

# Boletim do Trabalho e Emprego

3

1.ª SÉRIE

Edição: Direcção de Serviços de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Emprego e da Segurança Social

Preço 479\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 62	N.º 3	P. 37-112	22. JANEIRO. 1995
-----------------	-----------	--------	---------	-------	-----------	-------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

- |  |            |
|--|------------|
| — PE das alterações ao CCT (apoio) entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sind. de Agricultura, Alimentação e Florestas — Rectificação ... | Pág.<br>39 |
|--|------------|

#### Convenções colectivas de trabalho:

- |  |     |
|--|-----|
| — CCT entre a ARESP — Assoc. dos Restaurantes e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) .....       | 39  |
| — AE entre a Portugal Telecom, S. A., e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outros .....  | 57  |
| — AE entre a Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação ..... | 111 |



#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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

Composição e impressão: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, E. P. — Depósito legal n.º 8820/85 — Tiragem: 3500 ex.

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**PE das alterações ao CCT (apoio) entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros e entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sind. de Agricultura, Alimentação e Florestas — Rectificação.**

Por ter sido publicada com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1994, a PE mencionada em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, a p. 2006 da citada publicação, no n.º 1 do artigo 1.º, onde se lê «publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 39 e 40, de 22 e 29 de Outubro de 1994» deve ler-se «publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 36 e 40, de 29 de Setembro e 29 de Outubro de 1994».

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ARESP — Assoc. dos Restaurantes e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições).**

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, área e revisão

##### Cláusula 1.ª

###### Âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as entidades patronais do sector das cantinas, refeitórios e fábricas de refeições representadas pela ARESP — Associação dos Restaurantes e Similares de Portugal e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

##### Cláusula 2.ª

###### Área

A área territorial de aplicação da presente CCT define-se por todo o território da República Portuguesa.

##### Cláusula 3.ª

###### Vigência e revisão

1 — A presente CCT entra em vigor em 1 de Janeiro de 1995 e vigorará pelo prazo de dois anos, salvo se a lei vier a estabelecer um prazo mínimo de vigência inferior.

2 — As cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contada a partir de 1 de Janeiro de 1995.

3 — A denúncia poderá ser feita:

- Decorridos 10 meses sobre a data referida no n.º 2, no que respeita às cláusulas de expressão pecuniária;
- Decorridos 20 meses após a referida data de 1 de Janeiro de 1995, no que respeita ao clausulado geral.

4 — A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida por carta registada, com aviso de recepção, às demais partes contratantes e será acompanhada da proposta de revisão.

5 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a receção da proposta.

6 — As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8 — As negociações durarão 20 dias, com possibilidade de prorrogação, mediante acordo das partes.

9 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem proposta aceitam o proposto, porém haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

10 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

## CAPÍTULO II

### Da admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão — Princípio geral

1 — Para os casos previstos na lei ou nesta convenção são condições gerais mínimas de admissão:

- a) Idade mínima de 16 anos completos;
- b) Exibição de certificado comprovativo de habilitações correspondentes ao último ano de escolaridade obrigatória, excepto para os trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão;
- c) Nas profissões em que é exigida, a posse de carteira profissional ou documento comprovativo de que foi requerida;
- d) Robustez física para o exercício da actividade, comprovada por documento idóneo, quando exigido por lei.

2 — As condições específicas e preferenciais de admissão são as constantes da parte I do anexo III.

3 — A comprovação pelo trabalhador de que requereu a carteira profissional tem de ser feita até 30 dias após o início da prestação de serviço, sob pena de nem o trabalhador poder continuar a prestar trabalho, nem a entidade patronal o poder receber.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período de experiência

O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, salvo no caso específico dos contratos a termo, terá a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, ou se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) Nas categorias de cozinheiro, pasteleiro, encarregado, subencarregado e inspector o período de experiência será de 90 dias;
- c) Nas categorias de director de serviços, assistente de direcção, director de restaurante, o período de experiência será de 180 dias.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Estágio ou tirocínio — Conceito

1 — Estágio ou tirocínio são os períodos de tempo necessários para que o trabalhador adquira o mínimo

de conhecimentos e experiência adequados ao exercício de uma profissão naquelas que o admitem nos termos desta CCT.

2 — As normas que regulamentam o estágio e o tirocínio e a sua duração são as estabelecidas na parte II do anexo III.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Composição do quadro de pessoal e as regras de acesso e densidades

A composição dos quadros de pessoal e as regras de acesso constam das partes I e III do anexo III e do anexo II.

## CAPÍTULO III

### Dos direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- b) Passar certificados aos seus trabalhadores, nos termos das disposições da lei geral;
- c) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional;
- d) Facilitar o exercício de cargos em organizações sindicais, instituições de segurança social e outras a estas inerentes;
- e) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- f) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou princípios deontológicos;
- g) Promover e dinamizar, por todos os meios possíveis, a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral na empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- i) Facultar aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalentes o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da lei.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São obrigações do trabalhador:

- a) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior os cuidados necessários à dignidade pessoal e da função que desempenha;
- b) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e dáque-

- les que lhe forem confiados pela entidade patronal e contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;
- c) Não conceder créditos sem que tenha sido, para isso, especialmente autorizado;
  - d) Todas as demais obrigações previstas na lei e na presente convenção.

#### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

##### **Garantias do trabalhador**

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 11.<sup>a</sup>;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem acordo deste, salvo as exceções previstas nesta convenção;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta convenção.

#### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

##### **Baixa de categoria**

As entidades patronais só podem baixar a categoria profissional do trabalhador, por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de ser possível a manutenção do seu contrato individual de trabalho e com o seu acordo escrito, devidamente fundamentado.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Da prestação de trabalho**

#### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

##### **Período diário e semanal de trabalho**

1 — Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período diário e semanal de trabalho será:

- a) Para profissionais de escritório, de informática, técnicos de desenho e cobradores, oito horas diárias e quarenta semanais, em cinco dias;
- b) Para os telefonistas oito horas diárias e quarenta horas semanais;

- c) Para os trabalhadores que prestem serviço nos estabelecimentos de concessão e fábricas de refeições quarenta e quatro horas semanais em cinco ou em cinco dias e meio;
- d) Para os trabalhadores indicados na alínea anterior podem ainda ser praticadas quarenta e quatro horas semanais em seis dias, desde que haja acordo individual e escrito de pelo menos três quartos dos trabalhadores aos quais haja de ser aplicado esse horário.

2 — Sempre que o horário seja de cinco dias e meio, o trabalhador não pode ser obrigado a realizar em cada dia mais de nove horas e menos de quatro horas de trabalho.

#### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

##### **Intervalos de horário de trabalho**

1 — O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a cinco horas.

2 — Mediante acordo do trabalhador, poderão ser feitos dois períodos de descanso, cuja soma não poderá ser superior a cinco horas.

3 — O período destinado às refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescido à duração deste e não é considerado na contagem de tempo de descanso, salvo quando este seja superior a duas horas.

4 — O intervalo entre o termo de trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a dez horas.

5 — Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a cinco horas nem inferior a duas horas; porém, para os trabalhadores referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula anterior haverá um descanso ao fim de três ou quatro horas de trabalho, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas.

6 — Para os restantes trabalhadores, poderá o primeiro período de trabalho ser igual a seis horas, seguido de um período de descanso que não pode ser inferior a uma nem superior a três horas.

7 — Sempre que haja acordo escrito entre a entidade patronal e o trabalhador e a natureza do trabalho o permita, poderá ser praticado o horário diário seguido, sem prejuízo do período destinado às refeições.

#### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

##### **Horários especiais**

1 — O trabalho de menores de 18 anos de idade só é permitido a partir das 7 horas e até às 23 horas.

2 — Ao trabalhador-estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos, obrigando-se o mesmo a obter o horário escolar que melhor se compatibilize com o horário da secção onde trabalha.

### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

#### **Alteração do horário de trabalho**

1 — A entidade patronal pode alterar o horário de trabalho quando se verifique uma necessidade imperiosa de mudança do horário geral do estabelecimento ou quando haja solicitação escrita do trabalhador que a pretenda ou da maioria dos trabalhadores do estabelecimento.

2 — Os acréscimos de despesas de transporte que se verifiquem para o trabalhador ou trabalhadores, resultantes da alteração do horário decidida pela entidade patronal, constituirão encargo desta.

### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

#### **Horário parcial**

1 — É permitida a admissão de pessoal em regime de tempo parcial quando a natureza das tarefas o justifique ou quando haja conveniência do trabalhador e da entidade patronal.

2 — A remuneração será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores a tempo inteiro com a mesma categoria profissional e em função do número de horas de trabalho prestado.

3 — Os trabalhadores admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de duas ou mais empresas, desde que, no conjunto, não somem mais de nove horas diárias nem quarenta e quatro semanais.

4 — Todos os trabalhadores sujeitos a este regime, salvo aqueles que já o pratiquem, não poderão trabalhar por conta própria ou alheia em concorrência com a sua entidade patronal.

### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

#### **Isenção do horário de trabalho**

1 — Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem expressamente desde que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis 11, 10 e 9, terá direito a um prémio de 20%, calculado sobre a sua remuneração mensal; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25%.

### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

#### **Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário diário normal.

2 — A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição horária efectiva, acrescida de 100%.

3 — O cálculo da remuneração normal deve ser feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$R = \frac{Rm \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

$Rm$  = retribuição mensal total;

$N$  = período normal de trabalho semanal.

### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

#### **Trabalho nocturno**

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno prestado entre as 20 e as 24 horas será pago com um acréscimo de 25%; o trabalho nocturno prestado entre as 24 e as 7 horas será pago com um acréscimo de 50%; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas quatro ou mais horas durante o período considerado nocturno, será todo o período diário remunerado com este acréscimo.

3 — Se, além de nocturno, o trabalho for suplementar, prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

4 — Quando o trabalho nocturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte.

5 — As ausências de trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 39.<sup>a</sup>

### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

#### **Deslocações em serviço**

1 — Os trabalhadores que no âmbito das respectivas funções se desloquem em serviço das empresas terão direito ao pagamento de:

- a) Transporte em caminho de ferro, avião ou 0,25 do preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido quando transportados em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento condignos mediante a apresentação de documentos, justificativos e comprovativos das despesas.

2 — Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa, deverá esta abonar previamente um valor estimado e acordado entre as partes, de modo a fazer face às despesas de deslocação em serviço.

