadores com mais de 20 anos de idade não podem auferir remuneração inferior ao ordenado mínimo nacional.

12 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de €3,50 por cada dia de trabalho prestado.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária

Para todos os efeitos previstos neste contrato, no cálculo da retribuição horária aplica-se a seguinte fórmula:

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

em que:

*RH* = retribuição horária;

*RM* = retribuição mensal;

*HS* = horário de trabalho semanal.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

1 — A remuneração do trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 % até às 24 horas;

b) 150 % das 0 horas até às 8 horas;

c) 200 % se o trabalho for prestado nos dias feriados e nos meios dias e dias de descanso semanal.

2 — Nas primeiras duas horas prestadas a seguir ao período de trabalho de sábado, a remuneração do trabalho extraordinário será de acordo com o estabelecido na alínea c) do n.º 1 desta cláusula.

Se o trabalho extraordinário se prolongar para além de duas horas, a retribuição mínima será equivalente à prestação de quatro horas de trabalho extraordinário.

3 — No trabalho extraordinário prestado aos domingos e feriados, o trabalhador tem direito a receber remuneração equivalente ao mínimo de quatro horas de trabalho extraordinário, de acordo com o estabelecido na alínea c) do n.º 1 desta cláusula.

4 — O trabalho prestado aos domingos e feriados dá ainda direito ao trabalhador a descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes.

5 — Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária é calculada de acordo com a fórmula estabelecida na cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

Sempre que o profissional substitui outro de categoria ou de retribuição superior passará a ser remunerado como o substituído enquanto durar essa situação, não sendo permitida, em qualquer caso, a acumulação de cargos.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de Natal igual a um mês de retribuição.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

3 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de antiguidade à data em que se vençam os respectivos subsídios receberão a importância proporcional aos meses de serviço, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

4 — No caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa da entidade patronal ou do trabalhador, este terá sempre direito a receber as fracções proporcionais ao tempo de serviço prestado, considerando-se qualquer fracção de um mês como mês completo.

5 — Não é permitido à entidade patronal, em qualquer caso, descontar qualquer fracção do subsídio a que o trabalhador tem direito, referido nesta cláusula.

**Cláusula 41.<sup>a</sup>****Subsídio de férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de férias igual a um mês de retribuição.

2 — O subsídio referido no número anterior será sempre pago cinco dias antes do início das férias.

3 — No caso de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao tempo de férias a que tiver direito.

**Cláusula 42.<sup>a</sup>****Trabalho fora do local habitual**

1 — Para além do disposto no n.º 4 da cláusula 36.<sup>a</sup>, a entidade patronal pagará ao trabalhador as despesas de transporte quando o trabalhador tenha de se deslocar para fora do local onde presta normalmente serviço.

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

3 — Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal, desde que comprovadas documentalmente.

4 — Os trabalhadores têm direito às seguintes ajudas de custo:

Diária — €63,60;

Almoço ou jantar — €15,15;

Dormida com pequeno-almoço — €33,30.

5 — A entidade patronal obriga-se ao pagamento de 0,225 % sobre o preço do litro de gasolina super por quilómetro percorrido pelos trabalhadores que se deslocarem em serviço utilizando viatura automóvel própria e ainda a efectuar um seguro de responsabilidade civil, pelo menos, no valor do mínimo obrigatório para o trabalhador e passageiros transportados, cujo custo será suportado em 60 % pela entidade patronal. Nos casos de utilização esporádica de veículo próprio ao serviço da empresa, não haverá para a entidade patronal a obrigatoriedade de participar no custo do seguro.

6 — Se o trabalhador se deslocar em serviço utilizando o veículo da empresa o seguro referido no número anterior deverá ser de responsabilidade civil ilimitada e o seu custo será inteiramente suportado pela entidade patronal.

**CAPÍTULO VII****Cessação do contrato de trabalho****Cláusula 43.<sup>a</sup>****Cessação do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho cessa:

a) Por mútuo acordo das partes;

b) Por caducidade;

c) Por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;

d) Por rescisão da iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa;

e) Por rescisão unilateral do trabalhador.

**Cláusula 44.<sup>a</sup>****Rescisão por iniciativa da entidade patronal**

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — A obrigatoriedade de fazer prova da justa causa cabe à entidade patronal.

3 — Considera-se justa causa de rescisão de contrato de trabalho o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torna impossível a subsistência da relação de trabalho.

Constituem, designadamente, justa causa de despedimento:

a) Desinteresse comprovado pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Violência física ou provocação frequente com outros trabalhadores na empresa;

d) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

e) Faltas não justificadas que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer risco ou prejuízo, quando o número de faltas injustificadas atingir 6 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano. Para efeitos desta alínea só serão contados os dias de descanso semanal e complementar ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores à falta, desde que haja reincidência;

f) Inobservância culposa e continuada das normas legais referentes a higiene e segurança no trabalho;

g) Desobediência ilegítima às ordens dadas, sob forma correcta, por responsáveis hierarquicamente superiores, entidade patronal ou quem a represente;

h) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores, superiores hierárquicos ou sobre a entidade patronal ou quem a represente e, em geral, crimes contra a liberdade das mesmas pessoas;

i) Reduções anormais e intencionais da produtividade do trabalhador;

j) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios.

4 — A invocação dos fundamentos que constituem justa causa para despedimento tem de ser comunicada pela entidade patronal ao trabalhador por escrito e de forma inequívoca nos termos deste contrato e da lei, comunicação que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição dos factos imputados ao trabalhador.

5 — Não se provando a justa causa alegada, o trabalhador tem direito a ser reintegrado na empresa com todos os direitos e regalias de que usufruía.

6 — No caso referido no número anterior o trabalhador tem direito a receber todas as remunerações e subsídios contratuais que se venceram desde a data do despedimento

até à reintegração, podendo ainda requerer indemnização por danos morais e materiais nos termos da lei.

7 — No caso de não existirem condições objectivas para a reintegração na empresa, esta é obrigada a pagar-lhe, em substituição da reintegração, para além do referido no número anterior, a título de indemnização, o estabelecido para os casos de rescisão do contrato por parte do trabalhador.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Denúncia do contrato por parte do trabalhador**

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Em qualquer dos casos previstos nos números anteriores poderá o aviso prévio ser substituído por uma indemnização equivalente à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa**

1 — Ocorrendo algum dos motivos da rescisão do contrato por justa causa, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal, por escrito, a sua intenção de pôr termo ao contrato, invocando os factos que integram justa causa.

2 — A cessação do contrato nos termos do número anterior confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização equivalente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, no mínimo de três meses de retribuição.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Previdência**

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

Os trabalhadores e as entidades patronais abrangidos pelo presente CCTV contribuirão para as instituições de previdência que os abranjam nos termos dos respectivos regulamentos.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Complemento do subsídio de doença**

1 — Em caso de doença com baixa, a empresa pagará o complemento do subsídio de doença necessário para que o trabalhador receba, no conjunto, com o subsídio da Previdência, a totalidade do seu vencimento líquido normal, até ao limiar máximo de 20 dias seguidos ou interpolados de baixa por ano.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste CCTV tenham em convenções de trabalho um complemento do subsídio de doença superior ao referido no número anterior manterão esse direito.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Salubridade, higiene e segurança no trabalho**

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos por este contrato devem obedecer às condições legais e regulamentares destinadas a garantir a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene e segurança dos trabalhadores e ainda, na medida do possível, a sua comodidade.

2 — As empresas deverão recorrer, se possível, a todos os meios técnicos ao seu alcance, de modo a assegurar melhores condições de trabalho, no que diz respeito a temperatura, humidade, ruído e iluminação.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Acidente de trabalho ou doença profissional**

Compete à entidade patronal indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doença profissionais ocorridos ao serviço desde que esses riscos não estejam cobertos pelas instituições de previdência nem pelo seguro.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Reclamações**

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos delegados sindicais ou dos sindicatos, têm direito de apresentar às empresas e à inspecção do trabalho todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Exames médicos**

1 — Os profissionais que exerçam as suas funções em câmaras escuras devem ser submetidos a exames médicos periódicos, de seis em seis meses, devendo ser transferidos de serviço sem perda de nenhuma das regalias que auferiam em caso de despiste de alguma doença profissional.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar que possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Comissões de segurança**

1 — Nas empresas que tenham ao seu serviço 25 ou mais trabalhadores de qualquer categoria, haverá uma comissão de segurança.

2 — A comissão de segurança é composta por quatro trabalhadores, sendo dois designados pela entidade patronal e dois eleitos pelos trabalhadores da empresa.

3 — As funções de membro da comissão de segurança acumulam com as funções profissionais na empresa.

4 — As comissões serão coadjuvadas pelo médico da empresa e pelo assistente social se os houver.

5 — As funções dos membros da comissão de segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações ou de quaisquer outros direitos ou regalias, quando praticadas na própria empresa.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Atribuições de comissão de segurança

1 — As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

- a) Zelar pelo cumprimento e aperfeiçoamento das regras de higiene e segurança em vigor na empresa;
- b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante neste contrato e demais instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- e) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- f) Apresentar em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;
- g) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de postos de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- h) Elaborar relatório anual sobre a sua actividade e enviar cópia à entidade patronal, à inspecção de trabalho, sindicato e associação respectiva.

2 — Aos membros das comissões de segurança deve ser facilitada a frequência de cursos de especialização e actualização, em matérias relativas a higiene e segurança no trabalho.

## CAPÍTULO X

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

1 — No prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste CCTV deverão as entidades patronais proceder às necessárias adaptações, elaborando um quadro de pessoal que deverá ser afixado em local visível da empresa.

2 — Deste quadro de pessoal deverão constar os seguintes elementos: nome completo, data de nascimento, de admissão na empresa e da última promoção, remuneração auferida, profissão, especialidade e categoria.

3 — A entidade patronal enviará ao Sindicato uma cópia do quadro referido no n.º 1.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Revogação de regulamentação com garantia de manutenção de regalias anteriores

1 — O presente contrato revoga toda a regulamentação convencional anterior das relações de trabalho entre as

empresas e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes, ressalvando-se, todavia, os direitos adquiridos, nos termos do número seguinte.

2 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como a diminuição da retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas à data da sua entrada em vigor.

3 — As disposições do presente CCTV não prejudicam a aplicação de legislação mais favorável que venha a ser publicada.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Interpretação e integração de lacunas

A interpretação e integração de lacunas surgidas na aplicação do presente contrato serão resolvidas pelo recurso às actas de negociação, aos contratos sectoriais anteriores ou à lei geral.

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Infracções

1 — As infracções cometidas pela entidade patronal ao estabelecido neste CCTV serão punidas com as multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa o cumprimento da obrigação contratual infringida.

## ANEXO I

### Livre exercício da actividade sindical na empresa

#### BASE I

##### Princípio geral do exercício do direito sindical

À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que exercida nos termos da lei e deste contrato.

#### BASE II

##### Organização sindical na empresa

1 — Dirigentes sindicais — são os membros dos corpos gerentes das associações sindicais, isto é, dos sindicatos, uniões, federações e confederações.

2 — Comissão intersindical da empresa — é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa ou unidade de produção.

3 — Comissão sindical de empresa — é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

4 — Delegados sindicais — são os representantes do Sindicato na empresa, que são eleitos nos termos estabelecidos pelos estatutos dos respectivos sindicatos.

5 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver a actividade sindical no interior da empresa,

através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, e a serem ouvidos em todos os casos previstos na lei e neste contrato.

### BASE III

#### Comunicação à empresa

1 — O Sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento referido no número anterior deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

### BASE IV

#### Garantia dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, os delegados sindicais e os membros de qualquer órgão representativo dos trabalhadores previsto na lei não podem ser prejudicados pelo exercício legítimo dessas funções.

2 — Os membros da direcção das associações sindicais dispõem de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Os delegados sindicais designados nos termos da lei dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês, aumentado para oito horas no caso de pertencerem à comissão intersindical.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais, com os respectivos subsídios ou outras regalias, e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

5 — Para o exercício dos direitos conferidos nos n.ºs 2 e 3 desta base, os trabalhadores devem avisar a entidade patronal ou quem a represente por escrito, com a antecedência mínima de um dia.

### BASE V

#### Condições para o exercício da actividade sindical

Nos termos da lei a entidade patronal é obrigada:

1) A pôr à disposição dos delegados sindicais sempre que estes o requeiram um local apropriados para o exercício das suas funções nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores;

2) A pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções, nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores;

3) Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa, em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo da laboração normal da empresa.

### BASE VI

#### Assembleia ou plenário de trabalhadores

1 — Os trabalhadores da empresa têm direito, nos termos da lei, a reunir em assembleia durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocada pelas comissões intersindical, sindical, ou de trabalhadores ou ainda, na sua falta, pelo delegado sindical nas empresas onde não exista qualquer das referidas comissões, bem como por 50 ou um terço dos trabalhadores, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores, nos termos da lei, reunir em assembleia no local de trabalho, sempre que convocados conforme se dispõe no número anterior, desde que não haja prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — Para efeitos dos números anteriores, a entidade patronal deve permitir a reunião em local mais apropriado da empresa.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos n.ºs 1 e 2 são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

### BASE VII

#### Nomeação de delegados sindicais

A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões intersindicais e sindicais na empresa serão regulados pela lei e pelos estatutos sindicais.

### ANEXO II

#### Definição das especialidades profissionais

### CAPÍTULO I

#### Trabalhadores fotógrafos

Definição das especialidades de reportagens e estúdios fotográficos:

*Impressor.* — É o profissional que executa ampliações, revelações, reduções e montagens e todo o género de impressão, e pode ter conhecimentos de iluminação óptica e química fotográfica.

*Operador.* — É o profissional que fotografa todo o serviço de estúdio e reportagens fotográficas e de publicidade industrial, aérea, técnico-científica e reprodução.

*Retocador.* — É o profissional que retoca modelando quer positivos ou negativos em qualquer formato com conhecimentos de iluminação.

Definição das especialidades de fotógrafos esmalta-dores:

*Impressor.* — É o profissional que executa impressão de positivo para o esmalte.

*Plaqueiro.* — É o profissional que prepara, executa e faz o acabamento da placa em esmalte.

*Reprodutor.* — É o profissional que executa as reproduções e positivos.

*Retocador.* — É o profissional que retoca todas as imperfeições e irregularidades de positivos os negativos.

Definição das especialidades dos laboratórios industriais:

Fotoacabamento — compreende os trabalhos acessórios e auxiliares, tais como montagens e colagens, corte, controle e separação de trabalhos e expedição.

Fotografia — compreende o trabalho de fotografia nos seguintes domínios: industrial, publicitário, aérea, técnico-científica e reprodução.

Fotoquímica — compreende o trabalho de química fotográfica, densitometria, sensitometria e controlo de qualidade.

Impressão manual — compreende o trabalho de impressão fotográfica em ampliador a preto e branco e ou cores.

Impressão mecânica — compreende o trabalho de impressão fotográfica em amplificador automática ou semiautomática a preto e branco e ou cores.

Retoque — compreende o trabalho de retoque de negativos ou positivos a preto e branco e ou cores.

Revelação — compreende o trabalho de revelação mecânica ou manual, de filmes ou chapas, em preto e branco e ou cores; poderá ainda compreender a preparação dos químicos.

Definição das especialidades dos serviços auxiliares de fotografia:

*Assistente de máquinas foto-rápidas.* — É o profissional que dá assistência às máquinas foto-rápidas, nomeadamente ocupando-se da sua manutenção.

*Assistente técnico.* — É o profissional que dá assistência às máquinas foto-rápidas, prepara os banhos e rectifica o diafragma.

*Fotocopista.* — É o profissional que executa, por intermédio de uma máquina fotocopiadora, as respectivas fotocópias.

*Heliógrafo.* — É o profissional que executa reprodução de documentos, desenho e outros, utilizando máquinas e papéis heliográficos de revelação amoniacal ou semi-húmida.

*Microfilmagem.* — É o profissional que tem como funções executar diversos tipos de reprodução de documentos, mapas, desenho, numeração ou outros, utilizando equipamento adequado; poderá confeccionar banhos e efectuar o processamento de material sensível.;

Definição das especialidades de minilab:

*Operador de minilab.* — É o trabalhador operador de uma máquina que executa funções de revelação, impressão e corte de fotografias. Pode ainda proceder à preparação

de produtos químicos a utilizar, bem como à embalagem de fotografias.

*Operador estagiário de minilab.* — É o trabalhador que executa as funções estabelecidas para o operador.

*Auxiliar de minilab.* — É o trabalhador que executa/auxilia nas funções estabelecidas para o operador.

## CAPÍTULO II

### Trabalhadores de escritório

*Analista informático.* — É o trabalhador que desempenha uma ou várias das seguintes funções:

a) Funcional — especialista da organização e métodos — estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação dos cadernos de encargos ou as utilizações dos sistemas de informação;

b) De sistemas — estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam;

c) Orgânico — estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;

d) De *software* — estuda *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagens de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;

e) De exploração — estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa da exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

*Arquivista.* — É o trabalhador que organiza, avalia e conserva documentos e estrutura os respectivos arquivos, a fim de facilitar ao investigador um pronto e fácil acesso à fonte de informação pretendida. Acompanha os registos de entrada, cuida da classificação e arrumação das várias publicações e arquivas.

*Caixa de escritório.* — É o trabalhador que nos escritórios tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

*Chefe de departamento, divisão ou de serviços.* — É o trabalhador que na orgânica da empresa e pela responsabilidade das suas funções se situa num plano hierárquico abaixo do director de serviços ou chefe de escritório.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores.

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

*Dactilógrafo.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos minutados ou

redigidos por outrem e, acessoriamente, serviço de arquivo, registos ou cópias de correspondência.

*Director de serviços ou chefe de escritório.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos ou serviços. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política na empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Escriturário.* — É o trabalhador do serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer outra profissão de escritório; executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha. De entre estas tarefas citam-se, a título exemplificativo, as seguintes: ler o correio recebido, separá-lo, classificá-lo e juntar-lhe, se necessário, a correspondência a expedir, estudar documentos e escolher as informações necessárias; ou executar outros trabalhos específicos de um sector ou serviço, tais como: serviço de pessoal, de compras, de contabilidade, bem como outros trabalhos, mesmo de carácter técnico.

*Escriturário principal.* — Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção; colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

*Estagiário.* — É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para esta função.

*Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que, em mais de um idioma, anota ou estenografa e transcreve em dactilografia cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registos de máquinas de ditar.

*Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.* — É o trabalhador que em português anota em estenografia e escreve em dactilografia cartas, relatórios, minutas, manuscritos e registo de máquinas de ditar.

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração dos livros e mapas de contabilidade ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços que têm a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração de livros selados; é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

*Operador informático.* — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

a) De computador — recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola;

b) De periféricos — prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os stocks dos suportes magnéticos de informação.

*Programador informático.* — É o trabalhador que executa uma ou várias das seguintes funções:

a) De organização de métodos — estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador;

b) De aplicações — estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contém e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações;

c) De *software* — estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos da utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;

d) De exploração — estuda as especificações do programa da exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção e de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.

*Recepcionista.* — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações aos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação de suas visitas e transmissões de indicações várias.

*Secretário.* — É o trabalhador que assegura o trabalho de rotina diária do gabinete de administração ou direcção. Exerce funções tais como: selecção do correio para ser distribuído pelas várias secções ou sectores da empresa; correspondência em língua portuguesa; arquivo; telefonemas e entrevistas. Pode também redigir actas de reuniões de trabalho; providenciar por realizações de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Técnico de contas.* — É o trabalhador que, para além das funções de contabilista, subscreve a escrita da empresa e é responsável pela contabilidade das empresas do grupo A.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que tem como função principal a direcção do movimento de tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio e se responsabiliza pelos valores de caixa que lhe estão confiados. Pode por vezes autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Tradutor.* — É o trabalhador que traduz e redige textos em uma ou mais línguas estrangeiras, tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto ou artigo sem alteração das ideias fundamentais do original.

## CAPÍTULO III

**Trabalhadores do comércio e armazém**

*Ajudante de fiel de armazém.* — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém nas suas tarefas, substituindo-o nos seus impedimentos.

*Auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos num estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciáveis.

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende mercadoria aos retalhistas, no comércio por grosso, ou directamente a consumidores; fala com o cliente no local da venda, informa-se do género de produtos que deseja; auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto; anuncia o preço e as condições de crédito; esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas, elabora a nota de encomenda e transmite-a para execução ou executa-a; é encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

*Caixeiro-chefe de secção.* — É o trabalhador que no estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal e coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

*Caixeiro-encarregado.* — É o trabalhador que substitui o patrão ou gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir os serviços e o pessoal.