3 — Nas grandes deslocações a entidade patronal deverá atender ao pedido do trabalhador na contratação de um seguro de vida, com condições e capital a estipular conforme os casos e de acordo com ambas as partes.

## **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

### **Local de trabalho**

O local de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

## **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

### **Transferência do local de trabalho**

1 — A transferência de trabalhadores está condicionada a acordo prévio escrito.

2 — Não havendo acordo escrito, os trabalhadores dos refeitórios e cantinas de concessão poderão ser transferidos para qualquer estabelecimento da entidade patronal desde que o mesmo se situe num raio de 25 km, contados a partir do local de residência do trabalhador, se existir motivo grave prévia e devidamente justificado pela entidade patronal.

3 — Verificada a impossibilidade real da situação prevista no número anterior, ou seja a inexistência de um estabelecimento no referido raio, os 25 km contar-se-ão a partir do anterior local de trabalho.

4 — Consideram-se motivos graves justificativos da transferência do trabalhador, nomeadamente os seguintes:

- a) Existência de litígio entre a concedente e a concessionária sobre a permanência do trabalhador na cantina, por facto imputável a este, e desde que a concedente imponha a transferência do trabalhador;
- b) Manifesta incompatibilidade nas relações de trabalho com os colegas;
- c) Nos casos de tomada de concessão, nos 15 dias iniciais, se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão da nova concessionária;
- d) Verificação de excesso de mão-de-obra, por diminuição notória, nos serviços que a concessionária presta, nomeadamente a redução de refeições, por motivos alheios à mesma.

5 — À empresa fica, em todos os casos de transferência, a obrigação de custear as despesas de transportes ou outros gastos que directamente passem a existir para o trabalhador, por força da referida transferência.

## **CAPÍTULO V**

### **Da suspensão da prestação do trabalho**

#### **SECÇÃO I**

##### **Descanso semanal e feriados**

## **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

### **Descanso semanal**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal, que será sempre gozado ininterruptamente.

2 — Para os empregados administrativos o descanso semanal será ao sábado e domingo, salvo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

3 — Para os restantes demais profissionais o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho.

4 — A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida mediante prévia autorização da entidade patronal.

5 — Sempre que possível, a entidade patronal proporcionará aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

## **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

### **Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal**

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado será remunerado com o acréscimo de mais 100% sobre a retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que tenham trabalhado mais de quatro horas em dias de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes. Tal direito existirá ainda, independentemente do número de horas de trabalho prestado, quando em dia de descanso o trabalhador seja propositadamente chamado à empresa para prestar trabalho. Em qualquer dos casos, o período de três dias poderá ser alargado desde que as conveniências de serviço o justifiquem.

3 — Salvo acordo entre as partes, o alargamento do período de três dias não poderá exceder um mês.

## **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

### **Feriados**

1 — O trabalho prestado em dias de feriado será havido como suplementar e pago nos termos dos n.<sup>os</sup> 2 e 3 da cláusula 18.<sup>a</sup>, sendo R igual à remuneração do trabalho prestado em cada dia feriado, que igualmente acrescerá à retribuição mensal do trabalhador.

2 — São feriados obrigatórios os expressamente considerados como tal na lei.

3 — Além dos feriados referidos no número anterior, são também de observância obrigatória a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se encontrar sediado o estabelecimento.

4 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado, por acordo das partes, noutro dia de significado local no período da Páscoa.

#### **SECÇÃO II**

##### **Férias**

## **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

### **Férias — Princípios gerais**

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil, nos termos da lei geral.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, com ressalva do disposto nos números que se seguem.

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após o decurso de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

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

2 — A entidade patronal pode, nos termos da lei, encerrar total ou parcialmente o estabelecimento para efeito de gozo de férias dos seus trabalhadores.

3 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Escolha da época de férias

1 — A época de férias deve ser marcada de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal marcar-las no período de 1 de Maio a 31 de Outubro e de forma que os trabalhadores da mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente.

3 — O início das férias não pode coincidir com o dia de descanso semanal do trabalhador nem com dia feriado.

4 — Na fixação das férias a entidade patronal observará uma escala rotativa de modo a permitir anual e consecutivamente a utilização de todos os meses de Verão, por cada trabalhador, de entre os que desejem fazer férias no referido período.

5 — Sem prejuízo dos números anteriores, a entidade patronal deve elaborar sempre, até 15 de Abril, um mapa de férias de todo o pessoal ao seu serviço, que afixará em local visível na empresa.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — Se depois de marcado o período de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento do seu início ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente venha a sofrer na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

3 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Retribuição de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que o trabalhador receberia como se estivesse em serviço efectivo.

2 — Na retribuição de férias o trabalhador receberá o suplemento a que se refere a cláusula 19.<sup>a</sup> sempre que preste regularmente mais de quatro horas diárias no período considerado nocturno.

3 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo têm direito, enquanto se mantiver tal contrato, a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês de trabalho efectivo.

4 — Para efeitos da determinação do mês completo considerado no número anterior devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que o trabalho foi prestado.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm anualmente direito a um subsídio de férias igual à retribuição das férias, com exceção do valor da alimentação referido no anexo I.

2 — No ano da cessação do contrato o trabalhador receberá um subsídio de férias calculado segundo os meses de trabalho efectivo que tenha prestado.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Alimentação nas férias

1 — Quando a alimentação for fornecida em espécie, pode o trabalhador optar por continuar a tomar as refeições no estabelecimento durante o decurso das férias, se este não encerrar.

2 — No caso referido no número anterior, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal a sua opção com, pelo menos, 15 dias de antecedência sobre a data do início do gozo de férias.

### SECÇÃO III

#### Faltas

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Comunicação e prova das faltas justificadas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — A entidade patronal pode, em qualquer caso, exigir prova dos factos invocados pelo trabalhador para justificação das faltas.

3 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

4 — A prova da situação de doença poderá ser feita por documento médico de estabelecimento hospitalar ou de médico da segurança social ou ainda por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, 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, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários ou inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de segurança social ou membros de comissões de trabalhadores;
- c) Casamento, durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrasta, genros, noras e enteados, durante cinco dias consecutivos;

- e) Morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;
- f) Parto da esposa ou companheira, durante dois dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e na véspera;
- h) Inspecção militar, durante o dia da inspecção e o tempo necessário à deslocação;
- i) Doação de sangue, a título gracioso, durante o dia da doação.

2 — Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir a prova documental dos factos alegados.

3 — Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da ocorrência do funeral.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As referidas na alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados nesta convenção;
- c) Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplicando-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Consequência das faltas não justificadas

1 — As falsas não justificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao número de faltas ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir de igual número de dias no período de férias imediato.

2 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do total.

3 — As faltas dadas pelos motivos previstos no n.º 1 da cláusula 35.<sup>a</sup>, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

4 — As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar grave quando excederem três dias seguidos ou seis interpolados no mesmo ano civil.

### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

#### **Dia de aniversário do trabalhador**

1 — No dia de aniversário do trabalhador, este terá direito à dispensa de prestação de trabalho, sem prejuízo da retribuição, durante pelo menos quatro horas.

2 — Para efeitos do número anterior, o período a gozar será marcado pela entidade patronal, que, na medida do possível, procurará atender à preferência manifestada pelo trabalhador.

### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

#### **Desconto das faltas**

1 — Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas de trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm}{30} = Rd$$

sendo:

*Rm* = remuneração mensal;

*Rd* = remuneração diária.

2 — Quando o desconto se reporte a horas não trabalhadas, o cálculo do valor hora será feito de acordo com a fórmula do n.º 3 da cláusula 18.<sup>a</sup>

## **SECÇÃO IV**

### **Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado**

#### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

##### **Licença sem retribuição**

1 — A pedido escrito do trabalhador poderá a entidade patronal conceder-lhe licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição autorizada pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade do trabalhador.

3 — Quando o período de licença ultrapasse 30 dias, aplica-se o regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado.

#### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

##### **Impedimento respeitante ao trabalhador**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas nesta convenção.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço sob pena de perder o direito ao lugar.

5 — Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe a retomada do serviço, no prazo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade.

### **Cláusula 42.<sup>a</sup>**

#### **Verificação de justa causa durante a suspensão**

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

### **Cláusula 43.<sup>a</sup>**

#### **Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração**

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade patronal ou por razões e interesse desta, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

## **CAPÍTULO VI**

### **Da retribuição**

## **SECÇÃO I**

### **Remuneração pecuniária**

#### **Cláusula 44.<sup>a</sup>**

##### **Remunerações mínimas pecuniárias de base**

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas das tabelas constantes do anexo I.

2 — Na remuneração base efectivamente auferida pelos trabalhadores não se inclui o valor da alimentação nem das demais prestações pecuniárias.

#### **Cláusula 45.<sup>a</sup>**

##### **Lugar do cumprimento**

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

2 — Tendo sido estipulado lugar diverso do da prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

3 — Salvo os casos previstos na lei geral, a entidade patronal não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os controladores-caixa, os caixas, os tesoureiros, os cobradores e os demais profissionais que tenham fundo de caixa à sua responsabilidade têm direito a um subsídio mensal para falhas, correspondente a 10% da remuneração mínima pecuniária de base fixada, na tabela salarial que vigorar, para a categoria de controlador-caixa.

2 — 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.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Na época de Natal, até ao dia 20 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês na parte pecuniária da sua retribuição.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando a relação de trabalho no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

## SECÇÃO II

### Alimentação

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Princípio do direito à alimentação

Têm direito à alimentação todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo de estabelecimento onde prestem serviço, independentemente da natureza do contrato de trabalho e categoria profissional.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Fornecimento de alimentação

Nos estabelecimentos em que se confeccionem ou sirvam refeições, a alimentação será fornecida, obrigatoriamente, em espécie; nos demais estabelecimentos será substituída pelo equivalente pecuniário previsto no anexo I.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Refeições que constituem a alimentação

1 — As refeições que integram a alimentação são o pequeno-almoço, o almoço, o jantar, a ceia simples e a ceia completa.

2 — Os trabalhadores que recebam alimentação em espécie têm direito às refeições compreendidas no período do seu horário de trabalho e, no mínimo, a uma refeição ligeira e a uma refeição principal.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Condições básicas de alimentação

1 — As refeições serão constituídas, atendendo à preferência dos trabalhadores, por:

- a) Pequeno-almoço — café ou chá com leite, pão com manteiga ou doce;
- b) Ceia simples — duas sandes de carne ou queijo e 2 dl de vinho, ou leite, ou café com leite, ou chá;
- c) Almoço, jantar ou ceia completa — sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, 3 dl de vinho, ou cerveja, ou refrigerante, ou leite, ou água mineral, fruta ou doce, café e pão da qualidade que é servida aos clientes.

2 — Têm direito a ceia simples os trabalhadores que tenham actividade entre as 23 horas e a 1 hora da manhã.

3 — Têm direito a ceia completa os trabalhadores que estejam em serviço para além da 1 hora da manhã.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Tempo destinado às refeições

1 — As horas de refeição são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados à refeição do pessoal, constantes do mapa de horário de trabalho.

2 — O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais.

3 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão as refeições ser fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho, salvo se o trabalhador concordar expressamente com outro momento para o seu fornecimento.

4 — Nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

5 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 11 horas.

### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

#### **Alimentação especial**

O profissional que por prescrição médica necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o pagamento do equivalente pecuniário do anexo I.

### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

#### **Valor pecuniário da alimentação**

Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação, que não poderá em algum caso ser deduzido no salário do trabalhador, independentemente do montante deste, é o previsto no anexo I.

### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

#### **Casos em que deixa de ser prestada a alimentação**

Nos casos previstos na cláusula 49.<sup>a</sup>, quando aos trabalhadores não seja fornecida a alimentação em espécie por facto que não lhes seja imputável, esta será substituída pelos montantes previstos na tabela B para o valor pecuniário da alimentação do anexo I; ou seja, pelo quantitativo global diário das refeições que deixarem de tomar.

## **CAPÍTULO VII**

### **Da cessação do contrato entre a concedente e a concessionária**

### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

#### **Cessação do contrato entre a concedente e a concessionária**

1 — Quando se verificar a cessação do contrato celebrado entre a entidade concedente e a concessionária, a entidade que passar a executar e ou supervisionar o serviço, seja ou não a própria concedente, obriga-se a ficar com todos os trabalhadores que ali normalmente prestem serviço há mais de 90 dias imediatamente anteriores à data da cessação.

2 — Na hipótese prevista no número anterior e relativamente aos trabalhadores que até à data da cessação do contrato celebrado entre a concedente e a concessionária prestem serviço nas cantinas, refeitórios e fábricas de refeições abrangidas pela presente convenção há 90 ou menos dias ou, ainda, aqueles cuja remuneração e ou categoria tenham sido alteradas dentro do referido período, desde que tal não tenha resultado directamente de aplicação de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, será da responsabilidade da entidade que até então prestava serviço a manutenção dos respectivos vínculos contratuais.

3 — As regras dos números anteriores aplicam-se a todos os trabalhadores afectos à cantinas, refeitórios e fábricas de refeições abrangidas pela presente convenção, incluindo os que estejam com baixa médica ou acidentados, em cumprimento de tarefas legais ou outras ausências devidamente comprovadas ou justificadas.

4 — O concessionário cessante deverá notificar, quando possível, os trabalhadores ao seu serviço da cessação do respectivo contrato celebrado com a concedente.

5 — Nos casos previstos no n.º 1, a responsabilidade pelo pagamento dos subsídios de férias e de Natal aos trabalhadores que ainda os não tenham recebido, sem prejuízo do direito de regresso em relação à concessária cessante, nas partes proporcionais que são da responsabilidade desta, recairá sobre a entidade que a vier substituir.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Disposições finais**

### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

#### **Indumentária**

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto a calça preta e a camisa branca tradicionais da indústria.

2 — A escolha de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do local de trabalho e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização do estabelecimento.

3 — As despesas de limpeza e conservação da indumentária são encargos da entidade patronal, desde que possua lavandaria.

### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

#### **Utensílios partidos**

Não é permitido descontar na retribuição do trabalhador o valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante de tais ocorrências.

### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

#### **Objectos perdidos**

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 — Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm direito a exigir um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

### **Cláusula 60.<sup>a</sup>**

#### **Manutenção de direitos adquiridos**

1 — Da aplicação da presente convenção não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores designadamente baixa de nível ou alteração de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser observadas.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que a presente convenção.

**Cláusula 62.<sup>a</sup>**

**Comissão paritária**

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três elementos nomeados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros três elementos nomeados pela ARESP — Associação dos Restaurantes e Similares de Portugal.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura da presente convenção, quais os seus representantes.

3 — Compete à comissão paritária a interpretação das disposições da presente convenção e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4 — A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes pelo menos dois representantes de cada uma das partes.

5 — As deliberações são vinculativas, constituindo automaticamente parte integrante da presente convenção quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação por qualquer das partes.

7 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

8 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar de assessores sem direito a voto.

**ANEXO I**

**A) Subsídio de alimentação**

1 — No caso de trabalhadores que prestem serviço fora do local de confecção ou consumo de refeições, a alimentação será substituída por um equivalente pecuniário mensal de 15 300\$, salvo se os mesmos, sem infringirem o seu horário de trabalho, preferirem deslocar-se a um estabelecimento da entidade patronal.

2 — As empresas podem satisfazer o valor do subsídio de alimentação referido no número anterior através de senhas diárias de refeição.

**B) Valor pecuniário da alimentação**

1 — Valor das refeições completas/mês — 3800\$.

2 — Valor das refeições avulsas:

Pequeno-almoço — 85\$;

Almoço, jantar e ceia completa — 370\$;

Ceia simples — 150\$.

**C) Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base**

Nível	Categoria	Remuneração mínima de base
13	Director-geral .....	192 100\$00
12	Analista de informática .....	
	Assistente de direcção .....	
	Chefe de contabilidade/contabilista .....	
	Director comercial .....	156 900\$00
	Director de pessoal .....	
	Director de serviços .....	
	Director técnico .....	
11	Chefe de departamento .....	
	Chefe de divisão .....	
	Chefe de serviços .....	128 000\$00
	Programador de informática .....	
	Técnico industrial .....	
10	Chefe de secção (escritório) .....	
	Chefe de vendas .....	
	Desenhador-projectista .....	
	Inspector .....	113 200\$00
	Secretário de administração .....	
	Tesoureiro .....	
9	Assistente administrativo .....	
	Chefe de compras/ecónomo .....	
	Chefe de cozinha .....	
	Chefe de pasteleiro .....	
	Correspondente em línguas estrangeiras .....	
	Dietista .....	
	Encarregado de armazém .....	101 800\$00
	Encarregado de refeitório A .....	
	Enfermeiro .....	
	Inspector de vendas .....	
	Secretário da direcção .....	
8	Caixa .....	
	Controlador .....	
	Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Encarregado de refeitório B .....	97 000\$00
	Escrivário de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador de computador .....	
	Pasteleiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Técnico de vendas .....	
7	Chefe de sala de preparação .....	
	Fiel de armazém .....	
	Motorista de pesados .....	90 000\$00
	Oficial electricista .....	
	Operário polivalente .....	
6	Cobrador .....	
	Escrivário de 2. <sup>a</sup> .....	
	Motorista de ligeiros .....	
	Pasteleiro de 2. <sup>a</sup> .....	88 000\$00
	Prospector de vendas .....	
	Subencarregado de refeitório .....	
	Telefônista .....	
5	Amassador .....	
	Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Despenseiro A .....	79 000\$00
	Encarregado de balcão .....	
	Encarregado de bar .....	
	Oficial de cortador .....	
4	Conferente .....	
	Escrivário de 3. <sup>a</sup> .....	78 200\$00

Nível	Categoria	Remuneração mínima de base
3	Chefe de copa ..... Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> ..... Despenseiro B ..... Preparador/embalador .....	73 200\$00
2	Aspirante de amassador ..... Controlador-caixa ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Empregado de armazém ..... Empregado de bar ..... Estagiário de escritório do 2. <sup>o</sup> ano ..... Manipulador/ajudante de padaria ..... Preparador de cozinha .....	69 800\$00
1	Ajudante de despenseiro ..... Ajudante de motorista ..... Contínuo ..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Empregado de distribuição ..... Empregado de limpeza ..... Empregado de refeitório ..... Estagiário de bar (um ano) ..... Estagiário de cozinheiro (um ano) ..... Estagiário de escritório do 1. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário de pasteleiro (um ano) .....	66 000\$00

## ANEXO II

### Densidades

#### A) Densidades especiais

1 — As densidades especiais aplicam-se apenas aos refeitórios que possuam cozinha.

2 — a) Refeitórios e cantinas onde se servem e ou confeccionam menos de 100 refeições diárias:

Nestes refeitórios ou cantinas existirá obrigatoriamente, pelo menos, um cozinheiro de 3.<sup>a</sup>

b) Refeitórios e cantinas onde se confeccionam de 100 a 300 refeições diárias:

Nestes refeitórios ou cantinas existirá obrigatoriamente, pelo menos, um subencarregado de refeitório e um cozinheiro de 3.<sup>a</sup>

c) Refeitórios e cantinas onde se confeccionam entre 300 e 700 refeições diárias:

Nestes refeitórios ou cantinas existirá obrigatoriamente, pelo menos, um encarregado de refeitório B, um despenseiro B e um cozinheiro de 2.<sup>a</sup>

d) Refeitórios e cantinas onde se servem ou confeccionam mais de 700 refeições diárias:

Nestes refeitórios ou cantinas os encarregados de refeitório e os despenseiros terão a classificação A e será obrigatória a existência de, pelo menos, um encarregado de refeitório, um despenseiro e um cozinheiro de 1.<sup>a</sup>

2 — Para os efeitos do número anterior, a média diária de refeição será obtida com base no movimento das refeições servidas nos 365 dias anteriores de fun-

cionamento. No caso de estabelecimentos que não tenham um ano de funcionamento efectivo, será o cálculo feito na base das refeições contratualmente estipuladas.

## ANEXO III

### Condições de admissão, estágios e acessos

#### I — Condições de admissão

(Sem prejuízo do disposto na cláusula 4.<sup>a</sup>)

##### A) Trabalhadores do sector de hotelaria

Têm preferência na admissão, pela ordem indicada:

- a) Os trabalhadores diplomados pelas escolas de profissionais e já titulares da respectiva carteira profissional;
- b) Os trabalhadores titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas profissionais;
- c) Os trabalhadores munidos da competente carteira profissional.

##### B) Trabalhadores administrativos

1 — Para estes profissionais exige-se como habilitação mínima o 9.<sup>o</sup> ano de escolaridade ou equivalente; estas habilitações não são, porém, exigíveis aos trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão.

2 — O ingresso nas profissões de escrivário e operador de computador poderá ser precedido de estágio.