*Chefe de compras.* — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

*Conferente.* — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente, registar a entrada ou saída de mercadorias.

*Demonstrador.* — É o trabalhador que faz a demonstração de artigos em estabelecimentos comerciais por grosso e a retalho, em estabelecimentos industriais, em exposição ou no domicílio, antes ou depois da venda.

*Distribuidor.* — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas, procedendo ao seu acondicionamento. Pode fazer a distribuição a pé, em triciclos ou em carros ligeiros, caso em que será acompanhado pelo motorista.

*Embalador.* — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das

mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta o controlo à distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários, colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

## CAPÍTULO IV

**Técnicos de vendas**

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores (viajantes ou praticistas), visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça e programas cumpridos, etc.

*Prospecor de vendas.* — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado, nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

*Vendedor.* — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal, transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre transacções comerciais que efectuou.

## CAPÍTULO V

**Cobreadores, contínuos, porteiros, telefonistas**

*Cobrador.* — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com os escritórios, nomeadamente de informações e fiscalização.

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa, desde que não colida com as de outra categoria profissional.

*Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

*Guarda.* — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

*Porteiro.* — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias e receber correspondência.



**Telefonista.** — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

**Vigilante.** — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

### ANEXO III

#### Carreiras profissionais

#### CAPÍTULO I

#### Regulamento da carreira profissional para os trabalhadores fotógrafos

#### SECÇÃO A

#### Princípios gerais e categorias

##### BASE I

##### Princípio geral

Considera-se este capítulo o único regulamento da carreira profissional para o exercício da profissão de fotógrafo.

##### BASE II

##### Actividade de fotografia

1 — A actividade de fotografia é composta pelos seguintes sectores, a saber:

Reportagens, estúdios fotográficos e fotógrafos esmaltadores;

Laboratórios industriais;  
Serviços auxiliares.

2 — Para a admissão das actividades de fotografia são necessárias a idade e as habilitações literárias mínimas, obrigatórias por lei.

3 — Aos trabalhadores sem as habilitações mínimas mas já sócios do Sindicato não se aplicará o consignado no número anterior.

##### BASE III

##### Reportagens, estúdios fotográficos e fotógrafos esmaltadores

1 — Reportagens e estúdios fotográficos — são as seguintes especialidades da profissão de fotógrafo existentes neste sector:

- a) Operador
- b) Impressor;
- c) Retocador.

2 — Fotógrafos esmaltadores — são as seguintes especialidades na profissão de fotógrafo existentes no sector de fotógrafo esmaltador:

- a) Reprodutor;
- b) Retocador;

- c) Impressor;
- d) Plaqueiro.

3 — São as seguintes as categorias profissionais existentes nos sectores de actividade de fotografia, referidos nos números anteriores:

- a) Especializado;
- b) Oficial;
- c) Estagiário;
- d) Auxiliar;
- e) Aprendiz.

##### BASE IV

##### Laboratórios industriais

1 — São laboratórios industriais de fotografia as empresas cuja actividade englobe os seguintes factores:

Execução por processos mecânicos da revelação de negativos e papel, a preto e branco ou a cores;

Execução por processos mecânicos ampiecópia, a preto e branco ou a cores.

2 — São as seguintes as especialidades existentes neste sector de fotografia:

- a) Revelação;
- b) Impressão mecânica;
- c) Impressão manual;
- d) Fotografia;
- e) Fotoquímica;
- f) Fotoacabamento;
- g) Retoque.

3 — São as seguintes as categorias profissionais existentes neste sector de actividade de fotografia:

- a) Especializado;
- b) Oficial;
- c) Estagiário;
- d) Auxiliar;
- e) Aprendiz.

##### BASE V

##### Serviços auxiliares de fotografia

1 — São as seguintes as especialidade existentes neste sector de actividade de fotografia:

- a) Microfilmagem;
- b) Heliógrafo;
- c) Fotocopista;
- d) Assistente técnico;
- e) Assistente de máquinas foto-rápidas.

2 — Definição das categorias dos serviços auxiliares de fotografia — são as seguintes as categorias profissionais existentes neste sector de actividade de fotografia, excepto na microfilmagem, onde se aplica a carreira profissional dos laboratórios industriais (base IV):

- a) Oficial;
- b) Auxiliar;
- c) Aprendiz.

**BASE V-A****Minilab**

As categorias a observar nos minilab são as seguintes:

- a) Operador;
- b) Operador estagiário;
- c) Auxiliar.

**SECÇÃO B****Promoções****BASE VI****Promoções**

1 — A aprendizagem nas categorias dos sectores de reportagem, estúdios fotográficos, laboratórios industriais e fotógrafos esmaltadores inicia-se na categoria de aprendiz do 1.º ano.

2 — Ao fim de dois anos de serviço efectivo de aprendizagem, o trabalhador será promovido automaticamente à categoria de auxiliar.

3 — Após três anos de serviço efectivo na categoria de auxiliar, o trabalhador será promovido automaticamente à categoria de estagiário.

4 — Após dois anos de serviço efectivo na categoria de estagiário, o trabalhador poderá requerer prova de avaliação, em uma ou duas especialidades, para transitar para a categoria de oficial.

5 — Após um ano de serviço efectivo na categoria de oficial, o trabalhador poderá requerer prova de avaliação para a categoria de especializado.

6 — Nos laboratórios industriais, o trabalhador, para ser considerado especializado, terá de prestar, obrigatoriamente, provas nas seguintes especialidades:

Impressão mecânica ou manual;  
Revelação mecânica ou manual;  
Fotoquímica/controlado de qualidade.

*Nota.* — Esta base substitui as bases VI e VII do anexo III do CCTV.

**BASE VIII****Promoções das categorias nos sectores dos serviços auxiliares de fotografia**

1 — O acesso na carreira profissional é automático para a categoria de auxiliar, decorrido que seja o período de dois anos de prestação de serviço efectivo na profissão.

2 — Decorrido que seja o período de dois anos de serviço efectivo na categoria de auxiliar, o trabalhador é promovido automaticamente a oficial.

3 — Na microfilmagem, as promoções são automáticas até à categoria de oficial, inclusive, tendo de requerer prova de avaliação de conhecimentos para a categoria de especializado.

**BASE IX****Disposições gerais sobre promoções**

1 — Compete à empresa facultar aos seus profissionais que se encontram na situação de estagiário ou oficial a

possibilidade de praticarem seguida ou alternadamente nas especialidades previstas para a categoria de oficial ou especializado.

2 — As provas de avaliação profissional deverão ser feitas no local de trabalho, obrigando-se a entidade patronal a criar todos os requisitos necessários à execução das provas a prestar pelo trabalhador.

3 — As entidades patronais poderão, relativamente aos seus trabalhadores que requeiram provas de avaliação para oficial, promovê-los a esta categoria com dispensa da prestação de provas, se assim o entenderem.

4 — As entidades patronais que pretendem utilizar a possibilidade expressa no número anterior deverão comunicá-lo por escrito à ANIF no prazo de 30 dias a contar a partir da data em que foram notificadas de que o trabalhador requereu provas de avaliação para oficial.

5 — A promoção efectuada ao abrigo dos números anteriores produzirá efeitos nos termos do disposto no n.º 10 da base XVI.

**BASE IX-A****Minilab****Admissão e promoções**

1 — Aos trabalhadores admitidos na profissão após a publicação da presente revisão será atribuída a categoria de auxiliar.

2 — Após 12 meses na categoria de auxiliar, o trabalhador será promovido à categoria de operador estagiário do 1.º ano.

3 — Após 12 meses no escalão do 1.º ano, o trabalhador passa ao escalão de estagiário do 2.º ano.

4 — Após 12 meses em operador estagiário do 2.º ano, o trabalhador será promovido obrigatoriamente a operador de minilab.

**Reclassificações**

1 — Aos trabalhadores com a categoria de oficial que sejam reclassificados para funções em minilab será atribuída a categoria de operador de minilab.

2 — Aos trabalhadores com a categoria de estagiário ou de auxiliar que ingressem nas funções de minilab será atribuída a categoria ou o escalão correspondente à antiguidade na profissão.

3 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 anteriores não prejudica situações mais favoráveis ao trabalhador já existentes.

**SECÇÃO C****Densidades e serviços externos****BASE X****Quadro de densidades nos sectores de reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e serviços auxiliares**

1 — As empresas são obrigadas a funcionar com o mínimo de um oficial.

2 — O número de estagiários, auxiliares e aprendizes no conjunto não pode ultrapassar o triplo de oficiais e especializações também no conjunto.

3 — Para os efeitos da proporcionalidade do quadro, a entidade patronal poderá promover qualquer trabalhador, independentemente da sua antiguidade profissional, mas somente à categoria imediata à que o trabalhador possui.

#### BASE XI

##### Serviços externos de fotografia

1 — Os serviços efectuados fora do estabelecimento só podem ser executados por profissionais com o mínimo de três anos de actividade efectiva.

2 — Desde que exista mais de um oficial habilitado na mesma firma, esses serviços terão de ser rotativos, de forma que os referidos profissionais executem aproximadamente o mesmo número de serviços no período de um ano.

#### SECÇÃO D

##### Reciclagem

#### BASE XII

##### Reciclagem

1 — Em caso de reconversão tecnológica, conveniência de serviço e aproveitamento das aptidões ou inaptações do trabalhador, poderá a entidade patronal proceder à sua reciclagem.

2 — Em nenhum caso poderão ser prejudicadas as expectativas de promoção do trabalhador reciclado ou reduzida a sua remuneração.

#### SECÇÃO E

##### Licença fotográfica

#### BASE XIII

##### Licença fotográfica

É obrigatória a posse e a utilização da licença fotográfica por todos os profissionais quando no exercício de serviços externos de fotografia, a qual ficará sujeita à regulamentação prevista no anexo VI deste CCTV.

#### SECÇÃO F

##### Disposições gerais

#### BASE XV

##### Avaliação de conhecimentos

1 — As provas de avaliação, a requerer com a antecedência de 90 dias, realizar-se-ão em duas épocas anuais, durante os meses de Fevereiro e de Novembro, respectivamente.

2 — Os requerimentos, em impressos próprio, serão dirigidos aos sindicatos que, no prazo máximo de 15 dias a contar a partir da sua recepção, remeterão uma cópia dos mesmos à ANIF.

3 — Os sindicatos gráficos e a ANIF deverão, com uma antecedência mínima de 40 dias, efectuar a marcação de datas e nomear os respectivos representantes para as avaliações de conhecimentos.

4 — Os sindicatos e a ANIF poderão estabelecer de comum acordo normas de funcionamento para a avaliação de conhecimentos.

#### BASE XVI

Na realização das provas de avaliação de conhecimentos previstas na base anterior deverão observar-se os seguintes princípios:

1) A prova prática será prestada sempre no local de trabalho, comprometendo-se a entidade patronal a criar todos os requisitos necessários à execução das provas a prestar pelo trabalhador;

2) A comissão de avaliação que verificará a aptidão dos candidatos será composta por um representante do sindicato respectivo e por um representante da ANIF;

3) Será elaborada uma acta da prova do candidato, da qual, além do seu nome, da empresa, da especialidade e da categoria profissional, deverão constar a especialidade profissional e a categoria requerida, bem como o conteúdo e o resultado da apreciação, devidamente assinada pelos representantes sindicais e pela ANIF;

4) A apreciação da aptidão do candidato será feita com base nos requisitos mínimos apontados para cada especialidade profissional, constantes da base seguinte destas disposições gerais;

5) Com base nos requisitos mínimos para cada especialidade profissional, os representantes sindicais e da ANIF na avaliação do candidato deverão sempre que possível chegar a um consenso sobre a aptidão do candidato, devendo esse concurso constar do resultado da prova, lavrado na acta a que se refere o n.º 3, sendo indicado se o candidato é considerado apto ou inapto para a respectiva promoção;

6) Sempre que não se verifique o consenso mencionado no número anterior, os representantes da ANIF e do Sindicato indicam os seus pareceres independentes, na mesma acta, a fim de serem posteriormente analisados pela comissão paritária;

7) A ANIF e os sindicatos comunicarão, respectivamente à empresa e ao trabalhador, o respectivo resultado da prova de avaliação;

8) Se o trabalhador for considerado inapto ou não comparecer às provas de avaliação, só passado um ano poderá prestar novas provas;

9) Caso as provas de avaliação não se realizem nos prazos previstos por razões manifestamente imputáveis à entidade patronal e ou à ANIF, o trabalhador será considerado apto e promovido à categoria imediatamente superior;

10) No caso de o trabalhador ser considerado apto à promoção, esta terá efeitos a partir do início do mês seguinte àquele em que se realizaram, ou deveriam ter-se realizado as provas.

#### BASE XVII

##### Requisitos mínimos para cada especialidade profissional

##### I — Estúdios fotográficos e reportagens

##### A) Operadores

##### Prova prática

1 — Fotografar uma ou mais pessoas, reproduzindo a iluminação e a atitude captadas de uma fotografia apresentada como modelo.

2 — Fotografar um objecto inanimado nas mesmas condições do número anterior.

3 — Demonstrar o uso dos descentramentos e básculas existentes na câmara de estúdio ou numa câmara de fotografia industrial, no sentido de obter uma maior profundidade de foco ou de alterar a perspectiva.

4 — Calcular a distância da fonte de luz ou a abertura do diafragma a usar para fotografar com um *flash* electrónico cujo número guia é indicado.

5 — Examinar um determinado cliché, indicando as suas deficiências e as suas causas prováveis, tais como excesso ou falta de exposição e excesso ou falta de revelação.

#### B) Impressores

##### Prova prática

1 — Executar a ampliação de uma fotografia nas dimensões indicadas pelos membros do júri usando um cliché de  $6 \times 9$  ou de  $9 \times 12$  ou outros que sejam usados na empresa, expondo-a, revelando-a e fixando-a convenientemente; a referida fotografia poderá ser feita em esboço, se o júri assim o determinar. (Não serão permitidas mais de três tentativas para determinar a exposição a dar à fotografia ampliada).

2 — Imprimir uma fotografia por contacto, podendo ser um esboço, revelando-a e fixando-a convenientemente, tendo previamente indicado o grau de contraste do papel fotográfico a usar.

3 — Indicar o processo que poderá ser usado para clarear ou escurecer uma determinada região da fotografia a ampliar, usando um cartão ou a própria mão.

4 — Executar, em vez de uma ampliação, uma redução com o ampliador.

5 — Sendo-lhe apresentado um cliché mal enquadrado, indicar as alterações susceptíveis de melhorarem o enquadramento, de maneira a obter o melhor resultado possível na fotografia final.

6 — Indicar a maneira de efectuar uma junção no ampliador, podendo o júri exigir a sua execução prática, se o julgar ou entender necessário.

7 — Sendo-lhe dada uma fotografia já impressa, analisá-la indicando as suas possíveis deficiências e a maneira de as corrigir.

#### C) Retocadores

1 — Retoque de um cliché de  $6 \times 9$  a  $13 \times 18$  (o efeito do retoque será analisado depois de se obter uma prova ampliada cerca de três vezes).

2 — Retoque de uma ampliação de retrato em tamanho superior a  $24 \times 30$ .

3 — Isolamento, com neococina, de uma imagem de cliché de  $6 \times 9$  ou de  $9 \times 12$  onde existam outras imagens ou detalhes que devam ser eliminados.

4 — Protecção de uma região de um cliché, com neococina, no sentido de reduzir a intensidade de uma sombra.

5 — Raspagem de um detalhe a eliminar de um cliché de forma que não seja percebido na fotografia final.

#### II — Laboratórios industriais

1 — Revelação — fazer a revelação mecânica ou manual de filmes ou chapas, a preto e branco ou a cores.

2 — Impressão mecânica — executar na ampliadora automática uma prova de  $9 \times 12$  e na semiautomática

uma de  $10 \times 15$  e uma de  $20 \times 25$ , em qualquer dos casos a preto e branco ou a cores.

3 — Impressão manual — executar com o ampliador uma ampliação de  $13 \times 18$ , uma de  $20 \times 25$  e uma de  $30 \times 40$  esfumada, em qualquer dos casos a preto e branco ou a cores.

4 — Fotoacabamento — prestar provas no corte de filmes e fotografias pelo sistema manual e automático, bem como etiquetagens dos mesmos.

5 — Fotoquímica/controlo de qualidade — prestar provas de densitometria, sensitometria, controlo de qualidade e calibragem de *printer*.

#### III — Esmaltadores

1 — Reprodutor — executar de um original, em qualquer das condições, um cliché negativo do qual fará um positivo em conformidade do tamanho do esmalte.

2 — Retocador — retoque de um cliché de  $6 \times 9$  e de  $9 \times 12$ , negativo e positivo.

3 — Impressor — imprimir dos positivos as imagens, em conformidade com o tamanho dos esmaltes,  $6 \times 9$  e  $9 \times 12$ .

4 — Plaqueiro — executar do esmalte e de uma peça de cobre todas as placas em conformidade dos tamanhos, n.º 17, oval, e n.º 12, rectangular.

#### BASE XVIII

A resolução das situações omissas resultantes da aplicação do presente regulamento serão solucionadas pela comissão paritária prevista na cláusula 57.<sup>a</sup> deste CCTV.

### CAPÍTULO II

#### Trabalhadores de escritório

##### BASE XIX

###### Condições mínimas de admissão

1 — As condições mínimas de habilitações de admissão dos trabalhadores de escritório são o curso geral do comércio e o curso geral dos liceus ou equivalente.

2 — O disposto no n.º 1 não se aplica aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato estejam inscritos como sócios nos sindicatos outorgantes ou ao serviço de empresas, considerando-se para todos os efeitos como tendo as condições mínimas referidas.

3 — A idade mínima de admissão para os trabalhadores de escritório é de 16 anos de idade.

##### BASE XX

###### Dotações mínimas

1 — É obrigatório a existência de:

a) Um trabalhador da categoria imediatamente superior à de chefe de secção, designadamente chefe de departamento, de divisão ou de serviços, nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores;

b) Por cada cinco trabalhadores, a existência de um chefe de secção.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por esta base, serão observadas as seguintes proporções:

a) O número total de estagiários não pode ser superior a metade dos escriturários;

b) O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior e sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores.

3 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, serão os trabalhadores de escritório nestas e no escritório central sempre considerados em conjunto para os efeitos de classificação.

### BASE XXI

#### Estágio e acesso

1 — Os estagiários e dactilógrafos após dois anos na categoria ou 20 anos de idade, ou após um ano na categoria, se tiver entre 20 e 23 anos de idade, inclusive, ascenderão a terceiro-escriturário.

2 — Logo que completem o período de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria de terceiro-escriturário.

3 — Os terceiros e segundos-escriturários logo que completem três anos na classe ascenderão à classe imediatamente superior.

4 — Para os efeitos de promoções automáticas, contar-se-á o tempo de antiguidade do trabalhador na categoria anterior à entrada em vigor deste CCTV, não podendo dessa contagem resultar mais que a promoção à categoria imediatamente superior.

5 — Para os efeitos de promoção não automática, as entidades patronais deverão ter em conta as habilitações literárias e profissionais, a competência, o zelo e a antiguidade dos trabalhadores.

## CAPÍTULO III

### Trabalhadores do comércio, caixeiros, vendedores e trabalhadores em armazém

#### BASE XXII

##### Admissão

1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 15 anos de idade e com as habilitações literárias exigidas por lei.

2 — Como praticante, só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade.

3 — Os indivíduos de ambos os sexos que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior à de praticante.

#### BASE XXIII

##### Dotações mínimas

1 — Caixeiros:

a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles será

obrigatoriamente caixeiro encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas, com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro encarregado ou chefe de secção;

b) O número de caixeiros-ajudantes não poderá exceder 25 % do número de caixeiros, podendo, no entanto, haver sempre um caixeiro-ajudante;

c) O número de praticantes não poderá exceder 25 % + 2 dos trabalhadores classificados como caixeiros, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior;

d) Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no quadro seguinte:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro .....	-	-	1	1	1	1	2	2	2	3
Segundo-caixeiro .....	-	1	1	1	1	2	2	2	3	3
Terceiro-caixeiro .....	1	1	1	2	3	3	3	4	4	4

2 — Quando o número de profissionais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

#### BASE XXIV

##### Profissionais de vendas externas

Para a elaboração do quadro de pessoal, observar-se-ão as seguintes regras:

a) Por cada grupo de cinco trabalhadores nas categorias de vendedores (viajantes ou praticistas) e prospectores de vendas, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;

b) Um chefe de vendas, existindo dois ou mais inspectores de vendas.