3 — O estágio para escrivário terá a duração máxima de dois anos.

##### C) Trabalhadores técnicos de desenho

Podem ser admitidos como técnicos de desenho todos os trabalhadores habilitados com diplomas dos cursos técnicos ajustados ao exercício da função.

##### D) Preferência genérica nas admissões

Os trabalhadores que prestem serviço na empresa, em regime de contratos a termo, têm preferência na admissão para o preenchimento de postos de trabalho permanentes que se verifiquem.

## II — Estágio

### A) Trabalhadores do sector de hotelaria

1 — O preenchimento de vagas nas categorias de empregado de bar, cozinheiro e pasteleiro pode ser precedido de estágio, caso o trabalhador não seja titular da carteira profissional da profissão respectiva.

2 — O estágio terá a duração máxima de um ano, mas cessará logo que o trabalhador obtenha aproveitamento em curso de formação profissional adequado.

3 — Findo o estágio o trabalhador ascende automaticamente à respectiva categoria profissional.

#### B) Trabalhadores administrativos

Logo que completem o período de estágio, os trabalhadores ingressam automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

### III — Acesso

#### Trabalhadores administrativos

1 — O acesso dos dactilógrafos processar-se-á nos mesmos termos do acesso dos escrivários estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

2 — Os escrivários de 3.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> ingressam automaticamente na categoria profissional imediata logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

### ANEXO IV

#### Definição técnica das categorias

*Ajudante de despenseiro.* — É o trabalhador não qualificado que colabora no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos e na limpeza da despensa. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; vigia e indica as manobras, colaborando nas operações de carga e de descarga.

*Amassador.* — É o trabalhador a quem incumbe a preparação e manipulação das massas para o pão e produtos afins, incluindo o refresco dos iscos, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e dos produtos afins.

*Analista de informática.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e às transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para um programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso con-

trário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação dos sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou elaboração de esquemas de funcionamento e ser designado, em conformidade, por analista orgânico e analista de sistemas.

*Aspirante de amassador.* — É o trabalhador que sob a orientação do amassador efectua todas as tarefas estipuladas para este.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Executa as tarefas mais exigentes que competem aos escrivários e colabora como seu superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Pode ainda coordenar o trabalho de um grupo de profissionais de categoria inferior.

*Assistente de direcção.* — É o trabalhador que auxilia o director na execução das suas funções. Pode ter a seu cargo a coordenação de vários departamentos.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara sobreescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de compras/ecónomo.* — É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseados nos respectivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas aquisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelos quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

*Chefe de contabilidade/contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da le-

gislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornecê os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registo, para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

*Chefe de copa.* — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos da copa.

*Chefe de cozinha.* — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e *grill* nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares, elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os viveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário de consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa ou quantitativamente.

*Chefe de departamento, de divisão e de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respectivamente, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição do equipamento e materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de pasteleiro.* — É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário; requisita matérias-primas e

outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável; cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas; mantém em dia os inventários de material e *stocks* de matérias-primas.

*Chefe de sala de preparação.* — É o trabalhador que coordena todo o serviço executado pelos profissionais preparadores.

*Chefe de secção de escritórios.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa; supervisiona o trabalho do pessoal de vendas e os outros membros do pessoal do sector de vendas; assegura-se do cumprimento dos princípios estabelecidos pela empresa em matérias de crédito e de vendas.

*Cobrador.* — É o trabalhador que efectua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

*Conferente.* — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros artigos, controlando as suas entradas e saídas.

*Continuo.* — É o trabalhador que executa tarefas diversas de carácter não especificado em escritórios; vigia entradas e saídas; presta informações de carácter geral aos visitantes, encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidos e anuncia-os; estampilha e entrega correspondência e outros documentos; auxilia acessoriamente os serviços de reprodução e arquivo de documentos.

*Controlador.* — É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos, bem como determinados trabalhos de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento, controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respectivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

*Controlador-caixa.* — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda e ou recebimento de senhas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controlo, recepção e balcão.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em língua estrangeira, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o

correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as.

**Cozinheiro (1.ª, 2.ª e 3.ª).** — É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e guarnece os pratos cozinhados; confeciona os doces destinados às refeições; vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

**Dactilógrafo.** — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

**Desenhador-projectista.** — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

**Despenseiro.** — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

**Dietista.** — É o técnico que calcula e planifica regimes alimentares, promove acções de educação alimentar; faz controlo de qualidade, procede à inspecção dos alimentos no campo higio-sanitário. Efectua ainda auditorias e promove acções de formação divulgando regras e procedimentos. Colabora em projectos de equipamentos para serviços de alimentação.

**Director comercial.** — É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as operações de venda da empresa, determina as possibilidades do mercado e avalia a situação das vendas; consulta o director-geral e os chefes de departamento com vista a determinar as tabelas de preços, as condições da prestação dos serviços e a fixar os orçamentos relativos ao pessoal e à promoção de vendas; concebe e estabelece o programa de vendas, comprehende, nomeadamente, os métodos e os incentivos das vendas, as campanhas especiais de vendas e a formação profissional do pessoal; controla e coordena as actividades do departamento de vendas; consulta os trabalhadores ligados às vendas acerca das tendências do mercado, nomeadamente no que diz respeito às reacções da clientela face aos produtos da empresa e toma decisões relativas às actividades do departamento de vendas; faz relatórios sobre as operações

de venda a pedido do director-geral. Pode negociar directamente contratos de vendas e organizar, orientar e controlar os estudos do mercado referentes às operações de venda. Pode tratar, com agências de publicidade ou outras organizações, da preparação e apresentação de publicidade comercial da empresa e aprovar o material publicitário antes da sua publicação.

**Director-geral.** — É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as actividades de uma empresa e coordena o trabalho dos seus colaboradores imediatos, determina a política geral da empresa, tendo em conta a situação presente, os resultados obtidos e as previsões feitas, estabelecendo o programa com vista à concretização dessa política; determina a maneira pela qual os objectivos estabelecidos na programação devem ser atingidos, consultando os seus colaboradores imediatos sobre problemas tais como métodos de exploração, instalação e equipamento necessários, recursos financeiros, vendas e pessoal; delega nos colaboradores a execução detalhada do programa; representa a empresa em negociações ou dirige estas em seu nome; decide das nomeações dos quadros superiores; faz relatórios de gestão.

**Director de pessoal.** — É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as actividades ligadas aos problemas de pessoal e às relações de trabalho de uma empresa e participa na definição da política de organização nos domínios da contratação, formação profissional, segurança, serviços sociais e outros domínios que digam respeito ao pessoal. Determina os recursos de mão-de-obra em relação com as necessidades presentes e futuras da empresa; consulta o director-geral e os chefes de departamento sobre problemas tais como contratação, tabelas salariais, admissões ou despedimentos de pessoal, assim como sobre a condução de negociações ou consultas com os representantes dos trabalhadores; participa na definição da política de pessoal; concebe e põe em funcionamento os processos de formação profissional de promoções, de segurança e higiene, de determinação dos níveis salariais, dos canais de consulta e comunicação das reclamações e outros assuntos que dizem respeito ao pessoal, aconselha e assiste o chefe de departamento sobre questões de pessoal, controla e coordena as actividades da direcção do pessoal, tomando as decisões necessárias ao seu fornecimento; aconselha ou assiste o director-geral nas negociações com os representantes dos trabalhadores e toma parte ou dirige essas negociações. Por vezes representa a empresa em tribunais de arbitragem de conflitos de trabalho.

**Director de serviços.** — 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. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, matérias, 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.

*Director técnico.* — É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as actividades ligadas à exploração dos serviços e participa na definição da política de exploração e desenvolvimento dos serviços; colaborar com o director comercial e o director-geral na análise da situação dos serviços, para ajuizar se correspondem às necessidades dos utilizadores, tendo em conta o volume de utentes e clientes e da sua evolução provável, bem como da capacidade dos equipamentos existentes; colabora na definição da política de exploração e de desenvolvimento dos serviços; colabora na fixação ou aprovação dos métodos ou processos a seguir para uma exploração eficaz dos serviços; controla e coordena as actividades de exploração e todas as decisões necessárias; elabora relatórios para o director-geral sobre a exploração.

*Empregado de armazém.* — É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento; acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos. Procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou de utilização. Fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

*Empregado de bar.* — É o trabalhador que prepara e serve bebidas de frutos, sandes e produtos similares; pode receber e registar as importâncias respectivas.

*Empregado de distribuição.* — É o trabalhador que, em veículo da empresa concessionária ou da empresa concedente, se desloca aos diversos centros; prepara, condiciona, carrega e descarrega as mercadorias a transportar e a recolher; procede à verificação de todo o material ou géneros inerentes a todo o circuito, executa serviços de higienização dos sectores do seu circuito, podendo ajudar o motorista.

*Empregado de limpeza.* — É o trabalhador que superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

*Empregado de refeitório.* — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório ou outros locais de confecção e distribuição todos os trabalhos relativos aos mesmos, nomeadamente preparação, disposição, distribuição e higienização nos locais onde são fornecidas refeições; empacotamento e disposição dos talheres, disposição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões e mesas de centro de convívio todos os géneros sólidos e líquidos que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, louças, recipientes, arcas e câmaras friográficas e outros utensílios existentes; lava talheres, vidros, louças, recipientes, preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio de diversos sectores que compõem o refeitório.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter sob sua orientação um ou mais fiéis de armazém.

*Encarregado de balcão.* — É o trabalhador que supervisoria as tarefas de alimentação do balcão, o empratamento, e coordena o serviço do balcão da linha de self-service.

*Encarregado de bar.* — É o trabalhador que supervisiona, coordena e executa os serviços de bar num refeitório ou centro de convívio.

*Encarregado de refeitório.* — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das refeições, tornando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e de demais sectores do refeitório ou cantinas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

*Enfermeiro.* — É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o grau de saúde, como até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção de segurança no trabalho, bem como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores saúes e doentes e verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial e peso, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminhá-los para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

*Escriturário (1.ª, 2.ª e 3.ª).* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à em-

presa; ordena e arquiva notas de livrâncias, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

*Estagiário de bar.* — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de empregado de bar e executar as suas funções.

*Estagiário de cozinha.* — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de cozinheiro e executar as suas funções.

*Estagiário de pasteleiro.* — É o trabalhador que se prepara para ascender à categoria de pasteleiro e executar as suas funções.

*Estagiário (escritório).* — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções para que estagia.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador responsável pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respectivas entradas e saídas.