#### BASE XXV

##### Trabalhadores de armazém

É obrigatória a existência de:

a) Havendo três ou mais trabalhadores de armazém, terá de haver um fiel de armazém;

b) Havendo mais de oito trabalhadores, terá de haver também um encarregado de armazém.

#### BASE XXVI

##### Acesso

1 — Os praticantes com três anos de prática ou 18 anos de idade ascenderão à categoria imediatamente superior.

2 — Os caixeiros ajudantes logo que completem dois anos de permanência na categoria serão imediatamente promovidos a terceiros-caixeiros.

3 — Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros serão promovidos às categorias imediatamente superiores logo que completem três anos de permanência na categoria.

**BASE XXVII****Retribuições mínimas**

Os trabalhadores responsáveis por serviços auferirão uma retribuição nunca inferior à do profissional mais qualificado do sector respectivo, acrescida de mil escudos.

**CAPÍTULO IV****Cobreadores, contínuos, porteiros, telefonistas, rodoviários e garagens****BASE XXVIII****Condições de admissão**

1 — As idades mínimas para a admissão são as seguintes:

- a) 21 anos para guardas, cobreadores, vigilantes, porteiros e motoristas;
- b) 18 anos para telefonistas;
- c) 14 anos para os restantes trabalhadores.

2 — As habilitações escolares mínimas exigidas para admissão dos trabalhadores são as seguintes:

- a) Restantes trabalhadores, as habilitações mínimas legais;
- b) Só podem ser admitidos motoristas que possuam a carta de condução profissional.

**BASE XXIX****Acesso**

1 — Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas e telefonistas que tenham obtido as habilitações literárias exigidas para os trabalhadores de escritório terão acesso a uma das profissões de escritório.

2 — Os paquetes que não estejam abrangidos pelo disposto no número anterior logo que completem 18 anos de idade ingressam automaticamente nas profissões de contínuo ou porteiro.

3 — Os telefonistas de 2.ª, após três anos nesta categoria são promovidos à categoria de 1.ª

4 — Os trabalhadores actualmente designados como telefonistas serão reclassificados em telefonistas de 1.ª desde que tenham mais de três anos de permanência naquela categoria.

**BASE XXXI****Diuturnidades**

1 e 2 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

3 — Os trabalhadores não abrangidos pelo regime de diuturnidades a que se referem os números anteriores têm direito a auferir por cada período de dois anos na categoria ou classe sem acesso uma diuturnidade no montante de €12,60, até o limite de três.

4 e 5 — *(Mantêm a redacção em vigor.)*

**ANEXO IV****Tabela de retribuições mínimas**

Níveis		Categorias profissionais	Retribuição (euros)
I	A	Director de serviços .....	813
	B	Analista de informática .....	773
	C	Caixeiro encarregado .....	745
		Chefe de compras .....	
		Chefe de escritório .....	
		Chefe de serviço, de divisão, de departamento .....	
		Chefe de vendas .....	
II		Contabilista .....	698
		Programador informático .....	
		Técnico de contas .....	
		Tesoureiro .....	
III		Caixeiro-chefe de secção .....	683
		Chefe de secção .....	
		Encarregado de armazém .....	
		Guarda-livros .....	
		Correspondente em línguas estrangeiras ....	
IV		Escriturário principal .....	631
		Especializado (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagens) .....	
		Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .....	
		Inspector de vendas .....	
		Secretário .....	
		Tradutor .....	
		Caixa (escritório) .....	
V		Escriturário de 1.ª .....	586
		Fiel de armazém .....	
		Oficial (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagens) .....	
		Operador informático .....	
		Operador de minilab .....	
		Primeiro-caixeiro .....	
		Prospector de vendas .....	
		Vendedor .....	
		Ajudante de fiel de armazém .....	
VI		Arquivista .....	571
		Cobrador .....	
		Conferente .....	
		Demonstrador .....	
		Escriturário de 2.ª .....	
		Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa .....	
		Recepcionista .....	
VII		Segundo-caixeiro .....	522
		Telefonista de 1.ª .....	
		Caixa de balcão .....	
		Escriturário de 3.ª .....	
		Estagiário do 2.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagens) ....	
		Operador estagiário do 2.º ano de minilab .....	522
		Telefonista de 2.ª .....	
		Terceiro-caixeiro .....	
		Auxiliar de armazém .....	
		Caixeiro-ajudante do 2.º ano .....	
		Contínuo .....	
		Dactilógrafo do 2.º ano .....	522
		Distribuidor .....	
		Embalador .....	
		Empregado de limpeza .....	

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição (euros)
VII	Estagiário do 1.º ano (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagens) . . . . Estagiário do 2.º ano (escritório) . . . . . Guarda . . . . . Operador estagiário do 1.º ano de minilab Porteiro . . . . . Vigilante . . . . .	522
VIII	Auxiliar (reportagens, estúdios fotográficos, fotógrafos esmaltadores, laboratórios industriais e microfilmagens) . . . . . Auxiliar de minilab . . . . . Caixeiro-ajudante do 1.º ano . . . . . Dactilógrafo do 1.º ano . . . . . Estagiário do 1.º ano (escritório) . . . . .	474
IX	Aprendiz . . . . . Caixeiro-ajudante (menor de 20 anos) . . . . . Contínuo (menor de 20 anos) . . . . . Paquete 16/17 anos . . . . .	462

**ANEXO V****Estrutura dos níveis de qualificação**

(Decreto-Lei n.º 49-A/77)

- 0 — Dirigentes.
- 1 — Quadros superiores:
  - 1.1 — Técnicos de produção e outros;
  - 1.2 — Técnicos administrativos.
- 2 — Quadros médios:
  - 2.1 — Técnicos de produção e outros;
  - 2.2 — Técnicos administrativos.
- 3.1 — Encarregados e contramestres;
- 3.2 — Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros).
- 4 — Profissionais qualificados:
  - 4.1 — Administrativos;
  - 4.2 — Comércio;
  - 4.3 — Produção e outros.
- 5 — Profissionais semiquualificados (especializados) (administrativos, comércio, produção e outros).
- 6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados).
- X — Praticantes e aprendizes:
  - X — 4.1 — Praticante qualificado — administrativo;
  - X — 4.2.1 — Praticante qualificado — comércio;
  - X — 4.2.2 — Aprendiz qualificado — comércio;
  - X — 4.3.1 — Praticante qualificado — produção;
  - X — 4.3.2 — Aprendiz qualificado — produção.
  - X — 5.1 — Praticante semiquualificado;
  - X — 5.2 — Aprendiz semiquualificado.

**Declaração final dos outorgantes**

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 910 empresas e 1620 trabalhadores.

Lisboa, 28 de Setembro de 2009.

Pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:

*José Carlos Correia Vilas*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SIND-CES/UGT:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Depositado em 29 de Outubro de 2009, a fl. 59 do livro n.º 11, com o n.º 229/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### **ACT entre a BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras empresas petrolíferas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

Entre a BP Portugal, S. A., e outras empresas petrolíferas (Galp Comercialização Portugal, CEPISA, PETROGAL, CLC, TANQUISADO, Galp Distribuição Portugal, Repsol Portuguesa e Repsol Gás Portugal) e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do ACTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1979, e da PRT que o complementou (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 2 de Agosto de 1980) e alterações introduzidas pela comissão paritária (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1981, a pp. 1396 e 1397), assim como pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1982, 13, de 8 de Abril de 1984, 21, de 8 de Junho de 1985, 21, de 8 de Junho de 1986, 21, de 8 de Junho de 1987, 11, de 22 de Março de 1989, 28, de 29 de Julho de 1992, 13, de 8 de Agosto de 1994, 19, de 22 de Maio de 1995, 20, de 29 de Maio de 1996, 26, de 15 de Julho de 1998, 25, de 8 de Julho de 1999, 21, de 8 de Junho de 2001, 23, de 22 de Junho de 2002, 24, de 29 de Junho de 2003, 33, de 8 de Setembro de 2004, 38, de 15 de Outubro de 2005, 38, de 15 de Outubro de 2006, 36, de 29 de Setembro de 2007, e 42, de 15 de Novembro de 2008, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacio-

nal, obrigando, por um lado, as empresas BP Portugal, Galp Comercialização Portugal, CEPESA, PETROGAL, CLC, TANQUISADO, Galp Distribuição Portugal, Repsol Portuguesa e Repsol Gás Portugal e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — A presente convenção aplica-se ao sector de actividade da produção e distribuição de produtos petrolíferos, exercida pelas outorgantes BP Portugal, Galp Comercialização Portugal, CEPESA, PETROGAL, TANQUISADO, Galp Distribuição Portugal, Repsol Portuguesa e Repsol Gás Portugal, e, ainda, à actividade de instalação e exploração de parques de armazenagem de combustíveis e respectivas estruturas de transporte, exercida pela outorgante CLC.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital de seguro no valor de €20 129.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Prestação do trabalho em regime de prevenção

1 a 3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) Remuneração de €1,9 por cada hora em que esteja efectivamente sujeito a este regime;

b) a d) *(Mantém a redacção em vigor.)*

5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Pagamento por deslocação

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verificarem em Portugal e nas regiões autónomas ou no estrangeiro.

1 — Deslocações dentro do território de Portugal continental e regiões autónomas — o trabalhador será sempre reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento, mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento.

Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade de apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

Pequeno-almoço — €2,8;

Almoço/jantar — €9,55;

Ceia — €4,7;

Dormida com pequeno-almoço — €24,15;

Diária — €43,05.

1.1 e 1.2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

1.3 — Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade de apresentação de documentos comprovativos, despesas até €6,7 diários a partir do 3.º dia,

inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2 — Deslocações ao estrangeiro: dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo, no entanto, garantidos €12,5 diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3 a 5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Subsídios

A) Refeitórios e subsídios de alimentação:

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento, será atribuído um subsídio de refeição no montante de €7,8 por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda quando:

a) a c) *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 e 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

B) Subsídio de turnos:

1 — A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de €52,85.

C) Subsídio de horário móvel:

€52,85 por mês.

D) Horário desfasado:

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de €29,3, quando tal tipo de horário for de iniciativa e interesse da empresa.

E) *(Mantém a redacção em vigor.)*

F) Subsídio de GOC:

€14,4 por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa:

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de €7,65 por mês.

H) Abono para falhas:

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de €15,25.

I) Subsídio de condução isolada:

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada, por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de €3,2.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 65 % ou 50 % da totalidade das despesas, consoante se trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família), até ao limite anual máximo de €6375 por agregado familiar, não excedendo €2779 *per capita*, depois de deduzida a comparticipação da segurança social ou de esquemas oficiais equiparados.

3 e 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*



Cláusula 95.<sup>a</sup>**Descendências com deficiências psicomotoras**

1 — Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa comparticipará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder €2229 por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 106.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — Em 1 de Janeiro de 2008 o valor da diuturnidade passará a ser de €32,6 e vencer-se-á nas condições do número anterior.

3 e 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

**ANEXO IV****Enquadramento das categorias profissionais em grupos ou graus de remuneração**

Grupos/graus	Profissões
Grupo A . . . . .	Director ou chefe de departamento. Economista (grau vi). Licenciado em Engenharia (grau vi). Contabilista (grau vi). Profissional de engenharia (grau vi).
Grupo B . . . . .	Chefe de divisão. Economista (grau v). Licenciado em Engenharia (grau v). Contabilista (grau v). Profissional de engenharia (grau v).
Grupo C . . . . .	Analista de sistemas. Assistente administrativo. Auditor interno. Chefe de serviços. Chefe de vendas. Superintendente de instalação. Economista (grau iv). Licenciado em Engenharia (grau iv). Contabilista (grau iv). Profissional de engenharia (grau iv).
Grupo D . . . . .	Analista-chefe. Analista-programador. Agente de métodos (escritório). Auditor interno auxiliar. Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos. Chefe de secção. Coordenador de vendas. Despachante privativo. Representante. Superintendente. Técnico administrativo principal. Economista (grau iii). Licenciado em Engenharia (grau iii). Contabilista (grau iii). Profissional de engenharia (grau iii).
Grupo E . . . . .	Analista principal. Assistente operacional. Chefe de operação e planificação. Desenhador-projectista.

Grupos/graus	Profissões
Grupo E . . . . .	Programador de informática. Técnico administrativo. Técnico construtor civil. Topógrafo. Economista (grau ii). Licenciado em Engenharia (grau ii). Contabilista (grau ii). Profissional de engenharia (grau ii).
Grupo F . . . . .	Agente de métodos (metalúrgico). Chefe de operação (informática). Desenhador-maquetista. Escriturário especializado. Fotógrafo especializado. Secretário. Economista (grau i-A). Licenciado em Engenharia (grau i-A). Contabilista (grau i-A). Profissional de engenharia (grau i-A).
Grupo G . . . . .	Caixa. Chefe de equipa. Correspondente em línguas estrangeiras. Desenhador. Encarregado de armazém. Encarregado (electricistas). Encarregado (metalúrgico). Encarregado (químico). Enfermeiro. Escriturário de 1. <sup>a</sup> Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. Inspector técnico (garagem). Operador de informática. Promotor de vendas. Supervisor de aviação. Supervisor de telecomunicações. Técnico de controlo de qualidade. Economista (grau i-B). Licenciado em Engenharia (grau i-B). Contabilista (grau i-B). Profissional de engenharia (grau i-B).
Grupo H . . . . .	Aeroabastecedor qualificado. Analista. Carpinteiro/marceneiro. Controlador de qualidade. Encarregado de refeitório. Escriturário de 2. <sup>a</sup> Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. Fiel de armazém. Fogoeiro. Maquinista de 1. <sup>a</sup> classe. Mecânico de automóveis. Mecânico montador de sistemas de queima de 1. <sup>a</sup> (mecânico de gás). Mecânico de instrumentos de precisão. Mestre de tráfego local. Motorista (pesados). Operador de recolha de dados (com mais de 4 anos). Operador de telex. Oficial electricista. Recepcionista. Serralheiro civil. Serralheiro mecânico. Telefonista-chefe.
Grupo I . . . . .	Aeroabastecedor. Conferente de armazém. Cobrador. Cozinheiro. Dactilógrafo. Escriturário de 3. <sup>a</sup> Lubrificador. Maquinista de 2. <sup>a</sup> classe. Marinheiro de 1. <sup>a</sup> classe.

Grupos/graus	Profissões
Grupo I . . . . .	Mecânico montador de sistemas de queima de 2.ª Motorista (ligeiros). Operador de abastecimento e distribuição. Operador de <i>blending</i> . Operador de empilhador. Operador de recolha de dados (com menos de 4 anos). Operador sondador. Preparador de detergentes. Preparador de insecticidas. Telefonista. Operador de movimentação.
Grupo J . . . . .	Auxiliar de escritório. Condutor/ajudante de motorista. Copeiro/cafeteiro. Empregado de balcão. Estafeta. Marinheiro de 2.ª classe. Operador de enchimento de gases. Operador de serviço de armazém.
Grupo K . . . . .	Contínuo. Guarda. Lavador. Porteiro. Servente de armazém.
Grupo L . . . . .	Trabalhador de limpeza.

**ANEXO V****Remunerações mensais mínimas**

Grupos	Graus	Remuneração mensal
A . . . . .	VI	2 657
B . . . . .	V	2 026
C . . . . .	IV	1 826
D . . . . .	III	1 556
E . . . . .	II	1 291
F . . . . .	II-B	1 184
G . . . . .	I-A	1 061
H . . . . .	—	919
I . . . . .	—	814
J . . . . .	—	759
K . . . . .	—	650
L . . . . .	—	602

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009 e absorve até à respectiva concorrência aumentos voluntários concedidos ou a conceder pelas empresas.

**Declaração**

Considerando que ainda não existe transição das categorias profissionais da PETROGAL para as categorias previstas no ACT, o que impede o enquadramento de algumas delas na respectiva tabela salarial, a PETROGAL, na sequência da revisão das remunerações mínimas do referido ACT, vai adoptar o procedimento seguinte:

a) Sem aprovar nova tabela, aplicará a percentagem de 2,9 % à tabela de salários mínimos da PETROGAL, negociada com as associações sindicais em 1992, já acrescida da percentagem de 8 % aplicada em 1993, 5,7 % aplicada em 1994, 5 % aplicada em 1995, 4,75 % aplicada em 1996, 3,5 % aplicada em 1997, 3,5 % aplicada em 1998, 3,5 % aplicada em 1999, 3,5 % aplicada em 2000, 4 % aplicada em 2001, 4 % aplicada em 2002, 3,6 % aplicada em 2003,

3,4 % aplicada em 2004, 3 % aplicada em 2005, 2,9 % aplicada em 2006, 2,9 % aplicada em 2007 e 2,9 % aplicada no ano passado, procedendo, em seguida, como se houvesse essa revisão; ou seja

b) Somará os valores assim determinados aos montantes consolidados de escalões salariais e anuidades de cada trabalhador;

c) No tocante aos trabalhadores que, segundo a tabela interna, auferiam remunerações inferiores aos valores en-contrados, aumentará as remunerações efectivas em mon-tante igual à diferença.

**Declaração final dos outorgantes**

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, n.º 1, alínea g), conjugado com o artigo 494.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 9 empresas e 3400 trabalhadores.

Lisboa, 5 de Junho de 2009.

Pelas empresas BP Portugal, Galp Comercialização Portugal, CEPISA, PETROGAL, CLC, TANQUISADO, Galp Distribuição Portugal, Repsol Portuguesa e Repsol Gás Portugal:

*António José Fontes da Cunha Taborda*, mandatário, com poderes para contratar.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.

*Gabriel Marques da Silva Sadio*, mandatário.

Depositado em 5 de Novembro de 2009, a fl. 59 do livro n.º 11, com o n.º 230/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**AE entre o ICP-ANACOM — Autoridade Nacional de Comunicações e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media e outros — Revisão global.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e revisão e comparticipação voluntária nos encargos da negociação colectiva**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente acordo de regulamentação colectiva de trabalho aplica-se ao ICP — Autoridade Nacional de Comunicações, adiante designado por ICP-ANACOM, entidade que exerce a actividade reguladora das comunicações electrónicas e sector postal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este acordo aplica-se em todo o território nacional e nas deslocações ao estrangeiro, com ressalva das normas específicas acordadas entre o ICP-ANACOM e os trabalhadores em virtude destas deslocações.

3 — Para cumprimento do disposto no n.º 1 da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, estima-se que serão abrangidos pela presente convenção 406 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — O acordo vigorará por um período de 36 meses, renovando-se por iguais períodos enquanto não ocorrer a sua denúncia.

2 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período mínimo de 12 meses, de Janeiro a Dezembro de cada ano civil.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Denúncia e revisão**

1 — O presente acordo não poderá ser denunciado antes de decorridos 32 meses após a sua entrada em vigor ou 32 meses após a renovação do período de vigência, excepto a tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária, que poderão ser denunciadas decorridos 10 meses de vigência.

2 — O processo de revisão obedece aos requisitos previstos na lei.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Comparticipação voluntária nos encargos da negociação colectiva**

Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais subscritoras do presente acordo, mas que a ele adiram, poderão contribuir com um montante de 0,75 % do seu vencimento base bruto, a título de comparticipação voluntária nos encargos da negociação do referido acordo a ser deduzido por ocasião do recebimento do 1.º vencimento, ou do recebimento dos subsídios de férias ou de Natal, do ano em que aderem, que será distribuído pelas associações

sindicais subscritoras, segundo o critério de representatividade das mesmas no ICP-ANACOM.

**CAPÍTULO II**

**Direitos, deveres e garantias das partes**

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Deveres do ICP-ANACOM**

**1 — São deveres do ICP-ANACOM:**

a) Cumprir as disposições deste acordo e os regulamentos dele emergentes;

b) Proporcionar e manter boas condições de trabalho, designadamente em matéria de salubridade, higiene e segurança;

c) Tratar os trabalhadores com correcção e urbanidade;

d) Efectuar o pagamento pontual da retribuição na forma devida;

e) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta adequada às necessidades de formação, tendo em conta as disponibilidades orçamentais e acompanhando com especial interesse os trabalhadores que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos, informação e esclarecimentos necessários;

f) Proporcionar aos trabalhadores protecção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam, por actos ou omissões resultantes do exercício das respectivas funções;

g) Facultar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador ou o seu representante, devidamente credenciado, o solicite;

h) Emitir, a solicitação dos trabalhadores, em qualquer altura e mesmo após a cessação do contrato, certificados de trabalho de que conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à situação profissional;

i) Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos nas suas organizações sindicais e não opor obstáculos à prática, nos locais de trabalho, das respectivas actividades, nos termos da lei;

j) Entregar um exemplar deste acordo a cada trabalhador e aos sindicatos subscritores;

k) Pôr à disposição dos trabalhadores e suas organizações representativas devidamente autorizadas, salas para reuniões, locais e quadros para afixação de informações sindicais e outras de interesse para os trabalhadores;

l) Enviar às associações sindicais signatárias deste acordo e a pedido das mesmas o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores nos termos da lei da cobrança das cotizações sindicais;

m) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou colectivamente, que afecte ou possam vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência que o ICP-ANACOM se obriga a prestar;

n) Atribuir, em princípio, a cada trabalhador funções compatíveis com as suas competências, nos termos da lei.