*Inspector.* — É o trabalhador que coordena e inspeciona os diversos centros; tem autonomia sobre todo o pessoal, documentos e serviços, dentro do centro; fornece dados e faz relatórios para apreciação superior. Em todo ou qualquer refeitório ou cantina, onde não haja serviço central de apoio, o profissional responsável poderá ter essa categoria, mesmo que a nomenclatura utilizada no quadro da empresa seja a de «encarregado de refeitório».

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que coordena e orienta o trabalho de uma ou mais equipas de venda; reúne com os vendedores para transmitir e recolher informações e indicar lotes de venda ideais a atingir; toma conhecimento de problemas surgidos com os clientes, tais como reclamações, e transmite-os ao departamento comercial; controla os resultados e a actuação das equipas, analisando mapas, gráficos e os relatórios dos técnicos de vendas, elabora gráficos e relatórios-resumos semanais e mensais dos resultados das vendas, problemas detectados e actividades da concorrência; estuda previsões das vendas com base nos mapas, elaborando estimativas; colabora na formação técnica dos vários elementos das equipas de vendas.

*Manipulador/ajudante de padaria.* — É o trabalhador que colabora e auxilia no fabrico de pão e ou produtos afins; compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios, bem como das instalações.

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo licença de condução profissional, conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e da carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

*Oficial cortador.* — É o trabalhador que corta carnes para confecção e colabora nos trabalhos da cozinha.

*Oficial electricista.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que aciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo, coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura, vigia o funcionamento do computador, executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas, retira o papel impresso e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas, detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola, operador de material periférico.

*Operário polivalente.* — É o trabalhador que executa tarefas de electricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

*Pasteleiro de 1.ª* — É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases de fabrico, dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização nos trabalhos de cozinha.

*Pasteleiro de 2.ª* — É o trabalhador que trabalha com o forno; qualquer que seja a sua área, coadjuva o pasteleteiro de 1.ª no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos da cozinha.

*Preparador de cozinha.* — É o trabalhador que sob as ordens de um cozinheiro o auxilia nas suas tarefas, designadamente na preparação de legumes, peixes, carnes e outros alimentos.

*Preparador/embalador.* — É o trabalhador que prepara todo o equipamento, reúne os alimentos das secções de produção e procede à sua embalagem e acondicionamento. Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arumação nos aviões como ajudante de motorista.

*Programador de informática.* — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por

computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Prospector de vendas.* — É o trabalhador que averigua e estuda as possibilidades do mercado, elabora os relatórios e o cadastro de projecção de clientes, estabelece e mantém contactos com os clientes actuais e potenciais, podendo propor novos clientes, elabora orçamentos e faz projectos para concurso, estuda e propõe alterações de preços, custos e outros encargos dos contratos em vigor, podendo colaborar nos estudos de gestão das unidades. Colabora no estudo técnico das unidades, nomeadamente quanto a tipos de instalações, necessidades de materiais, pessoal e stocks, e propõe técnicas de montagem e funcionamento da linha.

*Secretário de administração.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir as actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir as actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Subencarregado de refeitório.* — É o trabalhador que superintende nos diversos trabalhos dos refeitórios em que o número de refeições diárias seja inferior a 200. Em refeitórios com um número superior de refeições diárias, este profissional, quando exista, trabalhará sob a orientação do encarregado de refeitório, podendo, eventualmente, substituí-lo na sua ausência.

*Técnico industrial.* — É o trabalhador proveniente do grau máximo da sua especialidade que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos, executa trabalhos técnicos segundo as especialidades ou ramo, podendo utilizar a sua experiência dando assistência e técnicos de engenharia em trabalhos, tais como projectos, cálculos, especificações, memórias descriptivas e actividade técnico-comercial. Pode, sempre que seja possível, tomar decisões dentro da orientação recebida. Pode exercer funções de coordenação, podendo orientar técnicos numa actividade comum.

*Técnico de vendas.* — É o trabalhador que fala com o cliente, informa-se dos serviços e produtos que o cliente deseja e dos custos/preços aproximados que está

disposto a pagar, auxilia o cliente a efectuar a escolha, evidenciando as qualidades e vantagens dos serviços e produtos, salientando as características de ordem-técnica e outras; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; faz contratos.

*Telefonista.* — É o trabalhador que opera o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens. Pode ter de operar com telex e colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivo, desde que adstritos e referentes à respectiva secção.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhes estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

## ANEXO V

### Níveis de enquadramento profissional

#### Nível 13:

Director-geral.

#### Nível 12:

Analista de informática.  
Assistente de direcção.  
Chefe de contabilidade/contabilista.  
Director comercial.  
Director de pessoal.  
Director de serviços.  
Director técnico.

#### Nível 11:

Chefe de departamento.  
Chefe de divisão.  
Chefe de serviços.  
Programador de informática.  
Técnico industrial.

#### Nível 10:

Chefe de secção (escritório).  
Chefe de vendas.  
Desenhador-projectista.  
Inspector.  
Secretário de administração.  
Tesoureiro.

#### Nível 9:

Assistente administrativo.  
Chefe de compras/ecónomo.  
Chefe de cozinha.  
Chefe de pasteleiro.  
Correspondente em línguas estrangeiras.  
Dietista.  
Encarregado de armazém.  
Encarregado de refeitório A.

Enfermeiro.  
Inspector de vendas.  
Secretário da direcção.

Nível 8:

Caixa.  
Controlador.  
Cozinheiro de 1.ª  
Encarregado de refeitório B.  
Escrutário de 1.ª  
Operador de computador.  
Pasteleiro de 1.ª  
Técnico de vendas.

Nível 7:

Chefe de sala de preparação.  
Fiel de armazém.  
Motorista de pesados.  
Oficial electricista.  
Operário polivalente.

Nível 6:

Cobrador.  
Escrutário de 2.ª  
Motorista de ligeiros.  
Pasteleiro de 2.ª  
Prospector de vendas.  
Subencarregado de refeitório.  
Telefonista.

Nível 5:

Amassador.  
Cozinheiro de 2.ª  
Despenseiro A.  
Encarregado de balcão.  
Encarregado de bar.  
Oficial de cortador.

Nível 4:

Conferente.  
Escrutário de 3.ª

Nível 3:

Chefe de copa.  
Cozinheiro de 3.ª  
Despenseiro B.  
Preparador/embalador.

Nível 2:

Aspirante de amassador.  
Controlador-caixa.  
Dactilógrafo do 2.º ano.  
Empregado de armazém.  
Empregado de bar.  
Estagiário de escritório do 2.º ano.  
Manipulador/ajudante de padaria.  
Preparador de cozinha.

Nível 1:

Ajudante de despenseiro.  
Ajudante de motorista.  
Contínuo.  
Dactilógrafo do 1.º ano.  
Empregado de distribuição.  
Empregado de limpeza.  
Empregado de refeitório.  
Estagiário de bar (um ano).  
Estagário de cozinheiro (um ano).  
Estagiário de escritório do 1.º ano.  
Estagiário de pasteleteiro (um ano).

Lisboa, 28 de Dezembro de 1994.

Pela ARESP — Associação dos Restaurantes e Similares de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seus sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
STESCB — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
SINDCES/C-N — Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte;

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Entrado em 4 de Janeiro de 1995.

Depositado em 12 de Janeiro de 1995, a fl. 96 do livro n.º 7, com o n.º 5/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

---

**AE entre a Portugal Telecom, S. A., e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outros**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e revisão**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Portugal Telecom, S. A. (adiante referida

por Portugal Telecom ou por empresa), e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua actividade profissional.

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

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

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

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

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

1 — São deveres da empresa, nomeadamente:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, em conformidade com as prescrições legais aplicáveis;
- c) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador e providenciar para que quaisquer observações ou repreensões sejam feitas por forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Remeter a todos os sindicatos signatários deste acordo, designadamente às direcções, secções ou delegações, aos delegados sindicais e a todos os locais de trabalho, exemplares das publicações da empresa destinadas a informação geral;
- e) Prestar esclarecimentos aos trabalhadores da empresa e às ORT sobre questões do seu interesse;
- f) Pôr à disposição dos trabalhadores instalações adequadas dentro da empresa para reuniões, locais e quadros para afixação de documentos sindicais e diplomas internos da empresa;
- g) Entregar a cada trabalhador um exemplar do presente acordo;
- h) Exigir de cada trabalhador trabalho compatível com as aptidões, categoria e deontologia profissionais, bem como com as suas possibilidades físicas e psíquicas;
- i) Proporcionar aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida condições de trabalho adequadas;
- j) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, sempre que o respectivo trabalhador o solicite;
- k) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificado ou certidões, donde constem a antiguidade, funções e cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à sua situação e currículo, que expressamente forem solicitados pelo interessado;
- l) Proporcionar aos trabalhadores protecção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por actos ou omissões inerentes à função que desempenham;

m) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação e acompanhando com especial interesse os trabalhadores que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos, informações e esclarecimentos necessários;

- n) Fornecer aos trabalhadores o fardamento ou equipamento de trabalho, nos casos em que o deva fazer nos termos dos normativos em vigor;
- o) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou colectivamente, que afectem ou possam a vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço que a empresa se obriga a prestar;
- p) Enviar às associações sindicais signatárias deste acordo, a pedido das mesmas, em numerário, cheque, vale de correio ou transferência bancária, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeita, o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores que o solicitem, por escrito, à empresa, acompanhado dos respectivos mapas devidamente preenchidos.