2 — São ainda deveres do ICP-ANACOM, quando em serviço ocorra qualquer acidente com viaturas desta

entidade, ou do próprio trabalhador em serviço do ICP-ANACOM e desde que previamente autorizado:

- a) Garantir a assistência judiciária ao trabalhador;
- b) Assumir a responsabilidade civil no que se refere aos danos causados ao ICP-ANACOM ou a terceiros.

3 — O disposto no número anterior não se aplica aos casos de a viatura não estar a ser legitimamente utilizada, o condutor ter actuado com dolo ou negligência grave e, ainda, no caso de embriaguez ou estado análogo.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido ao ICP-ANACOM:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador directa ou indirectamente, salvo nos casos previstos na lei e neste acordo;
- c) Baixar a categoria/grupo funcional do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste acordo;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste acordo;
- e) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres gerais dos trabalhadores do ICP-ANACOM:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Executar as funções que lhe forem confiadas com zelo e diligência e contribuir eficazmente para o aumento da produtividade em tudo o que estiver ao seu alcance;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os superiores, subordinados e demais trabalhadores do ICP-ANACOM, bem como as pessoas que estejam ou entrem em relação com esta entidade;
- d) Cumprir e fazer cumprir as ordens relativas à execução e disciplina do trabalho, emanadas dos superiores hierárquicos, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação e funcionamento das instalações, materiais e equipamentos que lhe estejam confiados;
- f) Actuar no exercício das suas funções com isenção e independência;
- g) Guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, excepto quando por lei ou determinação superior forem autorizados a revelar factos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, ou quando estiver em causa a defesa do próprio trabalhador em processo disciplinar ou judicial;
- h) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

i) Cumprir e fazer cumprir as normas sobre salubridade, higiene e segurança;

j) Dar conhecimento, através da linha hierárquica, das deficiências que se verifiquem e que afectem o regular funcionamento dos serviços;

k) Frequentar com assiduidade e aproveitamento os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional e prestar ao ICP-ANACOM, por prazo a acordar entre as partes, não superior a três anos, os conhecimentos e técnicas adquiridos nesses cursos;

l) 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 solicite.

2 — Quando o trabalhador considere que as ordens referidas na alínea d) do número anterior se mostram contrárias aos seus direitos e garantias, pode solicitar a sua confirmação por escrito.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos dos trabalhadores em funções de chefia

Os trabalhadores em exercício de funções de chefia têm ainda os seguintes deveres específicos:

- a) Promover a eficiência e racionalização dos serviços, adoptando ou propondo as medidas adequadas;
- b) Coordenar os vários serviços que superintendam e cooperar com os demais trabalhadores em exercício de funções de chefia no sentido de que os objectivos do ICP-ANACOM sejam prosseguidos com eficácia e economia de meios;
- c) Planear e programar as respectivas actividades e promover a distribuição das tarefas pelos trabalhadores seus subordinados, segundo padrões de equilíbrio relativo;
- d) Velar para que o trabalho dos seus subordinados seja executado com zelo e diligência;
- e) Dar seguimento em tempo útil a todas as petições que lhe forem apresentadas;
- f) Tratar com urbanidade os trabalhadores sob a sua orientação e fazerem as advertências de forma reservada.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Reclamações ou exposições

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

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

3 — As reclamações, exposições e consultas serão devidamente apreciadas por quem tiver competência para tal, devendo ser apresentada resposta cujo prazo não deverá exceder os 30 dias úteis.

4 — Expirado este prazo e se o interessado não tiver recebido resposta ou não se conformar com a resposta que lhe foi dada pode dirigir-se, por escrito, directamente ao conselho de administração. O conselho de administração dará resposta em prazo idêntico ao referido no número anterior.

5 — Os prazos estabelecidos nos números anteriores aplicam-se, igualmente, às reclamações ou exposições apresentadas pelas associações sindicais.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Incompatibilidades

O pessoal do ICP-ANACOM não pode prestar trabalho ou outros serviços, remunerados ou não, a empresas sujeitas à sua supervisão ou outras cuja actividade colida com as atribuições e competências do ICP-ANACOM.

### CAPÍTULO III

#### Grupos funcionais e carreiras profissionais

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Grupos funcionais, níveis de qualificação, carreiras profissionais e funções

Os grupos funcionais, os níveis de qualificação, as carreiras profissionais, a definição de funções e o respectivo enquadramento são os que constam do regulamento de carreiras que, como anexo 1, faz parte integrante deste acordo.

### CAPÍTULO IV

#### Admissão de pessoal

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais de recrutamento e selecção

1 — A admissão de pessoal para o ICP-ANACOM far-se-á com subordinação aos seguintes princípios gerais:

- Adequado cumprimento de um programa anual ou plurianual de recursos humanos;
- Definição prévia do posto de trabalho a preencher e do processo de recrutamento e selecção adequado às circunstâncias de cada caso;
- Em igualdade de circunstâncias, o ICP-ANACOM recorrerá ao recrutamento interno como forma privilegiada de preenchimento dos postos de trabalho, facultando aos trabalhadores o acesso profissional e evolução nas carreiras, de modo que possam satisfazer as suas aspirações, vocações e interesses pessoais.

2 — As condições específicas de admissão são fixadas pelo conselho de administração.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Formas de recrutamento e selecção

1 — O recrutamento efectua-se mediante concurso documental ou de prestação de provas, ou pela utilização conjunta dos dois processos.

2 — O preenchimento de funções que requeiram elevada especialização técnica ou um grau acentuado de confiança poderá efectuar-se através da escolha directa, tendo em atenção o currículo do trabalhador a admitir.

3 — Os procedimentos de selecção e recrutamento são definidos em ordem de serviço.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Requisitos de admissão

São requisitos gerais de admissão os seguintes:

- Idade não inferior a 18 anos;
- Habilitações literárias e ou experiência profissional adequada às funções do grupo funcional a integrar;
- Aptidão psicofísica para o desempenho das funções.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho

1 — A admissão no ICP-ANACOM efectua-se através da celebração de contrato de trabalho que constará de documento escrito assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para o ICP-ANACOM e outro para o trabalhador, contendo os seguintes elementos:

- Identidade das partes;
- Grupo funcional e nível de enquadramento correspondentes à descrição de funções constante no regulamento de carreiras;
- Local de trabalho;
- Valor e periodicidade da remuneração de base inicial, bem como das demais prestações retributivas;
- Período normal de trabalho diário e semanal;
- Condições particulares de trabalho, quando existam;
- Duração do período experimental nos termos da cláusula 17.<sup>a</sup>;
- Data da celebração do contrato e data do início dos seus efeitos.

2 — A celebração do contrato de trabalho pressupõe a adesão do trabalhador a este acordo e à demais regulamentação interna do ICP-ANACOM, de que previamente lhe será dado conhecimento.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

1 — As disposições deste acordo são integralmente aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, com excepção das que se relacionam com a duração, por tempo determinado, do contrato de trabalho.

2 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho no ICP-ANACOM.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho e a sua duração e contagem são as seguintes:

- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- 150 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- 210 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Nos contratos de trabalho a termo haverá, salvo acordo em contrário, um período experimental de 30 dias se o contrato tiver prazo igual ou superior a 6 meses e de 15 dias se o prazo do contrato tiver duração inferior a 6 meses.

3 — O disposto no n.º 1 não é aplicável se a celebração do contrato sem termo tiver sido precedida de contrato a termo, por um período superior ao do respectivo período experimental.

4 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

5 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o ICP-ANACOM tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

## CAPÍTULO V

### Alteração da situação profissional

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Situações abrangidas

Para além de outros casos previstos neste acordo, a alteração da situação profissional pode verificar-se por evolução da carreira profissional, prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato de trabalho, mudança do grupo funcional, mudança do local de trabalho, exercício de funções de chefia e cedência de interesse público nos termos das disposições respectivas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Funções desempenhadas

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo exercem, em princípio, as funções correspondentes ao grupo funcional em que estão integrados.

2 — A actividade inerente ao grupo funcional em que o trabalhador está integrado compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional.

3 — Para efeitos do número anterior consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente as actividades compreendidas no mesmo grupo funcional ou as que se encontram numa relação de complementaridade funcional.

4 — O ICP-ANACOM deve proporcionar a formação profissional adequada ao exercício das funções referidas no número anterior quando o exercício destas funções exija especiais qualificações.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1 — O ICP-ANACOM pode, quando o seu interesse o exija, encarregar temporariamente o trabalhador e até ao limite de um ano de funções não compreendidas no seu grupo funcional, desde que não haja diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — O exercício de funções superiores ao grupo funcional do trabalhador, nomeadamente por substituição, não confere o direito ao ingresso nesse grupo, não podendo o trabalhador opor-se a retomar as funções próprias do

seu grupo funcional logo que cesse a necessidade da sua permanência naquelas funções.

3 — O exercício de funções diferentes das do grupo funcional cessará automaticamente com o decurso do prazo previsto no n.º 1, retomando o trabalhador as funções do seu grupo funcional, salvo acordo em contrário entre o trabalhador e o ICP-ANACOM.

4 — Quando às funções temporariamente desempenhadas, nos termos do n.º 1, corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador, durante o período de exercício dessas funções, terá direito a um subsídio igual à diferença entre a sua remuneração mensal e a que receberia se lhe fosse atribuída a posição salarial inicial desse grupo funcional, caso o seu vencimento seja inferior.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Mudança de grupo funcional

1 — O trabalhador só pode ser colocado em grupo funcional diferente daquele para que foi contratado desde que obtido o seu acordo, excepto quando a mudança resulte de evolução profissional prevista no regulamento de carreiras que constitui o anexo I ao presente acordo ou quando se verifique alguma das seguintes situações:

- a) Reclassificação;
- b) Recolocação;
- c) Reconversão.

2 — A reclassificação consiste na atribuição ao trabalhador de funções que integrem outro grupo funcional, decorrente da limitação ou incapacidade definitiva do mesmo para o desempenho das funções próprias do seu grupo funcional.

3 — A recolocação consiste na afectação transitória do trabalhador a posto de trabalho diferente, em razão da limitação temporária das suas aptidões profissionais.

4 — A reconversão consiste na alteração do conjunto de tarefas atribuídas a um trabalhador, em virtude da introdução de novas tecnologias, reorganização do trabalho, extinção ou redimensionamento dos serviços, com atribuição de novo grupo funcional.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Cargos de direcção e chefia

1 — Os cargos de direcção e chefia, dada a sua especificidade, não fazem parte dos grupos profissionais, sendo a nomeação pelo conselho de administração, em comissão de serviço interna, a única forma prevista de provimento dos mesmos.

2 — A comissão de serviço tem a duração de três anos e considerar-se-á automaticamente renovada se, até 30 dias antes do seu termo, o conselho de administração ou o trabalhador investido no cargo não tiverem manifestado expressamente a intenção de a fazer cessar, salvo o disposto no número seguinte.

3 — A comissão de serviço poderá ser dada por finda durante a sua vigência, a todo o tempo, por deliberação do conselho de administração, tomada por sua iniciativa ou a pedido do trabalhador investido no cargo.

4 — A cessação de funções de chefia, por qualquer das razões previstas nos n.ºs 2 e 3, determina o regresso do tra-

balhador às funções próprias do seu grupo funcional, com contagem do tempo de exercício daquelas funções para efeitos de progressão na sua carreira profissional.

5 — Cada comissão de serviço completa conta como apreciação do mérito para efeitos de evolução na carreira profissional, quando essa evolução estiver dependente de contagem do tempo de serviço e de apreciação do mérito.

6 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 4 e 5, a cessação de funções de chefia produz os seguintes efeitos quanto à remuneração:

a) O trabalhador que tenha exercido funções de chefia durante três ou mais anos consecutivos mantém o direito à remuneração mínima do cargo desempenhado até que seja absorvida pela remuneração própria do seu grupo funcional;

b) O disposto na alínea anterior é aplicável no caso de cessação da comissão de serviço, por iniciativa do conselho de administração, antes de decorrido o prazo de três anos após a nomeação;

c) A cessação da comissão de serviço, a pedido do trabalhador, antes de decorrido o prazo referido na alínea anterior, determina o regresso à remuneração própria do seu grupo funcional.

7 — O exercício de funções de chefia, em comissão de serviço, fica sujeito a acordo escrito assinado por ambas as partes e contendo as seguintes indicações:

a) Identificação dos outorgantes;

b) Cargo de chefia a desempenhar com menção expressa do regime de comissão de serviço;

c) Grupo funcional do trabalhador ou, não estando este vinculado ao ICP-ANACOM, o grupo funcional em que deve ser colocado na sequência da cessação da comissão de serviço, se no contrato de comissão de serviço tiver sido convencionado pelas partes que o trabalhador se manterá ao serviço do ICP-ANACOM após a cessação da comissão de serviço.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Mobilidade

Os trabalhadores do ICP-ANACOM que sejam chamados a exercer funções, em regime de cedência de interesse público, ou outros, no Estado, incluindo os institutos públicos, nas autarquias locais e nas empresas públicas ou outras entidades, mantêm os direitos inerentes ao seu estatuto profissional nesta entidade, considerando-se todo o período de exercício de funções, nos termos da presente cláusula, como tempo de serviço prestado no ICP-ANACOM.

## CAPÍTULO VI

### Disciplina no trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — O ICP-ANACOM tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas.

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pelo conselho de administração ou indirectamente através dos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos de delegação expressa.

3 — O poder disciplinar é regulado pelo disposto no Código do Trabalho e nas cláusulas seguintes.

4 — Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, através da instauração de processo disciplinar, que revestirá sempre forma escrita.

5 — O processo disciplinar é sempre de natureza confidencial, seja qual for a fase em que se encontra, salvo para o arguido ou seu defensor, que não poderão divulgar o que dele conste.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Graduação de sanções

Para efeitos de graduação das sanções disciplinares deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar do ICP-ANACOM, às demais circunstâncias relevantes e às previstas nos artigos seguintes.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Circunstâncias atenuantes

São, nomeadamente, circunstâncias atenuantes da infracção disciplinar:

a) A confissão espontânea;

b) O bom comportamento anterior;

c) A dedicação e zelo pelo serviço;

d) A espontânea reparação do dano ou a sua diminuta gravidade.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Circunstâncias agravantes

São circunstâncias agravantes da infracção disciplinar:

a) A premeditação;

b) A reincidência;

c) O aliciamento ou conluio de terceiros à sua prática;

d) A acumulação de infracções.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Reclamação

1 — O arguido poderá reclamar hierarquicamente da sanção que lhe seja aplicada.

2 — O arguido tem o prazo de 10 dias úteis, contados da notificação da decisão punitiva, para apresentar a reclamação referida no número anterior.

3 — A decisão da reclamação terá de ser proferida no prazo máximo de 30 dias, findos os quais, sem que haja decisão, se considerará a reclamação como indeferida.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, excepto se o trabalha-

dor, neste prazo, se encontrar em regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou de licença sem retribuição e lhe for aplicada a sanção pecuniária ou a de suspensão de trabalho com perda de retribuição, casos em que será executada no mês seguinte ao do seu regresso ao serviço.

## CAPÍTULO VII

### Da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Do modo de prestação de trabalho

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Competência do ICP-ANACOM

1 — Dentro dos limites da lei, do contrato de trabalho e das normas do presente acordo, compete ao ICP-ANACOM fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — O conselho de administração, sempre que as condições de trabalho o justifiquem, poderá elaborar, dentro dos limites fixados no número anterior, os regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina de trabalho.

3 — O conteúdo dos regulamentos referidos no número anterior será publicitado pelo ICP-ANACOM, de forma que os trabalhadores possam a todo o tempo tomar deles inteiro conhecimento, os quais serão elaborados após audição dos sindicatos subscritores, nos termos da lei.

#### SECÇÃO II

##### Local de trabalho

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

Considera-se local habitual de trabalho não apenas aquele em que este é materialmente executado, mas ainda a localidade em que se situem as instalações do ICP-ANACOM, onde o trabalhador exerça funções com carácter de predominância e regularidade.

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho

1 — O ICP-ANACOM, salvo acordo expresse, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador, ou se resultar da mudança total ou parcial do serviço onde aquele desempenhar funções.

2 — As despesas directamente impostas pela transferência são suportadas pelo ICP-ANACOM.

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Deslocação em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual de trabalho.

2 — O pessoal em regime de deslocação em serviço tem direito a ajuda de custo nas condições e montantes mínimos

estabelecidos no anexo III ao presente acordo e sem prejuízo dos montantes e condições previstos no regulamento de deslocações aprovado pelo conselho de administração e que em cada momento se encontra em vigor.

## SECÇÃO III

### Duração do trabalho

#### SUBSECÇÃO I

##### Período normal de trabalho

##### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Duração semanal de trabalho

1 — A duração normal do trabalho semanal no ICP-ANACOM é de 36 horas, exceptuando os serviços operacionais de monitorização e intervenção, para os quais é de 40 horas.

2 — Sempre que as características de penosidade e perigosidade decorrentes da actividade exercida o justifiquem, podem ser fixados regimes de duração semanal inferiores aos previstos no número anterior.

3 — A duração efectiva do trabalho semanal no regime de turnos é apurada pela média do ciclo horário.

##### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Duração diária do trabalho

1 — O período normal de trabalho diário é de sete horas e doze minutos ou oito horas, consoante a duração semanal seja, respectivamente, de 36 ou 40 horas.

2 — Os limites referidos no número anterior não são aplicáveis nos casos de horários flexíveis, de trabalho em regime de turnos, de horários concentrados e horários em regime de adaptabilidade.

##### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Semana de trabalho e descanso semanal

1 — A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias.

2 — Os trabalhadores do ICP-ANACOM têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar que, nas situações de horário regular, coincidem com o domingo e o sábado, respectivamente.

3 — Para os trabalhadores em regime de turnos, os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o domingo e o sábado.

##### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso e repouso

1 — Sem prejuízo do disposto nos regimes de horário flexível, jornada contínua e trabalho por turnos, o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso não inferior a uma hora nem superior a duas, destinado ou não a refeição, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Entre dois períodos normais de trabalho diários consecutivos há um período de repouso de duração não inferior a doze horas.



## SUBSECÇÃO II

Período de funcionamento e horário de trabalho

Cláusula 38.<sup>a</sup>

## Período de funcionamento

O período normal de funcionamento dos serviços do ICP-ANACOM será fixado pelo conselho de administração, sem prejuízo do período normal de trabalho fixado nas cláusulas 34.<sup>a</sup> e 35.<sup>a</sup>

Cláusula 39.<sup>a</sup>

## Horário de trabalho

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

2 — Dentro dos condicionalismos previstos neste acordo, compete ao ICP-ANACOM estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3 — Cumprindo o formalismo legal, a alteração do horário atribuído a um trabalhador, salvo razões imperiosas de serviço, deve ser-lhe comunicada com a antecedência mínima de uma semana e verificar-se após o descanso semanal.

4 — Na organização dos horários de trabalho do pessoal ao seu serviço, poderá o ICP-ANACOM adoptar uma ou, simultaneamente, mais de uma das seguintes modalidades:

a) Horário regular — aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso;

b) Horário flexível — aquele que, com fixação de período de presença obrigatória, permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e saída;

c) Horário desfasado — aquele que, mantendo embora inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer serviço a serviço ou por determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidades de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída;

d) Jornada contínua — horário que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, com um intervalo não superior a trinta minutos durante o qual o trabalhador se mantém no local de trabalho ou próximo dele, para poder prestar trabalho, se necessário, que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho;

e) Trabalho em regime de turnos — aquele em que por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periodicamente de um horário de trabalho para outro, segundo uma escala preestabelecida, em obediência, designadamente, às seguintes regras:

Os turnos são rotativos, estando o respectivo pessoal sujeito à sua variação regular;

Não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;

As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivas;

As interrupções destinadas a repouso ou refeição quando não superiores a trinta minutos consideram-se incluídas no período de trabalho;

O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada ciclo horário;

A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso semanal;

f) Horário irregular — aquele em que os trabalhadores se obrigam a cumprir o seu período normal de trabalho semanal, distribuído pelos cinco dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do trabalho diário;

g) Horário concentrado — aquele em que:

O tempo de trabalho é distribuído por menos de cinco dias seguidos;

O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite de quatro horas diárias;

A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapassa a duração prevista no n.º 1 da cláusula 41.<sup>a</sup> aferida por períodos de 12 meses;

O tempo de descanso é preestabelecido e alongado para cumprimento dos limites fixados no parágrafo precedente desde que previamente acordado com o trabalhador;

h) Horário em regime de adaptabilidade — aquele em que, nos termos da lei, o período normal de trabalho é definido em termos médios, num período de referência de 12 meses, podendo o limite diário de trabalho ser aumentado até 4 horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda 50 horas, e 40 horas num período de 2 meses, não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

## Horários específicos

1 — Aos trabalhadores-estudantes podem ser fixados, nos termos da lei, horários de trabalho adequados à frequência das aulas e às inerentes deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — O conselho de administração pode, a requerimento dos interessados, autorizar a prática de outros horários específicos, como o regime de trabalho a meio tempo ou outros regimes de trabalho a tempo parcial, ou ainda a prestação de trabalho domiciliário ou de teletrabalho, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das actividades desenvolvidas o justifiquem e nomeadamente aos:

Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos;  
Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados;

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

## Registo de assiduidade e pontualidade

O ICP-ANACOM procederá ao registo de assiduidade e pontualidade do seu pessoal, podendo, para o efeito, utilizar os meios que entender por mais adequados.

**Cláusula 42.<sup>a</sup>****Isenção de horário de trabalho**

1 — Os trabalhadores providos em cargos de chefia, ou que exerçam funções de confiança ou de inspecção ou fiscalização, ou de apoio aos titulares desses cargos, poderão ser isentos de horário de trabalho, desde que dêem o seu acordo.

2 — Poderão igualmente ser isentos de horários de trabalho os trabalhadores que executem trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, nem dispensados do dever geral de assiduidade, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e complementar e aos feriados obrigatórios.

4 — No acordo escrito sobre a isenção de horário de trabalho será definida a retribuição especial respectiva, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

5 — Os trabalhadores que exerçam funções de direcção poderão renunciar à retribuição especial referida no parágrafo precedente.

**SUBSECÇÃO III****Trabalho suplementar****Cláusula 43.<sup>a</sup>****Noção**

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que, por determinação superior, for prestado:

- a) Fora do período normal de trabalho diário;
- b) Nos casos de horário flexível, para além do número de horas a que o trabalhador se encontra obrigado em cada um dos períodos de aferição ou fora do período de funcionamento normal de serviço.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho, salvo quando o mesmo, apurado em média mensal, ultrapassar o número de horas estabelecido no n.º 4 da cláusula 42.<sup>a</sup> como base de cálculo do valor do subsídio de isenção;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o ICP-ANACOM e os trabalhadores;
- c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

**Cláusula 44.<sup>a</sup>****Casos em que é permitida a prestação de trabalho suplementar**

1 — Só é admitida a prestação de trabalho suplementar quando as necessidades do serviço imperiosamente o exigirem em virtude da acumulação anormal de trabalho, da urgência na realização de tarefas especiais, em caso de

força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o normal funcionamento do ICP-ANACOM.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, os trabalhadores não podem recusar-se ao cumprimento de trabalho suplementar.

3 — Os trabalhadores estão dispensados de prestar trabalho suplementar desde que invoquem motivos atendíveis, nomeadamente relacionados com as condições particulares de deficiência de que sejam portadores, a situação de gravidez e a guarda de filhos com idade inferior a 12 meses ou que, sendo portadores de deficiência, careçam de acompanhamento do progenitor.

**Cláusula 45.<sup>a</sup>****Número máximo de horas de trabalho suplementar**

1 — A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, aos seguintes limites:

- 200 horas de trabalho por ano;
- 2 horas por dia normal de trabalho;

Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;

Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

2 — Os limites fixados no número anterior podem, no entanto, ser ultrapassados:

- a) Na prestação de trabalho em regime de turnos, quando ocorram faltas imprevisíveis de trabalhadores escalados e não seja possível a substituição imediata;
- b) Quando ocorra caso de força maior ou se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o ICP-ANACOM.

**Cláusula 46.<sup>a</sup>****Compensação de trabalho suplementar**

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado dá direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Por acordo entre o ICP-ANACOM e o trabalhador o descanso compensatório referido nos números anteriores pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo não inferior a 100 %.

4 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5 — O ICP-ANACOM obriga-se a assegurar as despesas com o transporte do trabalhador, nas situações em que, por motivo da prestação de trabalho suplementar, não haja possibilidade para utilização de transporte público colectivo.

6 — Para os trabalhadores que laborem em regime de turnos, sempre que se verifique a prestação de trabalho

suplementar por período superior a três horas e trinta minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição suplementar.

7 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório, complementar e feriado, será remunerado em fracções mínimas de duas horas, excepto a fracção inicial que será de quatro horas, sendo o tempo necessário à deslocação do trabalhador para a prestação do trabalho suplementar entre a sua residência e o local de trabalho e vice-versa considerado para contabilização das fracções mínimas e remunerado com base no valor da remuneração horária normal.

8 — À prestação de trabalho normal que, por escala, recaia em dia feriado, será aplicável o regime remuneratório do trabalho suplementar prestado em dia feriado, podendo, por acordo entre o ICP-ANACOM e o trabalhador, ser esta remuneração e descanso compensatório respectivo substituídos pelo gozo de um dia de descanso compensatório.

#### SUBSECÇÃO IV

##### Trabalho nocturno

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % do valor hora a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

3 — Os trabalhadores são dispensados da prestação do trabalho nocturno:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do parto;

b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para o nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

4 — Os trabalhadores que prestam serviço nocturno, contínua ou alternadamente, devem ser submetidos a exame médico, repetido, pelo menos uma vez por ano, em ordem a verificar se possuem condições físicas e mentais para o executar.

#### SUBSECÇÃO V

##### Regime de prevenção

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1 — Entende-se por regime de prevenção aquele em que o trabalhador fica obrigado a estar contactável para ser chamado a intervir, por uma necessidade de serviço, em dia de descanso semanal ou feriado, ou no período compreendido entre o fim da prestação de trabalho diário e o início da prestação de trabalho no dia seguinte.

2 — Poderão ser sujeitos ao regime de prevenção os trabalhadores que exerçam funções nas áreas de fiscalização ou de monitorização e controlo do espectro e apoio às infra-estruturas tecnológicas. Os trabalhadores que efectivamente estarão sujeitos a este regime serão designados pelo ICP-ANACOM, sem prejuízo da sua dispensa por impedimento atendível do trabalhador.

3 — A escolha dos trabalhadores sujeitos a este regime poderá ser rotativa, não ficando o ICP-ANACOM obrigado a manter este regime relativamente a um ou mais trabalhadores.

4 — Os trabalhadores efectivamente sujeitos ao regime de prevenção terão direito, apenas e enquanto durar esse regime, a um subsídio de prevenção.

5 — Ocorrendo a chamada de um trabalhador em regime de prevenção para prestar trabalho, o trabalho respectivo ficará sujeito ao regime do trabalho suplementar, salvo tratando-se de chamada em dia útil de trabalhador isento de horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 42.<sup>a</sup>

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

7 — Sempre que um trabalhador for chamado neste regime de prevenção, será compensado dos respectivos custos de transporte e de acordo com o constante no regulamento de deslocações em vigor.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Chamada accidental

1 — Entende-se por chamada accidental a solicitação telefónica para prestação de trabalho que ocorra no período compreendido entre o fim do período normal de trabalho diário e o início do período de trabalho seguinte.

2 — Os trabalhadores sujeitos ao regime de chamada accidental serão designados pelo ICP-ANACOM.

3 — O trabalhador que atenda a chamada e se desloque às instalações do ICP-ANACOM ou a qualquer local onde a sua prestação de trabalho se revele necessária terá direito a um abono pelo atendimento da chamada telefónica e pela disponibilidade na prestação da intervenção solicitada nos termos previstos na cláusula 74.<sup>a</sup>

4 — Ocorrendo a chamada de um trabalhador no âmbito da chamada accidental para prestar trabalho, o trabalho respectivo ficará sujeito ao regime do trabalho suplementar, salvo tratando-se de chamada accidental em dia útil de trabalhador isento de horário de trabalho.

#### SECÇÃO IV

##### Férias, feriados, faltas e licenças sem retribuição

#### SUBSECÇÃO I

##### Férias e feriados

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Aplica-se aos trabalhadores do ICP-ANACOM o regime jurídico das férias regulado pelas disposições legais

aplicáveis ao contrato individual de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O período anual de férias é de 25 dias úteis remunerados.

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Os trabalhadores do ICP-ANACOM têm direito a gozar os feriados legalmente obrigatórios, bem como a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

2 — Na área da Grande Lisboa, o feriado municipal será o correspondente ao da sede do ICP-ANACOM.

#### SUBSECÇÃO II

##### Faltas

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Definição

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto, ou em economia comum nos termos previstos em legislação especial, parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação aplicável;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou acidente, incluindo consultas, tratamentos ou exames médicos que não possam realizar-se fora do horário de trabalho, ou cumprimento de obrigações legais, designadamente comparência em tribunal, polícia ou organismos oficiais, desde que devidamente comprovadas;

f) As motivadas para prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 12 anos, nos termos da lei e deste acordo, até um limite máximo de 30 dias por ano:

i) Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados;

ii) O direito previsto na alínea f) é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa;

iii) Para efeitos de justificação das faltas previstas na alínea f) o ICP-ANACOM pode exigir ao trabalhador:

Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

Em caso de hospitalização, o ICP-ANACOM pode exigir declaração de internamento passada pelo estabelecimento hospitalar;

g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, em caso de doença ou acidente, até 15 dias por ano:

i) Consideram-se integrados no agregado familiar do trabalhador o cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 12 anos de idade;

ii) O direito previsto na alínea g) é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela de outra pessoa ou confiada a guarda de menor com mais de 12 anos, por decisão judicial ou administrativa;

iii) Para efeitos de justificação das faltas previstas na alínea g) o ICP-ANACOM pode exigir ao trabalhador:

Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não faltou pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva até aos limites dos créditos fixados no ARCT, bem como as dadas para a prática de actos necessários em comissões emergentes deste acordo;

j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

k) As dadas ao abrigo do regime legal de protecção à maternidade e paternidade e regulamentação respectiva aplicável ao contrato individual de trabalho;

l) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

*m)* As que por lei forem como tal qualificadas, designadamente as dadas por doação de sangue, a título gracioso, até um dia, e as dadas pela prática de actos inerentes ao exercício de funções de bombeiro voluntário e pelo tempo necessário para acudir a situações de emergência.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — Os factos determinantes da falta, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados ao ICP-ANACOM, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando os factos determinantes da falta não sejam previsíveis, deverão ser comunicados no prazo de vinte e quatro horas a contar da data da sua verificação, salvo impossibilidade manifesta, caso em que a comunicação deverá ser feita logo que cessar o impedimento.

3 — O ICP-ANACOM pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O incumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a)* Por motivo de doença, nos termos da cláusula 56.<sup>a</sup>;
- b)* Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c)* As previstas na alínea *m)* do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;
- d)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, salvo determinação em contrário.

3 — Nos casos previstos na alínea *e)* do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea *j)* do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Faltas por doença

1 — Determinam perda de remuneração as faltas dadas por motivo de doença quando o trabalhador tiver direito a subsídio nos termos do regime geral de segurança social, sem prejuízo do disposto em ordem de serviço.

2 — As faltas dadas por motivo de doença, pelos trabalhadores referidos no n.º 3 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 283/89, de 23 de Agosto, é aplicável o regime dos números seguintes.

3 — O pagamento da remuneração, na situação de doença, é efectuado de acordo com as seguintes percentagens:

- a)* 100 % durante os primeiros 30 dias;
- b)* 85 % do 31.º ao 365.º dia;
- c)* 60 % do 366.º ao 1095.º dia;
- d)* 37,5 % do 1096.º dia em diante, até ficarem preenchidos os requisitos da aposentação.

4 — A contagem dos dias de doença para os efeitos previstos no número anterior apenas é interrompida no caso da comparência ao serviço pelo menos durante 30 dias consecutivos, incluindo os dias de descanso e feriado.

5 — A aplicação do disposto no n.º 1, quando o trabalhador adoeça fora do território nacional, é suspensa se ele não comprovar através de documento médico, devidamente reconhecido pela entidade consular competente, a doença e a impossibilidade de regresso.

6 — Quando portador de uma das doenças enunciadas no número seguinte, o trabalhador terá direito a 100 % da remuneração a partir da data da confirmação da doença, desde que:

- a)* A doença seja confirmada por junta médica convocada pelo ICP-ANACOM;
- b)* Essa doença o incapacite para o trabalho.

7 — Para efeitos do número anterior, as doenças a considerar são:

- a)* Tumores malignos;
- b)* Insuficiência cardíaca congestiva e insuficiência coronária insusceptível de compensação;
- c)* Cirrose hepática descompensada;
- d)* Reumatismo crónico com anquiloses ou deformações articulares importantes;
- e)* Paralisias por doença vasculares-cerebrais ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem a deambulação e exijam a assistência de terceiros;
- f)* Hepatite B;
- g)* Sida;
- h)* Tuberculose;
- i)* Paramiloidose.

8 — Os trabalhadores referidos no n.º 5 devem apresentar-se na junta médica referida, com a periodicidade que esta indicar.

9 — O disposto nos n.ºs 1 a 4 desta cláusula não abrange as que forem qualificadas como doenças profissionais ou resultantes de acidente de trabalho.

10 — As faltas por doença, dos trabalhadores referidos no n.º 2, designadamente no respeitante à comunicação, comprovação, permanência no domicílio e consequências de saída não autorizada, acompanhamento e confirmação da doença pelo ICP-ANACOM e regresso ao trabalho, serão objecto de regulamentação pelo conselho de administração.

Cláusula 57.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas injustificadas**

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

## SUBSECÇÃO III

## Licença sem retribuição

Cláusula 58.<sup>a</sup>**Licença sem retribuição**

1 — O ICP-ANACOM pode conceder, a pedido dos trabalhadores, licença sem retribuição até um ano, prorrogável nos mesmos termos.

2 — Os trabalhadores do ICP-ANACOM têm direito a licença sem retribuição desde que com a duração não inferior a 60 dias, para frequência de cursos de formação profissional, nos termos dos diplomas legalmente estabelecidos.

3 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade no ICP-ANACOM, com excepção da contagem do tempo para o efeito de aquisição de diuturnidades e de evolução na carreira profissional.

4 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias do ICP-ANACOM e dos trabalhadores, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

5 — O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição tem direito a férias, na proporção de dois dias úteis por cada mês completo de trabalho a prestar no ano de cessação da licença sem retribuição.

6 — O critério referido no número anterior é igualmente aplicável para determinação do valor do subsídio de Natal.

## CAPÍTULO VIII

**Retribuição e subsídios**Cláusula 59.<sup>a</sup>**Remuneração mínima mensal**

1 — As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as fixadas na tabela constante do anexo II ao presente acordo.

2 — Os níveis de remuneração dos trabalhadores providos em cargos de chefia constam de tabela salarial própria, igualmente incluída no anexo II.

3 — Para todos os efeitos previstos neste acordo, a remuneração horária normal (*RH*) é calculada através da fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo *RM* a remuneração mínima e *N* o número de horas correspondente à duração semanal de trabalho, com excepção dos serviços de monitorização e intervenção, que, embora tendo a duração normal de trabalho semanal de 40 horas, relevam para este efeito um valor de *N* igual a 36 horas.

4 — Excepcionam-se no disposto no número anterior os serviços de monitorização e intervenção que, embora tendo a duração normal de trabalho semanal de 40 horas, relevam para efeitos de cálculo de trabalho suplementar um valor de *N* = 36 horas.

Cláusula 60.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores do ICP-ANACOM têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade, até ao limite máximo de seis diuturnidades.

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

3 — O montante recebido a título de diuturnidade considera-se incluído em *RM* para efeitos do cálculo da remuneração horária normal.

4 — O montante de cada diuturnidade é o constante do anexo III ao presente acordo.

Cláusula 61.<sup>a</sup>**Subsídio de férias**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal do mês em que, nos termos do número seguinte, seja devido o pagamento.

2 — O subsídio de férias é pago por inteiro conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que for gozado um período de férias com a duração mínima de cinco dias úteis consecutivos.

3 — No ano da admissão ou de cessação, o subsídio de férias é calculado na proporção dos dias de férias a que tenha direito.

Cláusula 62.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a um subsídio de Natal, de valor igual à retribuição do mês de Dezembro desse ano, que é pago conjuntamente com o vencimento do mês de Novembro.

2 — O valor deste subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano da admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 63.<sup>a</sup>**Remuneração por trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 100% da retribuição normal.

3 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pelo ICP-ANACOM.

4 — Sempre que o trabalhador preste trabalho nos termos do n.º 1, terá direito a um subsídio de refeição se o trabalho começado na parte da manhã se prolongar para além das 13 horas e a outro subsídio de refeição se se prolongar para além das 20 horas.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — O pessoal em regime de trabalho por turnos tem direito a um subsídio de turno mensal, nos termos seguintes:

a) 25 % da remuneração mensal mínima, quando a amplitude entre as horas de início e termo do horário for igual ou superior a dezassete horas;

b) 19 % da remuneração mensal mínima, quando a amplitude referida na alínea anterior for inferior a dezassete horas.

2 — As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho nocturno.

3 — Só há lugar a subsídio de turno quando e na medida em que for devida a remuneração.

4 — Quando o trabalhador deixar de estar integrado em regime de trabalho por turnos, cessará o pagamento do subsídio respectivo, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Aos trabalhadores com mais de 10 anos de prestação de trabalho em regime de turnos, a cessação do pagamento do subsídio de turno será efectuada nos seguintes termos:

Redução de 25 % do subsídio na altura em que o trabalhador cessar o trabalho em regime de turnos;

Redução de mais 25 % após um ano da cessação da prestação de trabalho em regime de turnos;

Redução dos restantes 50 % no termo do ano subsequente.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — O ICP-ANACOM paga um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efectivamente prestado, no montante constante do anexo III ao presente acordo.

2 — Nos casos em que, no decorrer de acções de formação, o ICP-ANACOM forneça a refeição em espécie, não haverá lugar à liquidação da quantia referida no número precedente, salvo por razões atendíveis e antecipadamente justificadas.

3 — Para efeitos do número anterior, considera-se dia de trabalho efectivo aquele em que o serviço prestado tiver a duração superior a três horas e trinta minutos.

4 — Nas situações em que haja lugar a pagamento de ajudas de custo não é devido pagamento do subsídio de refeição.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Subsídio de pequeno-almoço

O ICP-ANACOM pagará um subsídio de pequeno-almoço sempre que o trabalhador iniciar a sua actividade normal entre as 0 e as 8 horas.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Abonos para falhas

Aos trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento são devidos os abonos para falhas de acordo com os valores fixados no anexo III, sem prejuízo da sua actualização pelo conselho de administração sempre que isso se justifique.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Subsídio de atendimento ao público

1 — Os trabalhadores com funções de atendimento ao público têm direito a um subsídio de atendimento por dia de trabalho efectivamente prestado nessas funções, no valor fixado no anexo III ao presente acordo.

2 — O subsídio mencionado no número anterior não será devido quando o trabalhador se encontrar em serviço externo, a exercer funções diferentes ou em acções de formação.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Subsídio de ama e infantário

1 — O subsídio de ama e infantário será atribuído nos casos em que os filhos dos trabalhadores recorram aos serviços de amas ou de infantário, após perfazerem os 3 meses de idade e enquanto não ingressarem no ensino básico, nos termos a fixar em ordem de serviço aprovada pelo conselho de administração.

2 — O subsídio no montante fixado no anexo III a este acordo será pago mensalmente e incluído no processamento do vencimento do trabalhador.

3 — Quando as despesas de ama ou de infantário não atingirem o valor fixado para o respectivo subsídio, este será de valor igual ao que consta dos recibos.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudo e de educação especial

1 — O subsídio de estudo, atribuído em função dos escalões de ensino e de acordo com os montantes previstos no anexo III a este acordo, será pago anualmente no mês de Setembro, aos trabalhadores e seus descendentes que se encontrem matriculados em estabelecimentos de ensino públicos ou privados.