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

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

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerce os direitos previstos na Constituição, na lei ou no presente acordo, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou prejudicá-lo por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, directa ou indirectamente, salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste acordo;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo a pedido do próprio ou nos casos previstos na lei ou neste acordo;
- d) Despedir ou readmitir qualquer trabalhador, ainda que com o acordo deste, com o propósito de o prejudicar ou diminuir os seus direitos ou regalias;
- e) Criar obstáculos ao exercício das funções dos membros dos corpos gerentes e delegados sindicais nos locais de trabalho ou fora deles;

- f) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador, para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo;
- h) Retirar aos trabalhadores quaisquer direitos ou regalias já adquiridas, excepto nos casos expressamente acordados pelas partes em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, que se considerar mais favorável.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores da empresa, nomeadamente:

- a) Observar e fazer observar as instruções e orientações hierárquicas emitidas, dentro dos limites dos poderes de direcção da empresa, definidos neste acordo e na lei, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e garantias próprios ou dos trabalhadores em geral;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar e tratar os clientes e o público em geral de forma correcta;
- c) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade e higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- d) Comunicar por escrito ao serviço, no prazo máximo de 30 dias, a sua residência habitual;
- e) Cumprir as normas quanto ao sigilo e segurança das telecomunicações e guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço;
- f) Dar conhecimento à empresa, através da linha hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- g) Ser portador do cartão de identificação da empresa, quando em serviço, e exibi-lo nos termos da regulamentação vigente;
- h) Utilizar os fardamentos de trabalho e equipamentos fornecidos pela empresa;
- i) Zelar pelo bom estado de conservação das instalações, do material e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados;
- j) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho, procedendo ao registo de comparecência nos termos que a empresa determinar;
- k) Comparecer às ações de formação para que tenham sido convocados;
- l) Comparecer aos exames médicos para que os serviços de medicina do trabalho os tenham convocado;
- m) Cooperar, na medida do possível, em todos os actos inerentes à melhoria da produtividade da empresa;
- n) Executar com competência os serviços que lhes forem confiados pelos superiores hierárquicos;
- o) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito prestando-

- lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem;
- p) Respeitar os interesses da empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, com ela ou em concorrência com ela, ainda que por interposta pessoa, e não se servindo dos meios ou instrumentos postos à sua disposição, pela empresa, para fins alheios àqueles para que foram concedidos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Direito de reclamação**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Reclamações ou exposições**

1 — Todos os trabalhadores que desejem apresentar quaisquer reclamações, verbais ou por escrito, deverão fazê-lo por via hierárquica. Identicamente procederão quanto a qualquer consulta ou exposição.

2 — No caso de reclamações verbais, o chefe directo poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito em impressos próprios, quando os houver.

3 — No caso de apresentação escrita, as reclamações, tal como as consultas e exposições, deverão ser objecto de decisão escrita, por quem para tal tiver competência, num prazo não superior a 30 dias úteis.

## CAPÍTULO III

### Categorias profissionais, níveis e funções

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Definição de conceitos base

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

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

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Definição de funções

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Funções diferentes

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

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

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

4 — O desempenho de funções superiores, nos termos desta cláusula, confere direito, no mínimo, a um abono de montante equivalente à diferença entre o nível remuneratório que o trabalhador detém e o imediatamente seguinte.

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Antiguidades

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

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

3 — Antiguidade no nível de progressão:

a) É o tempo decorrido desde a data de ingresso do trabalhador nesse nível, incluindo, no caso de se tratar do nível inicial da categoria profissional em causa, o tempo de formação específica anterior à admissão ou à mudança de categoria profissional, depois de descontadas as faltas injustificadas e de natureza disciplinar e os períodos de licença sem retribuição;

b) Quanto a categorias profissionais para as quais não seja exigida formação específica anterior à admissão, o tempo de contratação a termo, desde que no exercício das mesmas funções e sem interrupção destas, será relevante para efeito de antiguidade no nível inicial, depois de descontadas as faltas injustificadas e de natureza disciplinar e as ausências por motivo de licença sem retribuição.

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

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

## CAPÍTULO IV

### Preenchimento de postos de trabalho, movimentação profissional e formação

#### SECÇÃO I

##### Transferências

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Conceito

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para local de trabalho diferente daquele onde habitualmente presta serviço nos termos da lei e deste AE.

2 — As transferências podem efectuar-se:

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Modalidades de transferência

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

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

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

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Regras da transferência por conveniência de serviço

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

- a) Nas situações em que o trabalhador não mude de residência, terá direito ao acréscimo de despesas com transportes colectivos resultantes da transferência, enquanto essa residência se mantiver;
- b) Para efeitos da alínea anterior, calcular-se-á a diferença entre os encargos com transportes colectivos desde a residência até ao novo e ao imediatamente anterior local de trabalho;
- c) Sempre que as transferências por conveniência de serviço impliquem mudança de residência, a empresa custeará as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

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

3 — Nas transferências por conveniência de serviço que impliquem mudança de residência e comprovadamente acarretem prejuízo grave para o trabalhador, será atribuída, em acréscimo à indemnização referida no n.º 1, uma compensação a acordar caso a caso, de montante não inferior ao equivalente a seis meses de ajudas de custo.

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Efectivação de transferência

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

## SECÇÃO II

### Mudança de categoria profissional

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Conceito

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

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

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

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

- a) Necessidade de serviço;
- b) Reorganização do serviço;
- c) Reestruturação e ou extinção de posto de trabalho ou de categoria profissional;
- d) Inadequação do trabalhador ao posto de trabalho;
- e) Recomendação dos serviços de medicina do trabalho.

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

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

O trabalhador que toma a iniciativa de propor a mudança de categoria profissional deve possuir as habili-

tações e satisfazer os demais requisitos exigidos para a categoria profissional de destino, nos termos deste acordo.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Seleção

A empresa reserva-se o direito de proceder a provas de selecção que permitam avaliar a capacidade do trabalhador para exercer novas funções.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Efectivação das mudanças de categoria profissional

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

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

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

3 — Quando a mudança for da iniciativa da empresa, dentro de uma mesma zona funcional e para categoria mais qualificada, o trabalhador será posicionado no nível de valor imediatamente superior.

### SECÇÃO III

#### Admissões

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

O ingresso na empresa pode efectuar-se através de:

- Admissão directa;
- Admissão por concurso.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Período experimental

O período experimental tem a duração prevista na lei.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

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

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

### SECÇÃO IV

#### Progressão

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Conceito

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Modalidades

1 — A progressão pode ser automática ou por nomeação.

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

3 — A antecipação consiste na passagem a nível de progressão superior tendo por base o mérito.

4 — O retardamento tem por base o demérito e consiste no atraso da passagem automática ao nível de progressão seguinte, por período até um ano.

5 — A empresa fundamentará por escrito a avaliação do demérito.

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Condições específicas

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

### SECÇÃO V

#### Cargos de direcção e chefia

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Cessação da comissão de serviço

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

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Substituição

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

2 — O exercício pleno das funções inerentes a um cargo de direcção ou de chefia, determinado nos termos do número anterior, confere direito à diferença entre a remuneração fixada e a auferida pelo trabalhador.

#### SECÇÃO VI

##### Formação

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Formação

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

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

#### CAPÍTULO V

##### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Deslocações em serviço

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Conceitos

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

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

- a) Deslocação em serviço — a prestação temporária de trabalho fora do local de trabalho;
- b) Local de trabalho — aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou de onde é destacado para prestar serviço noutras locais;
- c) Ajudas de custo — os abonos devidos aos trabalhadores deslocados em serviço para participação em despesas de alimentação ou alojamento, nas condições previstas neste acordo;
- d) Pequena deslocação — as que permitem, em condições normais, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual;
- e) Grandes deslocações — as que não permitem o regresso diário à residência habitual.

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Residência do trabalhador

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Regresso ao local de trabalho

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

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

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

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

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

## Artigo 34.<sup>º</sup>

### Direitos dos trabalhadores deslocados em serviço

1 — Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

- a) Ao transporte de ida e regresso entre o local de trabalho e o local de deslocação ou ao pagamento da despesa respectiva;
- b) Ao pagamento das ajudas de custo durante a deslocação, nas condições fixadas no presente acordo;
- c) A um período de repouso após viagens de duração superior a seis horas consecutivas, sempre que estas ocorram após o período normal de trabalho, nos termos do número seguinte;
- d) Ao pagamento do tempo necessário à deslocação entre a residência e o local temporário de trabalho, e vice-versa, na parte em que excede o seu horário normal, com base no valor de remuneração horária normal, quando se tratar de grande deslocação, e com base no valor de remuneração do trabalho suplementar prestado em dia normal, tratando-se de pequena deslocação.

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

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Condições para atribuição de ajudas de custo

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

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

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

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

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Deslocações sem direito a ajudas de custo

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

- a) Aquelas em que a empresa ou outra instituição assegure alimentação ou alojamento ou ambos, ou suporte as respectivas despesas, na parte em que se encontrem garantidas;
- b) Em todas as situações em que seja possível ao trabalhador tomar as suas refeições e ou alojarse na forma habitual;

- c) As resultantes de transferências;
- d) As que impliquem a utilização de transporte cujo preço inclua alimentação ou pernoita, pelo tempo de duração da viagem;
- e) As que se verifiquem dentro da mesma localidade/concelho;
- f) As que se verifiquem para local situado a uma distância igual ou inferior a 5 km.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, aplicar-se-á, quanto aos dias de partida e chegada, o disposto no n.º 1 da cláusula 35.<sup>a</sup>

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Não acumulação de subsídios

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

2 — Implicam igualmente a perda do subsídio de refeição as deslocações em que se verifique a situação prevista nas alíneas a) e d) do n.º 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Deslocações de carácter excepcional

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

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

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

1 — A empresa custeará as despesas com o transporte do trabalhador que, por motivo de doença, maternidade, acidente laboral ou falecimento de familiares referidos na cláusula 90.<sup>a</sup>, alínea a), deva regressar ao local habitual de trabalho.

2 — O disposto nos números anteriores aplica-se à situação de maternidade que ocorra durante a deslocação em serviço, bem como aos casos de impossibilidade de prestar trabalho devido acidente.

3 — As faltas dadas por trabalhador deslocado em serviço, ainda que justificadas, implicam a perda das ajudas de custo nos dias em que se verificarem.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, nas situações de deslocação por motivo de falecimento de familiares referidos na cláusula 90.<sup>a</sup>, alínea a), a empresa custeará as despesas com o transporte do trabalhador entre o local de deslocação e o local habitual de trabalho.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Adiantamento

Os responsáveis hierárquicos poderão autorizar, consoante o caso, o adiantamento do valor da ajuda de custo ou das despesas previsíveis decorrentes da deslocação.

## **SECÇÃO II**

### **Comissões gratuitas**

#### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

##### **Conceito**

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

#### **Cláusula 42.<sup>a</sup>**

##### **Regime**

1 — São condições para a concessão de comissões gratuitas:

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

Recurso a trabalho suplementar;  
Recurso a contratação a termo certo;  
Quaisquer despesas a suportar pela empresa;  
Impossibilidade de concessão de férias ou dispensas;

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

Existência de necessidade de preenchimento de posto de trabalho e até que este seja formalmente preenchido;  
Existência de impedimentos temporários;  
Outras situações que careçam de solução urgente e provisória, quando devidamente justificadas.