2 — O subsídio de estudo será atribuído aos descendentes dos trabalhadores desde que estes reúnam condições para a percepção do abono de família.

3 — O subsídio de estudo será igualmente atribuído aos trabalhadores desde que a frequência do curso concorra para o aumento do seu grau académico e registem aproveitamento escolar.

4 — O subsídio de educação especial será atribuído aos descendentes dos trabalhadores que se encontrem matriculados em estabelecimentos de ensino especial públicos ou privados. Este subsídio terá um escalão único e será pago anualmente no mês de Setembro.

5 — O pagamento dos subsídios referidos nos números anteriores será efectuado mediante a apresentação do documento comprovativo.

**Cláusula 71.<sup>a</sup>****Subsídio de apoio à família**

1 — O subsídio de apoio à família, e de acordo com os montantes previstos no anexo III a este acordo, será pago anualmente no mês de Setembro, aos descendentes dos trabalhadores que se encontrem inscritos nas actividades de enriquecimento curricular do ensino pré-escolar, de 1.º e 2.º ciclos do ensino básico promovidas pelas seguintes entidades:

- a) Autarquias locais;
- b) Associações de pais e de encarregados de educação;
- c) Instituições particulares de solidariedade social (IPSS);
- d) Agrupamentos de escolas;
- e) Instituições particulares de ensino.

2 — O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula 69.<sup>a</sup>

3 — O pagamento do subsídio referido nesta cláusula será efectuado mediante a apresentação do documento comprovativo da despesa.

**Cláusula 72.<sup>a</sup>****Subsídio especial de função**

1 — O exercício de tarefas de coordenação de grupo ou equipa, de elevada especialização ou outras, desde que não compreendidas no grupo funcional do trabalhador a quem sejam atribuídas, poderá dar lugar à atribuição de um subsídio especial de função que acrescerá à remuneração do seu grupo funcional, de valor a fixar pelo conselho de administração.

2 — O exercício da função de secretariado poderá dar lugar ao pagamento de um subsídio que acrescerá à remuneração do grupo funcional dos trabalhadores que as desempenharem, de valor a fixar pelo conselho de administração.

3 — O pagamento dos subsídios referidos nos números anteriores apenas é devido enquanto os trabalhadores se mantiverem no desempenho daquelas tarefas.

**Cláusula 73.<sup>a</sup>****Subsídio de prevenção**

O subsídio de prevenção devido nos termos da cláusula 48.<sup>a</sup> corresponde ao valor fixado no anexo III por cada dia de sujeição efectiva ao regime de prevenção, sendo excluído da remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

**Cláusula 74.<sup>a</sup>****Abono por chamada accidental**

Por cada chamada accidental e deslocação para prestação de trabalho na sequência dessa chamada será liquidado um abono corresponde ao valor fixado no anexo III, sendo o mesmo, ainda que eventualmente regular, excluído da remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

**Cláusula 75.<sup>a</sup>****Prémio de produtividade**

1 — O ICP-ANACOM atribuirá anualmente um prémio de produtividade em função do desempenho, cumprimento

dos objectivos e assiduidade, de acordo com regras e mecanismos de reclamação interna predefinidos, elaborados após audição dos sindicatos, estando estes prémios condicionados à disponibilidade orçamental.

2 — Atribuirá ainda, nos meses em que o trabalhador complete 15 e 30 anos de serviço efectivo no ICP-ANACOM, um prémio de antiguidade, correspondente a um mês de vencimento.

3 — Para efeitos do número anterior, entende-se por tempo de serviço efectivo o contado desde a data de início de exercício de funções, independentemente da natureza do vínculo.

**Cláusula 76.<sup>a</sup>****Pagamento da retribuição**

1 — A retribuição é colocada à disposição do trabalhador até ao último dia útil de cada mês, podendo escalonar o pagamento por sectores ou serviços.

2 — O ICP-ANACOM efectua o pagamento da retribuição por meio de transferência ou de cheque bancário.

3 — Até à data referida no n.º 1, o ICP-ANACOM entrega a cada trabalhador um documento donde conste o nome, período a que a retribuição corresponde, discriminação da remuneração base, das remunerações relativas a trabalho suplementar, diuturnidades e qualquer outra prestação, bem como de todos os descontos e deduções devidamente especificados, e o montante líquido a receber.

**CAPÍTULO IX****Suspensão do contrato de trabalho****Cláusula 77.<sup>a</sup>****Remissão**

A suspensão do contrato de trabalho é regulada pelas normas respectivas aplicáveis ao contrato de trabalho.

**CAPÍTULO X****Cessação do contrato de trabalho****Cláusula 78.<sup>a</sup>****Remissão**

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo é aplicável o regime da cessação do contrato individual de trabalho.

**CAPÍTULO XI****Segurança social e benefícios complementares****Cláusula 79.<sup>a</sup>****Regimes de segurança social**

Os trabalhadores do ICP-ANACOM ficam abrangidos pelos seguintes regimes de segurança social:

a) Os trabalhadores a que se refere o n.º 3 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 283/89, de 23 de Agosto,



mantêm o regime de segurança social de que beneficiavam à data da integração e que abrange a inscrição na Caixa Geral de Aposentações e no Montepio dos Servidores do Estado e das regalias por estes concedidas;

b) Os restantes trabalhadores beneficiam do regime geral da segurança social.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Benefícios complementares

1 — O ICP-ANACOM poderá instituir, em benefício dos seus trabalhadores, esquemas complementares de segurança social ou outros benefícios de índole social.

2 — A instituição dos benefícios referidos no número anterior tem como primeiro objectivo a uniformização possível das regalias e benefícios sociais para todos os trabalhadores do ICP-ANACOM, independentemente da sua proveniência.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Os trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações, vítimas de acidente em serviço ou que padeçam de doença profissional, permanecem sujeitos ao regime que vigora para aqueles subscritores.

2 — Aos trabalhadores referidos no número anterior, quando ocorra incapacidade temporária absoluta resultante de acidente em serviço, o ICP-ANACOM garante, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal que lhes seria devida se não tivessem sido afectados pela incapacidade, incluindo o subsídio de refeição.

3 — O ICP-ANACOM poderá garantir, por contrato de seguro, a cobertura dos riscos referidos nos números anteriores.

## CAPÍTULO XII

### Higiene, segurança e medicina no trabalho

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança

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

2 — A segurança no ICP-ANACOM tem como objectivo a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3 — É dever de todos os trabalhadores do ICP-ANACOM participarem na função de segurança, evitando ou prevenindo a ocorrência de acidentes no trabalho.

4 — É criada uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, constituída por representantes do ICP-ANACOM e dos trabalhadores, nos termos da lei, cujo funcionamento obedecerá a regulamentação a estabelecer pela própria comissão.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

Todos os trabalhadores do ICP-ANACOM ficam sujeitos, nos termos da lei, à obrigatoriedade de exames médicos de carácter preventivo, quando para isso forem convocados.

## CAPÍTULO XIII

### Exercício da acção sindical

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical

1 — A actividade sindical é regulada em termos da lei, salvo o disposto nos números seguintes

2 — Quando, por motivos que o ICP-ANACOM considere especialmente atendíveis, os delegados, no exercício da sua actividade sindical, tiverem de exceder os créditos de horas legalmente previstos, poderá o referido excesso ser considerado como ausência justificada, até ao máximo de doze horas por ano.

## CAPÍTULO XIV

### Comissão paritária

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Constituição e composição

1 — As partes outorgantes da presente convenção acordam em constituir uma comissão paritária composta por três representantes dos sindicatos subscritores da mesma e de igual número de representantes do ICP-ANACOM.

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

3 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar por um técnico, o qual não terá direito a voto.

4 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra, no prazo de 30 dias a partir da data da publicação deste acordo, a identificação dos seus efectivos e suplentes

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Mandato

Os mandatos dos representantes dos sindicatos e do ICP-ANACOM terão a duração da vigência do presente acordo, podendo no entanto ser revogado em qualquer momento pelas entidades representadas.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Competências

São atribuições da comissão paritária:

- Interpretar e integrar as cláusulas do presente acordo;
- Desempenhar quaisquer outras atribuições que se encontrem expressamente previstas no presente acordo ou lhe venham a ser fixadas por acordo das partes.

**Cláusula 88.<sup>a</sup>**

**Funcionamento**

1 — A comissão reunirá, em princípio, com periodicidade semestral, podendo este período ser antecipado ou prorrogado por acordo entre as partes.

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

**Cláusula 89.<sup>a</sup>**

**Deliberações**

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

2 — As deliberações, tomadas por unanimidade, consideram-se parte integrante do presente acordo e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos e desde que os representantes do ICP-ANACOM se encontrem devidamente mandatados, para tomar especificamente essa deliberação, pelo conselho de administração.

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

4 — De cada reunião será lavrada acta, a qual será assinada por todos os presentes.

**CAPÍTULO XV**

**Disposições finais e transitórias**

**Cláusula 90.<sup>a</sup>**

**Carácter globalmente mais favorável**

O presente acordo substitui integralmente o acordo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, com as alterações aos anexos II e III publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007, e é considerado globalmente mais favorável que o referido acordo.

**Cláusula 91.<sup>a</sup>**

**Regulamento de carreiras**

O regulamento de carreiras constante ao anexo I ao presente acordo vigorará até à sua substituição por regulamento acordado entre as partes, o que se poderá verificar antes do termo de vigência deste acordo.

Lisboa, 16 de Junho de 2009.

Pelo ICP — Autoridade Nacional de Comunicações:

*Maria Margarida Marques Miranda Ribeiro de Frias*, mandatária.

*Fernando Manuel Carreiras*, mandatário.

*Ana Margarida Dourado Eusébio Sampaio da Nóvoa*, mandatária.

*Maria João Borges Conceição Ramos dos Santos Oliveira*, mandatária.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media:

*Manuel Matias Ferreira da Silva*, mandatário.  
*Ilídio Salgado Marçal*, mandatário.

Pelo SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e do Audiovisual:

*Manuel Francisco A. Coelho Gonçalves*, mandatário.  
*Paulo Jorge Borges Miguel*, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Manuel de Oliveira Gamboa*, mandatário.

**Regulamento de carreiras**

**CAPÍTULO I**

**Disposições gerais**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Conceitos**

Para efeitos deste regulamento, considera-se:

a) «Nível de qualificação» o conjunto de competências, conhecimentos, aptidões e habilitações de nível equivalente, exigidos para se pertencer a um determinado grupo funcional;

b) «Função» o conjunto de tarefas de idêntica natureza e nível de qualificação, que definem a identidade funcional de uma ou mais funções correspondentes às respectivas das monografias;

c) «Grupo funcional» a qualificação que define o estatuto sócio-profissional e remuneratório do trabalhador, em correspondência com as funções atribuídas e que definem o objecto da prestação de trabalho, que se traduz em consultor principal (CSP), consultor (CST), técnico superior (TSP), técnico especialista (TES), assistente administrativo (ASA) e auxiliar administrativo (AXA);

d) «Evolução profissional» o acesso a novo grupo funcional, com alteração de conteúdo funcional e acréscimo de responsabilidade;

e) «Carreira profissional» a sucessão de níveis aos quais corresponde uma progressão salarial dentro de cada grupo funcional;

f) «Nível de progressão» a progressão numa carreira, onde se enquadra um conjunto de funções com padrões de complexidade e responsabilidade semelhantes, a que corresponde um determinado salário, integrado no respectivo leque salarial;

g) «Critérios de evolução» o conjunto mínimo de exigências estabelecidas a possuir pelos titulares para proceder a uma mudança de função para outro grupo funcional;

h) «Critérios de ingresso no grupo funcional» o conjunto mínimo de exigências para o ingresso no grupo funcional;

i) «Critérios de progressão» o conjunto mínimo de exigências estabelecidas a possuir pelos titulares de uma determinada função, para passagem a nível de progressão superior, sem alteração de conteúdo funcional e de acréscimo de responsabilidade, dependente exclusivamente dos resultados da avaliação do desempenho;

j) «Cargos de direcção e chefia» o conjunto de responsabilidades cujo conteúdo funcional se caracteriza por ser predominantemente de direcção, planeamento, organização, supervisão e controlo, responsabilidades essas atribuídas por nomeação do conselho de administração, sendo os cargos exercidos em regime de comissão de serviço;

k) Critérios de nomeação» o conjunto de requisitos que fundamentam a nomeação pelo conselho de administração.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de ingresso

1 — A mudança de grupo funcional deverá obedecer aos seguintes requisitos:

a) Actualização de competências, frequência de formações específicas adequadas à mudança de grupo funcional e experiência profissional;

b) Existência de posição em aberto para o respectivo nível de carreira e de inerente disponibilidade orçamental;

c) Proposta escrita pelo director responsável ao conselho de administração, contendo os argumentos justificativos para a mudança do grupo funcional;

d) Aprovação do conselho de administração.

2 — As mudanças de grupo funcional deverão ser objecto de proposta a submeter à aprovação do conselho de administração e deverão obedecer aos termos estabelecidos na cláusula 5.<sup>a</sup>, bem como aos requisitos identificados no capítulo II deste anexo.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — Para os efeitos estabelecidos neste regulamento, considera-se:

a) «Evolução profissional» o acesso a novo grupo funcional, com alteração de conteúdo funcional e acréscimo de responsabilidade.

b) «Acesso a níveis de progressão» a progressão no grupo funcional dependente exclusivamente dos resultados da avaliação do desempenho.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Normas de evolução profissional

1 — São condições gerais de ingresso nos níveis de qualificação e nos grupos funcionais a detenção das habilitações académicas, conhecimentos técnico-profissionais, tempo de experiência profissional, competências exigidas e resultado da avaliação do desempenho.

2 — O ingresso aos grupos funcionais, através da evolução na carreira, deverá obedecer aos termos estabelecidos na cláusula 5.<sup>a</sup>, aos requisitos identificados no capítulo II deste anexo e condicionado à existência de posição em aberto.

3 — A existência de posição em aberto é determinada pelo conselho de administração do ICP-ANACOM, de acordo com a política de planeamento e gestão definida.

4 — O ingresso num grupo funcional (através de admissão ou evolução profissional), deverá ocorrer pelo ní-

vel de carreira mais baixo, salvaguardando as seguintes situações:

a) O ingresso poderá verificar-se para nível superior atendendo à experiência profissional, às competências demonstradas, ao nível de responsabilidade e ao grau de especialização requeridos;

b) As habilitações académicas específicas de ingresso nos níveis de qualificação e ou grupos funcionais previstos poderão ser supridas por formações específicas adequadas à mudança de grupo funcional, por competências demonstradas ou pela experiência profissional adequada às funções a desempenhar;

c) A posse por parte de qualquer trabalhador do ICP-ANACOM de grau superior ao exigido pela função desempenhada nas atribuições referentes às habilitações académicas, conhecimentos técnico-profissionais, competências e ou tempo de experiência não dá acesso automático à integração em grupo funcional superior.

5 — Em casos devidamente justificados, o conselho de administração poderá autorizar condições e requisitos diferentes dos supra-identificados.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Normas de progressão na carreira profissional

1 — Entende-se por progressão na carreira profissional a passagem ao respectivo nível superior, sem alteração de conteúdo funcional e sem acréscimo de responsabilidade, dependente dos resultados da avaliação do desempenho e nos termos definidos nos pontos seguintes.

2 — As progressões poderão ser de três tipos:

a) Progressão de periodicidade regular — beneficiarão da subida de um nível na carreira profissional, dentro do mesmo grupo funcional, os trabalhadores que, em três anos consecutivos, tenham tido uma notação de avaliação do desempenho cuja média seja superior a 3 e que, no último ano da avaliação, não exista notação inferior a 3;

i) De forma a salvaguardar a possibilidade de acesso a nível superior por parte dos trabalhadores que não tenham reunido os requisitos para progredir no ano anterior, poderão os mesmos ser elegíveis no ano seguinte desde que a média da notação no período de avaliação seja superior a 3 e que, no último ano da avaliação, não exista notação inferior a 3;

ii) Considera-se para todos os efeitos que o período de avaliação para as progressões do tipo regular é de três anos;

b) Progressão extraordinária — beneficiarão da subida antecipada de um ou mais níveis na carreira profissional, dentro do mesmo grupo funcional, aqueles trabalhadores que, em dois anos consecutivos, tenham uma notação de avaliação do desempenho superior a 4,5;

c) Progressão excepcional — os trabalhadores poderão ainda progredir, excepcionalmente, mais de um nível de carreira profissional, dentro do mesmo grupo funcional, ou ascender verticalmente a um grupo funcional de nível superior, desde que tenham obtido:

i) Uma notação de avaliação do desempenho 5; e

ii) Competências complementares necessárias para o novo nível salarial, implicando, ou não, mudança de grupo funcional.

3 — No caso da existência de restrição orçamental que não permita a promoção, nos termos definidos nos números anteriores, de todos os trabalhadores que reúnam os requisitos necessários, deverão adoptar-se os seguintes critérios:

- i) Dar prioridade aos trabalhadores com notação superior;
- ii) Verificando-se a existência de notas de igual valor prevalecerá a antiguidade no ICP-ANACOM.

4 — Em casos devidamente justificados, o conselho de administração poderá autorizar condições e requisitos diferentes dos supra-identificados.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Cargos de direcção e chefia

Os cargos de direcção e chefia correspondem a um conjunto de responsabilidades cujo conteúdo funcional se caracteriza por ser predominantemente de direcção, coordenação, planeamento, organização, supervisão e controlo, responsabilidades essas atribuídas por nomeação do conselho de administração, sendo os cargos exercidos em regime de comissão de serviço.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções em cargos de direcção e chefia

1 — No provimento de cargos de direcção e chefia, o conselho de administração deverá dar preferência aos trabalhadores que reúnam, entre outros, os seguintes requisitos:

- a) Possuírem, no mínimo, os conhecimentos académicos de referência exigidos ao desempenho do cargo de direcção e chefia para o qual são nomeados;
- b) Possuírem, no mínimo, os conhecimentos técnico-profissionais exigidos ao desempenho do cargo de direcção e chefia para o qual são nomeados;
- c) Possuírem, no mínimo, o tempo de experiência exigido ao desempenho do cargo de direcção e chefia;
- d) Estarem aptos a exercer as responsabilidades inerentes ao desempenho do cargo de direcção e chefia; e
- e) Possuírem as competências adequadas para o cargo de direcção e chefia reveladas por processo de avaliação do desempenho.

2 — Nas situações que se entenda necessário ou conveniente, a nomeação poderá ocorrer mediante concurso interno ou externo composto por:

- a) Análise curricular; e ou
- b) Provas específicas ou de avaliação de competências; e ou
- c) Entrevistas.

4 — O exercício de funções em cargo de direcção e chefia não prejudica a possibilidade de o trabalhador em causa continuar a progredir na carreira técnica.

5 — Os cargos de direcção e chefia por nomeação conferem os direitos e benefícios complementares inerentes, apenas durante o período de tempo em que forem exercidos pelo trabalhador.

## CAPÍTULO II

### Níveis de qualificação

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Níveis de qualificação e grupos funcionais

Os grupos funcionais dos trabalhadores do ICP-ANACOM integram-se em níveis de qualificação, do modo seguinte:

- a) Quadros superiores: integra os grupos funcionais de consultor principal (CSP), consultor (CST) e técnico superior (TSP);
- b) Quadros médios: integra o grupo funcional de técnico especialista (TES);
- c) Profissionais qualificados: integra o grupo funcional de assistente administrativo (ASA);
- d) Profissionais semiquualificados: integra o grupo funcional de auxiliar administrativo (AXA).

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de ingresso nos níveis de qualificação e nos grupos funcionais

As condições gerais de ingresso, nos níveis de qualificação e nos grupos funcionais, são as seguintes:

- a) O ingresso efectua-se pelo nível de progressão mais baixo;
- b) O ingresso depende da existência das habilitações académicas, profissionais ou experiência profissional exigidas;
- c) O ingresso em grupo funcional de nível superior dependerá das habilitações académicas, da experiência profissional, do nível de responsabilidade e do grau de especialização requeridos;
- d) A aquisição superveniente de título académico não confere, por si só, direito de ingresso em nível superior e deverá ser avaliada, para tanto, a conexão da graduação obtida com a função em causa.

## SECÇÃO I

### Quadros superiores

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Grupos funcionais abrangidos

O nível de qualificação de quadro superior abrange os grupos funcionais de consultor principal (CSP), consultor (CST) e técnico superior (TSP).

## SUBSECÇÃO I

### Grupo funcional de consultor principal (CSP)

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Ingresso

1 — São condições de ingresso no grupo funcional de consultor principal (CSP) a posse do 1.º ciclo do ensino superior (licenciatura) ou, como condição preferencial, o 3.º ciclo (doutoramento) ou 2.º ciclo (mestrado), reconhecido por entidade competente. As pós-graduações conferem créditos (ECTS) de acordo com o estabelecido no *European credits transfer and accumulation system*, ou seja, sistema europeu de acumulação e transferência de créditos.

2 — É também condição de ingresso neste grupo funcional um mínimo de 10 anos de experiência profissional adequada à função. O ingresso no grupo funcional de consultor principal (CSP) efectua-se pelo nível A12.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — O grupo funcional de consultor principal (CSP) desenvolve-se pelos seguintes níveis de progressão: A12, A11, A10, A09, A08, A07, A06, A05, A04, A03, A02 e A01.

2 — O acesso aos níveis subsequentes ficará exclusivamente dependente dos resultados da avaliação do desempenho e de acordo com o disposto na cláusula 5.<sup>a</sup>

#### SUBSECÇÃO II

##### Grupo funcional de consultor (CST)

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Ingresso

1 — São condições de ingresso no grupo funcional de consultor (CST) a posse do 1.º ciclo do ensino superior (licenciatura) ou, como condição preferencial, o 3.º ciclo (doutoramento) ou 2.º ciclo (mestrado), reconhecido por entidade competente. As pós-graduações conferem créditos (ECTS) de acordo com o estabelecido no *European credits transfer and accumulation system*, ou seja, sistema europeu de acumulação e transferência de créditos.

2 — É também condição de ingresso neste grupo funcional um mínimo de cinco anos de experiência profissional adequada à função. O ingresso no grupo funcional de consultor (CST) efectua-se pelo nível B12.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — O grupo funcional de consultor (CST) desenvolve-se pelos seguintes níveis de progressão: B12, B11, B10, B09, B08, B07, B06, B05, B04, B03, B02 e B01.

2 — O acesso aos níveis subsequentes ficará exclusivamente dependente dos resultados da avaliação do desempenho e de acordo com o disposto na cláusula 5.<sup>a</sup>

#### SUBSECÇÃO III

##### Grupo funcional de técnico superior (TSP)

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Ingresso

1 — São condições de ingresso no grupo funcional de técnico superior (TSP) a posse do 1.º ciclo do ensino superior (licenciatura) ou, como condição preferencial, o 3.º ciclo (Doutoramento) ou 2.º ciclo (mestrado), reconhecido por entidade competente. As pós-graduações conferem créditos (ECTS) de acordo com o estabelecido no *European credits transfer and accumulation system*, ou seja, sistema europeu de acumulação e transferência de créditos.

2 — Para ingresso neste grupo funcional, não é requerida experiência profissional anterior. O ingresso no grupo funcional de técnico superior (TSP) efectua-se pelo nível C12.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — O grupo funcional de técnico superior (TSP) desenvolve-se pelos seguintes níveis de progressão: C12, C11, C10, C09, C08, C07, C06, C05, C04, C03, C02 e C01.

2 — O acesso aos níveis subsequentes ficará exclusivamente dependente dos resultados da avaliação do desempenho e de acordo com o disposto na cláusula 5.<sup>a</sup>

#### SECÇÃO II

##### Quadros médios

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Grupos funcionais abrangidos

O nível de qualificação de quadro médio abrange o grupo funcional de técnico especialista (TES).

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Ingresso

1 — São condições de ingresso no subgrupo funcional de técnico especialista (TES) a posse do 12.º ano — via profissionalizante, como condição preferencial, reconhecido por entidade competente.

2 — É também condição de ingresso neste grupo funcional experiência profissional adequada à função. O ingresso no grupo funcional de técnico especialista (TES) efectua-se pelo nível D12.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — O grupo funcional de técnico especialista (TES) desenvolve-se pelos seguintes níveis: D12, D11, D10, D09, D08, D07, D06, D05, D04, D03, D02 e D01.

2 — O acesso aos níveis subsequentes ficará exclusivamente dependente dos resultados da avaliação do desempenho e de acordo com o disposto na cláusula 5.<sup>a</sup>

#### SECÇÃO III

##### Profissionais qualificados

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Grupos funcionais abrangidos

O nível de qualificação de qualificados abrange o grupo funcional assistente administrativo (ASA).

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Ingresso

1 — São condições de ingresso no grupo funcional de assistente administrativo (ASA) a posse do 12.º ano de escolaridade, reconhecido por entidade competente.

2 — Para ingresso neste grupo funcional, não é requerida experiência profissional anterior. O ingresso no grupo funcional de assistente administrativo (TES) efectua-se pelo nível E12.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

## Acesso

1 — O grupo funcional de assistente administrativo (ASA) desenvolve-se pelos seguintes níveis: E12, E11, E10, E09, E08, E07, E06, E05, E04, E03, E02 e E01.

2 — O acesso aos níveis subsequentes ficará exclusivamente dependente dos resultados da avaliação do desempenho e de acordo com o disposto na cláusula 5.<sup>a</sup>

## SECÇÃO IV

## Profissionais semiqualeificados

Cláusula 23.<sup>a</sup>

## Grupos funcionais abrangidos

O nível de qualificação de semiqualeificados abrange o grupo funcional auxiliar administrativos (AXA).

Cláusula 24.<sup>a</sup>

## Ingresso

1 — São condições de ingresso no grupo funcional de auxiliar administrativo (AXA) o 9.º ano ou, como condição preferencial, o 12.º ano de escolaridade, reconhecido por entidade competente.

2 — O ingresso no grupo funcional de auxiliar administrativo (AXA) efectua-se pelo nível F12.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

## Acesso

1 — O grupo funcional de auxiliar administrativo (AXA) desenvolve-se pelos seguintes níveis: F12, F11, F10, F09, F08, F07, F06, F05, F04, F03, F02 e F01.

2 — O acesso aos níveis subsequentes ficará exclusivamente dependente dos resultados da avaliação do desempenho e de acordo com o disposto na cláusula 5.<sup>a</sup>

Cláusula 26.<sup>a</sup>

## Regime de transição

Considera-se regime de transição o período entre 1 de Janeiro de 2009 e 31 de Dezembro de 2011.

Na fase de transição, para efeitos da aplicação das normas de progressão na carreira profissional estabelecidas na cláusula 5.<sup>a</sup>, deverão ser consideradas as notações de avaliação do desempenho atribuídas nos anos de 2006, 2007 e 2008.

No posicionamento dos trabalhadores nas novas categorias profissionais e na nova tabela salarial, deverão ser tidos em conta:

i) As actuais categorias profissionais e os respectivos vencimentos;

ii) Os requisitos de acesso aos grupos funcionais e os respectivos conteúdos das monografias de função;

iii) Os trabalhadores que, no período de transição, cumpram os requisitos para progressão ao abrigo da cláusula 4.<sup>a</sup> do anexo I do ARCT anterior, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de

2005, pelo tempo de permanência na respectiva categoria profissional, serão promovidos no âmbito das progressões do tipo regular, desde que registem notação de avaliação do desempenho cuja média seja superior a 3, logo que completado o tempo de permanência no nível anterior;

iv) Os trabalhadores que, à data de entrada em vigor deste acordo, se encontrem posicionados nas categorias de topo dos respectivos grupos profissionais e ou em categorias de nomeação serão promovidos para o nível de progressão imediatamente superior, considerando o tempo de permanência exigido na categoria imediatamente anterior e desde que registem notação de avaliação do desempenho cuja média seja superior a 3;

v) No período de transição, os trabalhadores que, pela primeira vez, reunirem os requisitos para a progressão do tipo regular serão posicionados na tabela salarial de transição constante do anexo X, que corresponda ao que resultaria da progressão por aplicação da tabela constante do anexo Y, acrescido de 50 % da diferença entre o valor que resultaria da progressão por aplicação da tabela actual (anexo Z) e o valor que resultaria por aplicação da tabela constante do anexo Y, em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2009.

## ANEXO I

## Definição de níveis de qualificação e grupos funcionais

## Níveis de qualificação e grupos funcionais

A integração dos grupos funcionais nos níveis de qualificação tem como base a sua diferenciação em termos de conteúdo funcional. Deste modo, e mediante a análise da realidade do ICP-ANACOM e das atribuições de cada função, identificam-se cinco grupos funcionais, nomeadamente:

## Definição de funções

## Quadro superior

Trabalhador que desempenha funções de nível superior para as quais tem habilitação académica e profissional adequada. Consoante a sua qualificação e conteúdo funcional, encontra-se integrado nas faixas de consultor principal (CSP), consultor (CST) e técnico superior (TSP).

*Consultor principal.* — Agrupamento de funções cujo conteúdo se caracteriza por um grau de elevada complexidade, nomeadamente de estudo, prospecção, planeamento, concepção, adaptação e controlo de métodos e técnicas, de âmbito especializado ou geral, envolvendo responsabilidade superior e não sujeita a revisão técnica apenas condicionada à política e objectivos globais, requerendo, para além de uma elevada preparação específica, um mínimo de 10 anos de experiência profissional adequada à função. Poderá ainda coordenar, funcional ou tecnicamente, outros profissionais ou equipas de trabalho.

*Consultor.* — Agrupamento de funções cujo conteúdo se caracteriza por um grau de elevada complexidade, nomeadamente de estudo, prospecção, planeamento, concepção, adaptação e controlo de métodos e técnicas, de âmbito especializado ou geral, envolvendo responsabilidade superior e não sujeita a revisão técnica apenas condicionada à política e objectivos globais, requerendo, para além de

uma elevada preparação específica, um mínimo de cinco anos de experiência profissional adequada à função. Poderá ainda coordenar, funcional ou tecnicamente, outros profissionais ou equipas de trabalho.

**Técnico superior.** — Agrupamento de funções cujo conteúdo se caracteriza por um grau de média/elevada complexidade, nomeadamente de estudo, prospecção, planeamento, concepção, adaptação e controlo de métodos e técnicas, de âmbito especializado, envolvendo responsabilidade média/superior dentro da orientação recebida e sujeita a revisão técnica frequente, requerendo elevada preparação específica. Poderá ainda coordenar, funcional ou tecnicamente, outros profissionais ou equipas de trabalho.

#### Quadro médio

**Técnico especialista.** — Agrupamento de funções cujo conteúdo se caracteriza por ser predominantemente de natureza técnica, nomeadamente de estudo, concepção e adaptação de métodos e técnicas, de âmbito especializado ou geral, podendo requerer, para além de uma preparação específica, experiência profissional adequada à função. Poderá ainda coordenar, funcional ou tecnicamente, outros profissionais ou equipas de trabalho.

#### Profissional qualificado

**Assistente administrativo.** — Agrupamento de funções cujo conteúdo se caracteriza por ser, predominantemente, de execução e aplicação de métodos, processos ou técnicas de carácter operacional, não implicando estudo ou concepção.

#### Profissional semiquualificado

**Auxiliar administrativo.** — Agrupamento de funções cujo conteúdo se caracteriza por ser predominantemente de execução e prestação de serviços auxiliares, de carácter essencialmente administrativo ou operacional.

### ANEXO II

#### Tabela salarial

(em vigor desde 1 de Janeiro de 2008)

Níveis de remuneração	Euros
1 .....	622,32
2 .....	669,04
3 .....	720,29
4 .....	775,03
5 .....	834,31
6 .....	912,89
7 .....	1 001,80
8 .....	1 102,68
9 .....	1 221,59
10 .....	1 360,51
11 .....	1 517,89
12 .....	1 594,23
13 .....	1 772,37
14 .....	1 949,34
15 .....	2 067,32
16 .....	2 169,90
17 .....	2 300,38
18 .....	2 417,09
19 .....	2 540,69
20 .....	2 689,50

Níveis de remuneração	Euros
21 .....	2 821,15
22 .....	2 957,24
23 .....	3 107,21
24 .....	3 389,45
25 .....	3 595,82

#### Cargos de direcção e chefia

Níveis de remuneração/cargos	Euros
Chefia de divisão .....	2.3 2 562,68
	2.2 2 733,68
	2.1 3 043,75
	2.0 3 193,21
Director .....	1.3 3 398,57
	1.2 3 604,03
	1.1 3 821,93
	1.0 4 040,87

### ANEXO III

#### Tabela de diuturnidades, subsídios e ajudas de custo

(em vigor desde 1 de Janeiro de 2008)

#### Tabela de diuturnidades e subsídios

Designação	Euros
Diuturnidade .....	31,33
Subsídio de refeição .....	10,44
Subsídio de pequeno-almoço .....	1,88
Subsídio de infantário/ama (mensal) .....	61,83
Subsídio de atendimento ao público (diário) .....	4,39
Subsídio para falhas (mensal) .....	91,39

#### Subsídio de estudos e de educação especial

Ensino pré-escolar — €31,23.  
 Ensino básico — €93,69.  
 Ensino secundário — €120,12.  
 Ensino superior — €185,92.  
 Educação especial — €190.

#### Subsídio de apoio à família

Ensino pré-escolar e 1.º e 2.º ciclo do ensino básico — €100.

#### Ajudas de custo para deslocações no País

Diária completa — €79,72.  
 Pequeno-almoço — €2,36.  
 Almoço/jantar — €15,25.  
 Alojamento com pequeno-almoço — €49,21.

#### Subsídio de prevenção e abono por chamada acidental (\*)

Designação	Euros
Subsídio de prevenção (diário) .....	5
Abono por chamada acidental (por ocorrência) .....	25

(\*) Subsídios a vigorar desde 1 de Janeiro de 2009.

## ANEXO II

(em vigor desde 1 de Janeiro de 2009)

ANEXO Y

Tabela salarial do sistema de evolução por mérito

TABELA SALARIAL - SISTEMA DE EVOLUÇÃO POR MÉRITO (SEM)								
Nível Salarial		% s/ valor	Nível Progressão	Nível Progressão	Nível Progressão	Nível Progressão	Nível Progressão	Nível Progressão
1	676,58	-	AXA - F12					
2	720,56	6,50%	AXA - F11					
3	767,40	6,50%	AXA - F10					
4	817,28	6,50%	AXA - F09					
5	870,40	6,50%	AXA - F08					
6	922,62	6,00%	AXA - F07	ASA - E12				
7	977,98	6,00%	AXA - F06	ASA - E11				
8	1.036,66	6,00%	AXA - F05	ASA - E10				
9	1.098,86	6,00%	AXA - F04	ASA - E09				
10	1.159,30	5,50%	AXA - F03	ASA - E08	TES - D12			
11	1.223,06	5,50%	AXA - F02	ASA - E07	TES - D11			
12	1.290,33	5,50%	AXA - F01	ASA - E06	TES - D10			
13	1.361,29	5,50%		ASA - E05	TES - D09			
14	1.429,36	5,00%		ASA - E04	TES - D08			
15	1.500,83	5,00%		ASA - E03	TES - D07			
16	1.568,36	4,50%		ASA - E02	TES - D06			
17	1.638,94	4,50%		ASA - E01	TES - D05			
18	1.712,69	4,50%			TES - D04	TSP - C12		
19	1.789,76	4,50%			TES - D03	TSP - C11		
20	1.870,30	4,50%			TES - D02	TSP - C10		
21	1.954,47	4,50%			TES - D01	TSP - C09		
22	2.042,42	4,50%				TSP - C08		
23	2.134,33	4,50%				TSP - C07		
24	2.230,37	4,50%				TSP - C06	CST - B12	
25	2.319,59	4,00%				TSP - C05	CST - B11	
26	2.412,37	4,00%				TSP - C04	CST - B10	
27	2.508,86	4,00%				TSP - C03	CST - B09	
28	2.609,22	4,00%				TSP - C02	CST - B08	
29	2.713,59	4,00%				TSP - C01	CST - B07	
30	2.822,13	4,00%					CST - B06	
31	2.935,02	4,00%					CST - B05	
32	3.052,42	4,00%					CST - B04	CSP - A12
33	3.174,51	4,00%					CST - B03	CSP - A11
34	3.301,50	4,00%					CST - B02	CSP - A10
35	3.433,55	4,00%					CST - B01	CSP - A09
36	3.570,90	4,00%						CSP - A08
37	3.713,73	4,00%						CSP - A07
38	3.862,28	4,00%						CSP - A06
39	4.016,77	4,00%						CSP - A05
40	4.177,44	4,00%						CSP - A04
41	4.344,54	4,00%						CSP - A03
42	4.518,32	4,00%						CSP - A02
43	4.699,06	4,00%						CSP - A01



## ANEXO X

Tabela de transição (2009-2011)

Nível	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Salarial/ Subnível	676,58	720,56	767,40	817,28	870,40	922,62	977,98	1.036,66	1.098,86	1.159,30	1.223,06
a	679,96	724,16	771,23	821,36	874,75	927,24	982,87	1.041,84	1.104,35	1.165,09	1.229,17
b	683,35	727,77	775,07	825,46	879,10	931,85	987,76	1.047,03	1.109,85	1.170,89	1.235,29
c	686,73	731,37	778,91	829,54	883,46	936,46	992,65	1.052,21	1.115,34	1.176,69	1.241,40
d	690,11	734,97	782,74	833,62	887,81	941,08	997,54	1.057,39	1.120,84	1.182,48	1.245,23
e	693,50	738,57	786,58	837,71	892,16	945,69	1.002,43	1.062,58	1.126,33	1.188,28	1.253,63
f	696,88	742,18	790,42	841,80	896,51	950,30	1.007,32	1.067,76	1.131,83	1.194,08	1.259,75
g	700,26	745,78	794,25	845,88	900,86	954,92	1.012,21	1.072,94	1.137,32	1.199,87	1.265,87
h	703,65	749,38	798,09	849,97	905,22	959,53	1.017,10	1.078,13	1.142,81	1.205,67	1.271,96
i	707,03	752,98	801,93	854,05	909,57	964,14	1.021,99	1.083,31	1.148,31	1.211,47	1.278,10
j	710,41	756,59	805,77	858,14	913,92	968,75	1.026,88	1.088,49	1.153,80	1.217,26	1.284,21
l	713,79	760,19	809,60	862,23	918,27	973,37	1.031,77	1.093,68			
m	717,18	763,79	813,44	866,31							
Nível	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Salarial/ Subnível	1.290,33	1.361,29	1.429,36	1.500,83	1.568,36	1.638,94	1.712,69	1.789,76	1.870,30	1.954,47	2.042,42
a	1.296,78	1.368,10	1.436,51	1.508,33	1.576,21	1.647,14	1.721,26	1.798,71	1.879,66	1.964,24	2.052,63
b	1.303,23	1.374,91	1.443,66	1.515,84	1.584,05	1.655,33	1.729,82	1.807,66	1.889,01	1.974,01	2.062,84
c	1.309,68	1.381,71	1.450,80	1.523,34	1.591,89	1.663,52	1.738,38	1.816,61	1.898,36	1.983,78	2.073,05
d	1.316,13	1.388,52	1.457,95	1.530,84	1.599,73	1.671,72	1.746,95	1.825,56	1.907,71	1.993,55	2.083,27
e	1.322,58	1.395,33	1.465,09	1.538,35	1.607,57	1.679,91	1.755,51	1.834,51	1.917,05	2.003,33	2.093,48
f	1.329,04	1.402,13	1.472,24	1.545,85	1.615,42	1.688,11	1.764,07	1.843,46	1.926,41	2.013,10	2.103,69
g	1.335,49	1.408,94	1.479,39	1.553,35	1.623,26	1.696,30	1.772,64	1.852,41	1.935,76	2.022,87	2.113,90
h	1.341,94	1.415,75	1.486,53	1.560,86	1.631,10	1.704,50	1.781,20	1.861,35	1.945,12	2.032,65	2.124,12
i	1.348,39	1.422,55	1.493,66								
j	1.354,84										
Nível	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
Salarial/ Subnível	2.134,33	2.230,37	2.319,59	2.412,37	2.508,86	2.609,22	2.713,59	2.822,13	2.935,02	3.052,42	3.174,51
a	2.145,00	2.241,52	2.331,18	2.424,43	2.521,41	2.622,27	2.727,16	2.836,24	2.949,69	3.067,68	3.190,39
b	2.155,67	2.252,68	2.342,78	2.436,49	2.533,95	2.635,31	2.740,72	2.850,35	2.964,37	3.082,94	3.206,26
c	2.166,34	2.263,83	2.354,38	2.448,56	2.546,50	2.648,36	2.754,29	2.864,46	2.979,04	3.098,20	3.222,13
d	2.177,01	2.274,98	2.365,98	2.460,62	2.559,04	2.661,40	2.767,86	2.878,57	2.993,72	3.113,47	3.238,00
e	2.187,69	2.285,13	2.377,58	2.472,68	2.571,59	2.674,45	2.781,43	2.892,69	3.008,39	3.128,73	3.253,88
f	2.198,36	2.297,28	2.389,17	2.484,74	2.584,13	2.687,50	2.795,00	2.906,80	3.023,07	3.143,99	3.269,75
g	2.209,03	2.308,43	2.400,77	2.496,80	2.596,68	2.700,54	2.808,55	2.920,91	3.037,74	3.159,25	3.285,62
h	2.219,70										
Nível	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	
Salarial/ Subnível	3.301,50	3.433,55	3.570,90	3.713,73	3.862,28	4.016,77	4.177,44	4.344,54	4.518,32	4.699,06	
a	3.318,00	3.450,72	3.588,75	3.732,30	3.881,59	4.036,86	4.198,33	4.366,27	4.540,92		
b	3.334,51	3.467,89	3.606,61	3.750,87	3.900,91	4.056,94	4.219,22	4.387,99	4.563,51		
c	3.351,02	3.485,06	3.624,46	3.769,44	3.920,22	4.077,03	4.240,11	4.409,71	4.586,10		
d	3.367,53	3.502,23	3.642,32	3.788,01	3.939,53	4.097,11	4.260,99	4.431,43	4.608,69		
e	3.384,03	3.519,39	3.660,17	3.806,58	3.958,84	4.117,19	4.281,88	4.453,16	4.631,28		
f	3.400,54	3.536,56	3.678,02	3.825,15	3.978,15	4.137,28	4.302,77	4.474,88	4.653,87		
g	3.417,05	3.553,73	3.696,88	3.843,71	3.997,46	4.157,36	4.323,66	4.496,60	4.676,47		

**Tabela salarial 2009 — Cargos de direcção e chefia**

Níveis de remuneração/cargos		Euros
Chefia de divisão .....	2.3	2 613,94
	2.2	2 788,35
	2.1	3 104,62
	2.0	3 257,08
Director .....	1.3	3 466,55
	1.2	3 676,11
	1.1	3 898,36
	1.0	4 121,69

**ANEXO III**

(em vigor desde 1 de Janeiro de 2009)

**Tabela de diuturnidades e subsídios**

Designação	Euros
Diuturnidade .....	32
Subsídio de refeição .....	10,65
Subsídio de pequeno-almoço .....	1,92
Subsídio de infantário/ama (mensal) .....	63,50
Subsídio de atendimento ao público (diário) .....	4,50

Designação	Euros
Subsídio para falhas (mensal) .....	93,50
Subsídio de apoio à família (anual) .....	102
Subsídio de prevenção (diário) .....	5
Subsídio por chamada acidental (por ocorrência) ....	25

**Subsídio de estudos e de educação especial**

Ensino pré-escolar — €32.