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

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

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

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

## **SECÇÃO III**

### **Duração do trabalho**

#### **Cláusula 43.<sup>a</sup>**

##### **Período normal de trabalho**

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

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

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

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

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

#### **Cláusula 44.<sup>a</sup>**

##### **Pausa especial**

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

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

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

#### **Cláusula 45.<sup>a</sup>**

##### **Intervalo de descanso**

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

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

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

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

#### **Cláusula 46.<sup>a</sup>**

##### **Repouso**

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

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

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

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

5 — O período referido no n.º 2 poderá ser reduzido ou dispensado nas escalas de serviço elaboradas nos termos do n.º 7 da cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho a tempo parcial

1 — A empresa poderá conceder aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, o regime de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente, em especial aos que se encontram nas seguintes situações:

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

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

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

4 — No regime de prestação de trabalho a que se referem os números anteriores, a pausa prevista na cláusula 44.<sup>a</sup> será reduzida proporcionalmente à duração do horário.

#### SECÇÃO IV

##### Horário de trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Regras gerais

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

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

3 — Salvo caso fortuito ou de força maior, a alteração de horário atribuído a um trabalhador deve verificar-se após o descanso semanal mediante aviso prévio de uma semana.

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Tipos de horários

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

- a) Fixos — são aqueles em que as horas de início e termo são uniformes;
- b) Rotativos — são aqueles em que variam periodicamente as horas de início e termo dos períodos normais de trabalho bem como dos intervalos de descanso e ou dos períodos de descanso semanal;
- c) Flexíveis — são aqueles em que o período normal de trabalho semanal é necessariamente distribuído pelos cinco dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do período de trabalho diário, sendo obrigatória a presença do trabalhador em períodos do dia previamente determinados;
- d) Livres — são aqueles em que o trabalhador se obriga a cumprir o seu período normal de trabalho semanal, necessariamente distribuído pelos cinco dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do trabalho diário;
- e) Variáveis — são aqueles cujo início e termo do período normal de trabalho diário e ou período

de descanso semanal não se mantêm constantes, podendo ser marcados com uma antecedência mínima de oito dias.

2 — Qualquer dos tipos de horários de trabalho referidos no número anterior poderá revestir a modalidade de horário contínuo, em que o intervalo de descanso é substituído pela pausa consagrada na cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Regime de laboração contínua

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

2 — Mediante recomendação dos serviços de medicina do trabalho, a empresa desobrigará do regime de laboração contínua qualquer trabalhador que o solicite.

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

4 — Nos serviços de laboração contínua, as escalas devem ser elaboradas de modo que, sempre que possível, os dois dias de descanso semanais não coincidam com o dia feriado.

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

6 — Poderão ser autorizadas trocas de horários e de folgas entre trabalhadores do mesmo serviço, com a mesma categoria e com funções idênticas, desde que comunicadas previamente ao superior hierárquico.

#### SECÇÃO V

##### Trabalho suplementar e nocturno

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

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

e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 100% da retribuição normal.

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

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

4 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal confere o direito a um dia completo de descanso compensatório, a gozar num dos três dias úteis seguintes. Excepcionalmente, quando razões imperiosas do serviço o não permitirem e havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 15 dias seguintes.

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

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

7 — Sempre que o trabalho suplementar seja prestado na hora normal das refeições, a empresa obriga-se ao pagamento de um subsídio especial de refeição, nos termos da cláusula 69.<sup>a</sup>

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

##### 9 — Fracções mínimas:

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

## Cláusula 52.<sup>a</sup>

### Trabalho nocturno

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

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

## Cláusula 53.<sup>a</sup>

### Prevenção

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

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

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

3 — A prevenção que for prestada em dia de descanso semanal, independentemente de ter havido ou não actuação do trabalhador, dá direito a um dia de descanso compensatório, a gozar num dos três dias úteis seguintes, nos termos previstos para o trabalho suplementar. Não tendo havido intervenção, poderá, por acordo com o trabalhador, ser o descanso compensatório gozado noutra altura ou substituído pelo acréscimo de 100% no abono referido no n.º 2..

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

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

6 — O trabalhador poderá optar igualmente pelo referido acréscimo relativamente ao dia de descanso compensatório a que tiver direito pela prevenção prestada no segundo dia de descanso semanal, exclusivamente no caso de não ter tido qualquer intervenção nesse dia.

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

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

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

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

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

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

- a) A remuneração equivalente a um mínimo de duas horas em cada intervenção de serviço;
- b) Se no período dessas duas horas ocorrer a necessidade de nova intervenção, o trabalhador será remunerado apenas pelo tempo despendido na segunda intervenção que ultrapasse as duas horas já consideradas;
- c) Para os efeitos previstos nas alíneas anteriores conta-se o tempo decorrido desde que o trabalhador é chamado até ao seu regresso ao local de partida.

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

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

16 — Em chamadas nocturnas para fora da sede, o trabalhador pode ser acompanhado, sempre que necessário, por um outro que o auxilie nas tarefas que vai desempenhar.

## Cláusula 54.<sup>a</sup>

### Chamada accidental

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

2 — A chamada accidental em dia de descanso semanal confere direito a um dia de descanso compensatório, a gozar nos termos do n.º 4 da cláusula 51.<sup>a</sup>

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

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

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

## CAPÍTULO VI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade

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

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

- a) Por ocasião do parto, uma licença por um período de 90 dias, dos quais 60 deverão ser gozados após o parto, sem prejuízo da sua interrupção, no caso de hospitalização da criança ou da mãe, enquanto isso se verificar;
- b) Dispensa diária da trabalhadora durante duas horas, num ou dois períodos à sua escolha, para efeitos de aleitação dos filhos durante o período de oito meses após o parto;
- c) Dispensa, quando pedida, de comparecência ao trabalho até dois dias em cada mês sem perda de direitos, no período de 12 meses após o parto;
- d) Dispensa, a seu pedido, do cumprimento de qualquer tipo de horário antes das 8 horas e além das 20 horas, até 12 meses após o parto e durante os últimos dois meses de comprovação gravidez.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Trabalho de diminuidos físicos

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

Os direitos e deveres dos trabalhadores-estudantes da empresa são os previstos na lei.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

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

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

em que:

*RH* significa a remuneração horária normal;

*RM* significa a remuneração mensal;

*HS* significa o período normal de trabalho.

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

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

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

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

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

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

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

4 — Quando num ano, por mais de 30 dias seguidos, e por qualquer motivo, o trabalhador tenha tido direito a remuneração mensal superior àquela que serviu de base ao cálculo do subsídio de férias, a diferença ser-lhe-á abonada até 31 de Dezembro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Abono por alteração do horário normal

1 — Os trabalhadores a quem, por necessidade de serviço, seja alterado eventualmente o horário normal de trabalho diário para o período que se situa entre as 20 e as 8 horas receberão, por cada hora de trabalho ou fração igual ou superior a trinta minutos, um abono de montante fixado no anexo IV deste acordo.

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Compensação por horário descontínuo

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

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Subsídio de línguas

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Abono pelo risco de condução

Os trabalhadores que, para o exercício da sua actividade profissional, conduzam em serviço viaturas da empresa e que não sejam da categoria profissional de motorista receberão, por cada dia em que conduzam pelo menos três horas, o abono pelo risco de condução fixado no anexo IV deste acordo.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte próprio

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Aos trabalhadores que no exercício das respectivas funções lidem habitualmente com dinheiro ou valores são devidos os abonos para falhas em vigor na empresa.

### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 — A empresa concede um subsídio para uma refeição principal diária aos trabalhadores, incluindo os assalariados permanentes e os contratados a termo, relativamente aos dias em que tenham prestado serviço durante, pelo menos, três horas.

2 — Também será pago o subsídio aos trabalhadores nos dias em que, por determinação da empresa, nomeadamente por imposição de escala, chamada acidental ou prevenção, prestarem o mínimo de duas horas de serviço.

3 — Não são abrangidos pelo disposto nos números anteriores:

- a) Os trabalhadores em regime de ajudas de custo e os que se encontrem em regime de prevenção, sem prejuízo do disposto no número anterior;
- b) Os trabalhadores aos quais, pela natureza das suas funções e horário de trabalho, são concedidas refeições em espécie, salvo se expressamente a estas renunciarem;
- c) Pessoas em serviço na Portugal Telecom pertencentes a outros organismos ou empresas, com remuneração a cargo destes;
- d) Os trabalhadores que se encontrem em situação de ausência de qualquer natureza, designadamente faltas justificadas ou injustificadas, férias, licenças ou outros impedimentos, salvo os casos de ausência por motivo do exercício de actividades sindicais que confira o direito a remuneração nos termos da alínea b) do número seguinte, de ausências por motivo de serviço em entidades estranhas à empresa com remuneração a cargo da Portugal Telecom e a ausência por motivo de acidente de trabalho ou em serviço.

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

- a) A pausa diária estabelecida na cláusula 44.<sup>a</sup>;
- b) A dispensa do serviço para exercício de actividades sindicais que confira direito a remuneração;
- c) O período de tempo necessário aos trabalhadores para contactos com os órgãos de gestão da empresa, desde que sejam convocados por esta e não se encontrem em regime de ajudas de custo;
- d) As ausências por motivo de serviço em instituições estranhas à empresa, com remuneração a cargo da Portugal Telecom;
- e) As situações de falta previamente justificada pela empresa e determinada por esta;
- f) As ausências por motivo de dádiva benévolas de sangue;
- g) As ausências dos membros das comissões emergentes deste acordo motivadas pelo respectivo funcionamento.

### Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Subsídio especial de refeição

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

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

2 — O subsídio especial de refeição não é acumulável com subsídio ou abono que respeite à mesma refeição.

### Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### Subsídio de pequeno-almoço

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

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

### Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Compensação especial

1 — Por cada dia em que iniciar ou terminar o seu período normal de trabalho entre as 2 e as 6 horas, inclusive, o trabalhador receberá uma compensação especial, de montante equivalente à sua remuneração hora normal.

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

### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Subsídio dominical

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

### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Compensação por trabalho normal em dia feriado

A prestação de trabalho normal que, por escala, recaia em dia feriado será aplicável o regime remunera-

tório do trabalho suplementar prestado em dia feriado, podendo, por opção do trabalhador, ser esta remuneração substituída pelo gozo de um dia de descanso compensatório.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

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

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

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

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SEÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada semana, a dois dias de descanso semanal, que coincidirão com o sábado e com o domingo, excepto:

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

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

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

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Feriados

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

2 — São considerados feriados:

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

3 — O feriado municipal a que o trabalhador tem direito é o da localidade onde se encontra colocado ou deslocado em serviço nos termos da cláusula 31.<sup>a</sup>

#### SEÇÃO II

##### Férias

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

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

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

3 — Os trabalhadores contratados a termo terão direito a um período de férias equivalente a dois dias

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias, acrescida de um subsídio de férias calculado e atribuído nos termos do disposto na cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Antecipação de férias

1 — Os trabalhadores da empresa poderão ser dispensados de comparecer ao serviço, pelos dirigentes respectivos, até dois dias seguidos ou interpolados em cada mês e num máximo de 12 dias em cada ano.