Ensino básico — €96.

Ensino secundário — €123.

Ensino superior — €190.

Educação especial — €194.

**Ajudas de custo para deslocações no País**

Diária completa — €81,31.

Pequeno-almoço — €2,41.

Almoço/jantar — €15,56.

Alojamento com pequeno-almoço — €50,20.

Depositado em 5 de Novembro de 2009, a fl. 59 do livro n.º 11, com o n.º 231/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**DECISÕES ARBITRAIS**

...

**AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

**Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (FEPACES) e outros.**

1 — A Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA), a Associação Portuguesa dos Grossistas de Hortofrutícolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores (ANAIEF) e a Casa do Azeite — Associação do Azeite de Portugal requereram em 5 de Março de 2009 a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho para o sector armazenista de distribuição de produtos alimentares e outros, celebrado entre aquelas associações e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (FEPACES) e outros.

2 — O contrato colectivo de trabalho em causa foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 Fevereiro de 1978, com as alterações em vigor

publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 19, de 22 de Maio de 1979, 31, de 22 de Agosto de 1980, 44, de 28 de Novembro de 1984, 45, de 8 de Dezembro de 1985, 46, de 15 de Dezembro de 1987, 46, de 15 de Dezembro de 1988, 48, de 29 de Dezembro de 1992, 9, de 8 de Março de 1995 e 15, de 22 de Abril de 2003.

3 — A convenção inicial foi outorgada pela Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares, a Associação dos Armazenistas Refinadores e Exportadores de Azeite, a Associação Nacional dos Armazenistas, Importadores e Exportadores de Frutas e Produtos Hortícolas, a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e outras associações sindicais.

A Associação Nacional dos Armazenistas, Importadores e Exportadores de Frutas e Produtos Hortícolas alterou a sua denominação para Associação Portuguesa dos Grossistas de Hortofrutícolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores, conforme alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 8, de 30 de Abril de 1996.

A Associação dos Armazenistas Refinadores e Exportadores de Azeite alterou a sua denominação para Casa do Azeite — Associação do Azeite de Portugal, conforme alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 22, de 30 de Novembro de 1994.

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, identificada no texto convencional inicial como Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, alterou sucessivamente a sua denominação, designando-se actualmente Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, conforme alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2001.

4 — A denúncia do contrato colectivo de trabalho, feita pela Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares, a Associação Portuguesa dos Grossistas de Hortofrutícolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores e a Casa do Azeite — Associação do Azeite de Portugal, ao abrigo do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, foi dirigida à Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços que a recebeu em 23 de Junho de 2006, acompanhada de proposta de celebração de nova convenção colectiva.

5 — O n.º 7 da cláusula 2.ª do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 Fevereiro de 1978, cuja redacção não foi alterada pelas convenções colectivas posteriores, prevê que «Enquanto não entrar em vigor o novo texto manter-se-á o texto que se pretende actualizar ou alterar».

6 — O artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, instituiu um regime transitório de sobrevivência e caducidade de convenção colectiva da qual conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, determinando, no n.º 2, que a convenção caduca na data da entrada em vigor da referida lei verificadas certas condições.

7 — Assim:

a) O pedido de publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho, subscrito pelas direcções das associações de empregadores outorgantes, foi recebido nesta Direcção-Geral em 5 de Março de 2009 [alínea b) do n.º 5 e n.º 1 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro].

b) O contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1978, que contém a citada cláusula 2.ª, n.º 7, entrou em vigor há mais de seis anos e meio [alínea a) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009].

c) O contrato colectivo de trabalho foi validamente denunciado [alínea b) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009], porquanto os autores da denúncia tinham poderes para o acto, a mesma foi acompanhada de proposta negocial, tendo ambas sido recebidas pela destinatária. Embora o texto da denúncia refira que a convenção denunciada é a publicada «no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2003», as associações de empregadores consideram que pretenderam

denunciar todo o contrato colectivo. A FEPCES conheceu que a vontade real dos autores da denúncia foi de com esta abranger o contrato colectivo na sua globalidade, uma vez que, em carta dirigida à ADIPA, se referiu à «proposta de denúncia global do Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) para o Sector da Distribuição dos Produtos Alimentares e Outros.» Por outro lado, observou-se a antecedência prevista na lei aplicável à data da denúncia. Tendo sido efectuada ao abrigo do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, respeitou o previsto nesta disposição. Em 23 de Junho de 2006, data da denúncia, estava em vigor a última alteração do contrato colectivo, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2003, a qual, por se reportar apenas a modificação de cláusulas de natureza pecuniária, nos termos do artigo 492.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, não constituía alteração para os efeitos da denúncia operada ao abrigo do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto. Estavam igualmente em vigor desde 14 de Março de 1995, as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1995, pelo que, à data da denúncia, já tinha decorrido mais de um ano após a sua entrada em vigor [alínea b) do n.º 2, da Lei n.º 7/2009];

d) Já decorreram 18 meses desde a data da denúncia [alínea c) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009];

e) Não houve revisão da convenção colectiva após a denúncia [alínea d) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009].

8 — Encontram-se, assim, preenchidos os pressupostos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 10.º para a caducidade da presente convenção colectiva na data da entrada em vigor da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

9 — Assim, ao abrigo da alínea b) do n.º 5 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, determino a publicação do seguinte aviso:

O contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares e outras e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 Fevereiro de 1978, e as alterações em vigor publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 19, de 22 de Maio de 1979, 31, de 22 de Agosto de 1980, 44, de 28 de Novembro de 1984, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1985, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1987, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1988, 48, de 29 de Dezembro de 1992, 9, de 8 de Março de 1995, e 15, de 22 de Abril de 2003, cessou a sua vigência em 17 de Fevereiro de 2009, no âmbito de representação da Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares, da Associação Portuguesa dos Grossistas de Hortofrutícolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores, da Casa do Azeite — Associação do Azeite de Portugal e da Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Lisboa, 29 de Outubro de 2009. — O Director-Geral,  
*Fernando Ribeiro Lopes.*

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu que passa a denominar-se Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal — Alteração.**

Alteração aprovada em assembleia geral realizada nos dias 1, 2, 3 e 4 de Setembro de 2009 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.ºs 3, de 15 de Fevereiro de 1983, 8, de 30 de Novembro de 1980, e 14, de 30 de Julho de 1997.

#### Artigo 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que exerçam a sua actividade em:

Construção civil e obras públicas;  
Serrações, marcenarias, carpintarias, aglomerados, prensados, contraplacados, folheados, lamelados, painéis e fibras de madeira, pré-fabricados de madeira, abate de árvores, importação e exportação de madeiras;  
Gabinetes de estudos e projectos;  
Sondagens e fundações;  
Extracção e transformação de mármore, granitos e outras rochas similares;  
Extracção de argila, saibro e areia;  
Cerâmica doméstica e electrodoméstica;  
Cerâmica decorativa, azulejos sanitários, pavimentos, ladrilhos, mosaicos e refractários;  
Cerâmica de construção, barro vermelho, grés e manilhas;  
Cimento e artefactos de cimento;  
Betão preparado e peças de betão;  
Cal hidráulica, gessos e estafes;  
Fibrocimentos e abrasivos;

ou noutros sectores complementares ou com eles correlacionados, desde que não sejam representados por outro Sindicato.

#### Artigo 2.º

O Sindicato exerce a sua actividade em todo o território nacional e é constituído por período indeterminado.

#### Artigo 5.º

1 — O Sindicato reconhece e defende o princípio da liberdade sindical que garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

2 — O Sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência, no seu seio, de diversas correntes de opinião político-ideológica cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e de exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

3 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

4 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

#### Artigo 19.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) .....
- b) Se retirem voluntariamente desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção com a antecedência mínima de 30 dias;
- c) .....
- d) .....
- e) .....

#### Artigo 23.º

1 — Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar escrito.

2 — A sanção disciplinar de expulsão será apenas aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais.

**Artigo 36.º**

A duração do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, direcção e do conselho fiscalizador é de quatro anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

**Artigo 41.º**

1 — A assembleia geral reunirá obrigatoriamente, em sessão ordinária, de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 40.º

2 — .....

3 — .....

**Artigo 77.º**

1 — A bandeira do Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e

Materiais de Construção de Portugal, é em tecido vermelho, tendo ao centro, o símbolo descrito no artigo anterior.

**Artigo 78.º**

(Eliminado.)

**Artigo 79.º**

(Eliminado.)

**Artigo 80.º**

(Eliminado.)

**Artigo 81.º**

(Eliminado.)

Registado em 4 de Novembro de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 44, a fl. 124 do livro n.º 2.

**II — DIRECÇÃO**

...

**ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****I — ESTATUTOS**

...

**II — DIRECÇÃO****Associação Empresarial do Concelho de Santa Maria da Feira**

Eleição em 23 de Setembro de 2009 para o mandato de três anos.

**Direcção**

Presidente — António Pereira de Lima, L.<sup>da</sup>, associada n.º 1330, representada por Mário José Campos Coelho.

Vice-presidente para gestão interna, administrativa e financeira — EUROCOSINFOS — Com. Equip. Inf., L.<sup>da</sup>, associada n.º 1083, representada por Carlos Manuel Alves Neves.

Vice-presidente para a indústria — VOUGAGESTE, Consultores, L.<sup>da</sup>, associada n.º 80, representada por Joaquim Manuel Mendes Resende Pereira.

Vice-presidente para o comércio, serviços e turismo — Dias & Monteiro, Gestão de Condomínios, L.<sup>da</sup>, associada n.º 1336, representada por Artur Araújo Dias.

Vogal para gestão interna, administrativa e financeira — Quiosque A Desportiva, L.<sup>da</sup>, associada n.º 297, representada por António Manuel Correia Lamoso.

Vogal para a indústria — Abel Teixeira & Irmão, L.<sup>da</sup>, associada n.º 451, representada por Agnieszka Hanna Palczewska Monteiro.

Vogal para o comércio, serviços e turismo — Horto Santa Maria, associado n.º 7, representado por Maria Alice Ferreira da Silva Moreira.

Suplente:

3AT — Imobiliário, Serviços e Gestão, S. A., associada n.º 920, representada por Adriano Jorge de Sousa Tavares.

Autêntica Óptica, L.<sup>da</sup>, associada n.º 437, representada por Ricardo Jorge Pinho Ferreira.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **Comissão de Trabalhadores do Banco BPI, S. A. — Alteração**

Alteração, aprovada em 23 de Setembro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2009.

#### **Artigo 69.º**

##### **Publicidade**

1 — (*Igual.*)

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, será requerido ao Ministério do Trabalho, por carta registada com aviso de recepção ou por protocolo, o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das sub-comissões de trabalhadores ou da aprovação das alterações dos estatutos, juntando cópia certificada da acta de apuramento global e das actas das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votos, bem como, no caso das eleições, a relação dos eleitos, devidamente identificados, e cópias certificadas das listas concorrentes, e, no caso das alterações estatutárias, os estatutos ou alterações estatutárias aprovadas.

3 — (*Igual.*)

Registados em 30 de Outubro de 2009, ao abrigo do artigo 438.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, Código do Trabalho, sob o n.º 94, a fl. 142 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da AMTROL — Alfa Metalomecânica, S. A. — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 15 de Outubro de 2009, dos artigos 40.º, 53.º e 76.º (novo) dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2009.

#### **Artigo 40.º**

##### **Composição da CT**

A CT é composta por sete elementos, conforme o artigo 417.º, alínea e), da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, podendo este número ser alterado em função do número de trabalhadores existentes na empresa à data das eleições.

a) Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

b) Se a substituição for global, compete à comissão eleitoral convocar e presidir ao acto eleitoral.

#### **Artigo 53.º**

##### **Comissão eleitoral**

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores da empresa. Cada uma das listas concorrentes tem direito a designar um delegado, que também faz parte integrante da CE.

##### **Eleição da comissão eleitoral**

2 — O plenário elege a CE, constituída por três trabalhadores.

a) Com a devida antecedência em relação ao termo do mandato da CT, de modo que seja possível o cumprimento dos prazos a que aludem os artigos destes estatutos.

b) A duração do mandato da CE é de três anos.

3 — Os três trabalhadores eleitos para a CE desempenharão um deles o cargo de presidente e os outros dois os cargos de vogais, devendo constar das listas de candidaturas à CE a indicação dos cargos a que os trabalhadores se candidatam.

a) Cada uma das listas concorrentes à eleição da CT tem direito a designar um delegado, que também faz parte integrante da CE.

##### **Funcionamento da CE**

4 — A CE reúne ordinariamente, sob convocação do seu presidente, para o exercício das competências previstas nos estatutos da Comissão de Trabalhadores da AMTROL — Alfa Metalomecânica, S. A.

a) A CE reúne extraordinariamente, sempre que tal se mostre necessário, sob convocação do seu presidente ou de dois dos seus membros, contando-se, para esse efeito, os representantes na CE dos grupos proponentes de listas de candidaturas à eleição da CT.

##### **Regime subsidiário**

5 — No caso de o plenário não eleger, nos termos dos presentes estatutos, uma CE, esta é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes à eleição da CT e por igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

Artigo 76.º (novo)

**Extinção da Comissão de Trabalhadores**

Em caso de extinção da CT, o seu património reverterá a favor da Associação Apoio à Criança, com morada na Rua de Santa Maria, 44, 4800-443 Guimarães, no concelho de

Guimarães, número de identificação de pessoa colectiva 505355329.

Registados em 30 de Outubro de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 95, a fl. 142 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

**Comissão de Trabalhadores da SAKTHI Portugal, S. A. — Rectificação à rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2009, foi publicada a rectificação à de-

signação da Comissão de Trabalhadores da SAKTHI Portugal, S. A.

Verificando-se que a designação da empresa não vem correctamente publicada, procede-se à sua rectificação. Assim, no índice e na p. 4489, onde se lê «SKATHI» deve ler-se «SAKTHI».

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

**MANITOWOC — Crane Group Portugal, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STIMMN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 26 de Outubro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa MANITOWOC — Crane Group Portugal, S. A.:

«O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte vem, ao abrigo do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho (leia-se artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro), e em nome dos trabalhadores por si representados da empresa MANITOWOC — Crane Group Portugal, S. A., Rua Repelão, 346, 4510-349 Fanzeres GDM, comunicar de que se vai realizar a respectiva eleição no dia 22 de Janeiro de 2010.»

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### Fundições do Rossio de Abrantes, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da Empresa Fundições do Rossio de Abrantes, S. A., realizada em 12 de Outubro de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2009:

#### Efectivos:

José Maria de Almeida, bilhete de identidade n.º 5469583, de 14 de Junho de 2006, do arquivo de Santarém.

Marco António Almeida Assunção, bilhete de identidade n.º 12069505, de 27 de Setembro de 2006, do arquivo de Santarém.

#### Suplentes:

Maurício José Gonçalves de Oliveira, bilhete de identidade n.º 7732019, de 21 de Outubro de 2004, do arquivo de Santarém.

César Rafael Coelho, bilhete de identidade n.º 7583357, de 27 de Agosto de 2002, do arquivo de Santarém.

Registados em 30 de Outubro de 2009, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, sob o n.º 83, a fl. 38 do livro n.º 1.

Jaime André Azevedo Rocha, bilhete de identidade n.º 10996493, de 15 de Maio de 2009, do arquivo da Rep. Portuguesa.

#### Suplentes:

Miguel Nuno Silva Batista, bilhete de identidade n.º 11162826, de 6 de Outubro de 2003, do arquivo de Lisboa.

Nuno Paulo Rodrigues e Silva, bilhete de identidade n.º 11143655, de 15 de Junho de 2005, do arquivo de Lisboa.

António Manuel da Silva Gomes, bilhete de identidade n.º 11138941, de 10 de Fevereiro de 2004, do arquivo de Lisboa.

Daniel José Reis Pinto Santos, bilhete de identidade n.º 11564231, de 18 de Dezembro de 2006, do arquivo de Braga.

José Cândido Sá Morais, bilhete de identidade n.º 8892869, de 29 de Junho de 2007, do arquivo de Braga.

Joaquim Silva Costa, bilhete de identidade n.º 10637764, de 6 de Julho de 2007 do arquivo de Braga.

Registados em 3 de Novembro de 2009, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro, sob o n.º 85, a fl. 38 do livro n.º 1.

### Continental Mabor — Indústria de Pneus, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da Empresa Continental Mabor — Indústria de Pneus, S. A., realizada em 23 e 24 de Outubro de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2009:

#### Efectivos:

André Sousa Rebelo, bilhete de identidade n.º 1151099, de 16 de Março de 2007, do arquivo de Lisboa.

Paulo Joaquim C. Gonçalves Azevedo, bilhete de identidade n.º 10190431, de 13 de Fevereiro de 2007, do arquivo de Braga.

José Miguel Correia e Sá, bilhete de identidade n.º 11775059, de 30 de Fevereiro de 2005, do arquivo de Braga.

Rui Pedro Almeida Costa, bilhete de identidade n.º 12113148, de 23 de Janeiro de 1998, do arquivo de Lisboa.

Rui Manuel Gomes Araújo, bilhete de identidade n.º 11997640, de 4 de Setembro de 2007, do arquivo de Braga.

### Águas do Douro e Paiva, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da Empresa Águas do Douro e Paiva, S. A., realizada em 23 de Outubro de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2009:

#### Efectivos:

Alexandre Mário Cardoso Fortunato, n.º 30300114, com o bilhete de identidade n.º 10105045.

Artur Fernando Torres Vieira de Sousa, n.º 30300085, com o bilhete de identidade n.º 7813981.

#### Suplentes:

Joana Duarte Boaventura, n.º 30300137, com o bilhete de identidade n.º 10740398.

Eurico Jorge Martins da Silva, n.º 30300064, com o bilhete de identidade n.º 10892361.

Registados em 3 de Novembro de 2009, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro, sob o n.º 84, a fl. 38 do livro n.º 1.