2 — As dispensas a que se refere o número anterior deverão ser solicitadas previamente por escrito, admitindo-se, todavia, a título excepcional, a comunicação posterior à sua verificação.

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Utilização de férias

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

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

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

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

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

- a) Quando se verifique a situação prevista no n.º 5 desta cláusula;

- b) No ano de cessação de impedimento prolongado, nos termos do n.º 3 da cláusula 87.<sup>a</sup>;
- c) Quando o trabalhador se encontre numa das situações que conferem a faculdade de acumulação de férias previstas na cláusula anterior e dela pretenda beneficiar;
- d) Quando tenha havido a antecipação nos termos da cláusula 81.<sup>a</sup>;
- e) Quando o período experimental ou os estágios ou cursos precedentes da admissão impossibilitem a utilização das férias no ano em que se verifiquem.

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

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

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

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

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

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

3 — Para os efeitos da alínea c) do n.º 1, apenas têm relevância o cônjuge não separado de pessoas e bens e os parentes ou afins do 1.º grau da linha recta ou

aquele que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

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

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

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

- a) Declaração expressa do trabalhador considerando mais vantajosa a marcação efectuada fora daquela época;
- b) Marcação de férias interrompidas por doença, nos termos do n.º 2 da cláusula 85.<sup>a</sup>;
- c) Regresso do trabalhador à empresa após impedimento prolongado, em data posterior a 31 de Outubro.

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

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

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

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

2 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 87.<sup>a</sup>, o gozo do período de férias prosseguirá após a cessação do motivo que originou a interrupção, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, imediatamente após a interrupção.

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Alteração da época de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa de-

terminarem a sua alteração ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

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

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho, em que, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se verificar impossibilidade total ou parcial do gozo de direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido no dia 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

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

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

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

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

### SECÇÃO III

#### Faltas

##### Cláusula 89.<sup>a</sup>

###### Definição e classificação de faltas

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

2 — As faltas classificam-se como:

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

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

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

5 — As ausências parciais produzirão os seus efeitos quando perfaçam um dia de falta, salvo quanto à retribuição que será descontada logo que atinjam fracções de trinta minutos.

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

##### Cláusula 90.<sup>a</sup>

###### Faltas justificadas com retribuição

Sem prejuízo do disposto na cláusula 91.<sup>a</sup>, consideram-se justificadas com retribuição as faltas dadas:

- a) Por falecimento de familiares, nas condições seguintes, não se contando o dia de falecimento se este ocorrer durante o segundo período de trabalho:

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

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

- b) Por altura do casamento, durante 12 dias úteis consecutivos;
- c) Para prática de actos necessários em comissões emergentes deste acordo;
- d) Para prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais e instituições de segurança social, até ao limite dos créditos fixados na lei e neste AE;

- e) Por trabalhadores-estudantes, nos termos da legislação aplicável;
- f) Por autorização prévia ou posterior da empresa;
- g) Por nascimento de filhos, durante 2 dias, a utilizar no prazo de 30 dias;
- h) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, incluindo doença, e salvo o disposto na cláusula seguinte;
- i) Para consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço, nos termos da regulamentação respectiva;
- j) Por doação de sangue, a título gracioso, no próprio dia;
- k) Para prática de actos inerentes ao exercício das funções de bombeiro voluntário, pelo tempo necessário para acudir a emergências;
- l) Para comparência em tribunais, polícia ou outros organismos oficiais que requisitem a presença do trabalhador;
- m) Por impossibilidade de prestar trabalho resultante de acidente ou doença profissional, com ressalva do disposto na cláusula seguinte;
- n) Para prestação de prova de exame (devidamente comprovada) em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado (o dia e a véspera), bem como por prestação das provas que constituem o exame de condução (meio dia para cada), desde que recaiam em dia em que o trabalhador deva comparecer ao serviço;
- o) Nas situações previstas nas alíneas b) e c) da cláusula 55.<sup>a</sup>;
- p) Para tratar de assuntos particulares, o trabalhador tem direito a 6 dias ou 12 meios dias por ano, com o máximo de 2 dias por mês;
- q) Por necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do agregado familiar do trabalhador, em caso de acidente ou doença, desde que se prove que essa assistência não possa ser prestada por qualquer outro membro do agregado e a doença seja controlada por médico e verificada pela empresa, 20 dias por ano (nos quais se incluem os dias de descanso e feriados), com o limite de 4 dias consecutivos por situação, aos quais se poderão acrescentar 3 dias de licença sem retribuição ou de férias.

##### Cláusula 91.<sup>a</sup>

###### Faltas justificadas sem retribuição

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

- a) Facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído;
- b) Detenção por factos pelos quais o trabalhador não venha a ser condenado;
- c) Para prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, na parte em que excedam os créditos fixados;
- d) Por motivo de doença, para os trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social, e sem prejuízo do disposto na cláusula 112.<sup>a</sup>;

- e) Por motivo de acidente no trabalho ou doença profissional, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- f) No cumprimento de sanção disciplinar de suspensão;
- g) Ao abrigo do regime de protecção à maternidade, paternidade ou adopção, quando os trabalhadores se encontrem abrangidos pelo regime geral de segurança social, e não se encontrem previstas nas alíneas b) e c) da cláusula 55.<sup>a</sup> ou na alínea q) da cláusula 90.<sup>a</sup>;
- h) Para prestação de assistência inadiável, nos termos da lei e da cláusula 93.<sup>a</sup>

#### **Cláusula 92.<sup>a</sup>**

##### **Faltas por doença**

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

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

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

#### **Cláusula 93.<sup>a</sup>**

##### **Faltas para prestação de assistência inadiável**

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

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

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

#### **Cláusula 94.<sup>a</sup>**

##### **Comunicação e justificação de faltas**

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

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

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

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

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

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

#### **Cláusula 95.<sup>a</sup>**

##### **Faltas injustificadas**

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

#### **Cláusula 96.<sup>a</sup>**

##### **Efeitos das faltas**

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

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

3 — Quando se trate de faltas injustificadas, o desconto do período de férias previsto no n.º 1 não anula os restantes efeitos previstos na lei e no presente acordo para aquele tipo de faltas.

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

## **SECÇÃO IV**

### **Licenças e impedimentos**

#### **Cláusula 97.<sup>a</sup>**

##### **Licença sem retribuição**

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

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do estabelecido imperativamente na lei, com excepção dos que resultam da condição de beneficiário das obras sociais.

4 — Os direitos resultantes da condição de beneficiário das obras sociais cessarão, todavia, logo que o trabalhador seja abrangido por outro regime de protecção social.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Impedimento prolongado — Conceito e efeitos**

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

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

3 — Durante a suspensão por impedimento prolongado cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 87.<sup>a</sup> e do regime de abono ou subsídio de doença aplicável.

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

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, de acordo com o estabelecido neste acordo.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Prestação de serviço militar**

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

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

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

4 — Os trabalhadores chamados à prestação de serviço militar obrigatório têm direito a férias ou à correspondente retribuição nos termos da cláusula 87.<sup>a</sup>

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

#### CAPÍTULO IX

##### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho**

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

#### CAPÍTULO X

##### **Exercício da actividade sindical**

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

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

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### **Actividade sindical**

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

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

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

4 — A empresa é obrigada a:

- a) Colocar à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal seja solicitado pelos dirigentes sindicais (ou seus representantes devidamente credenciados), pelos delegados sindicais ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores do respectivo local de trabalho com a antecedência mínima de vinte e quatro horas;
- b) Permitir a divulgação e distribuição, sem prejuízo da laboração normal dos serviços, de todos os documentos emanados das associações sindicais, bem como a sua afixação em locais apropriados para o efeito;
- c) Permitir a entrada dos membros dos corpos gerentes das associações sindicais nas instalações da empresa, nos termos da lei, e daqueles que sejam trabalhadores da empresa, nos termos da alínea a) da cláusula 104.<sup>a</sup>

5 — A empresa obriga-se ainda a:

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

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

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Membros dos corpos gerentes

Sem prejuízo de outros direitos consagrados na lei e no presente acordo, são garantidos os seguintes direitos aos membros dos corpos gerentes das associações sindicais:

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

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

1 — Na empresa haverá delegados sindicais aos quais cabe a defesa dos interesses dos trabalhadores e a re-

presentação dos sindicatos nos locais de trabalho e junto da empresa.

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

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

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

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Faltas dos dirigentes sindicais

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

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

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

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

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

6 — As faltas dadas além das definidas neste acordo pelos dirigentes sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam como tal, para todos os efeitos, salvo retribuição salarial.

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

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

### **Cláusula 107.<sup>a</sup>**

#### **Crédito de horas para delegados sindicais**

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

2 — A utilização deste crédito é individual.

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

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

### **Cláusula 108.<sup>a</sup>**

#### **Outras faltas**

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

### **Cláusula 109.<sup>a</sup>**

#### **Campanhas eleitorais**

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

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

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

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

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

### **Cláusula 110.<sup>a</sup>**

#### **Reuniões de trabalhadores na empresa**

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

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

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

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

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

## **CAPÍTULO XI**

### **Saúde, segurança social e acidentes**

#### **Cláusula 111.<sup>a</sup>**

##### **Saúde**

1 — Manter-se-ão em vigor, em relação ao universo de trabalhadores que deles beneficiavam, os sistemas de protecção da saúde e de benefícios sociais praticados por cada uma das empresas à data da constituição da Portugal Telecom, até que seja definida a integração num sistema aplicável a todos os trabalhadores da empresa.

2 — Todos os benefícios que integram o esquema de obras sociais do IOS obedecem ao previsto em regulamentação própria.

3 — A regulamentação a que se refere o número anterior definirá o respectivo âmbito de aplicação, o qual não compreende os trabalhadores não subscritores da Caixa Geral de Aposentações e seus familiares.

#### **Cláusula 112.<sup>a</sup>**

##### **Segurança social**

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

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

## CAPÍTULO XII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

## CAPÍTULO XIII

### Comissão paritária

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Constituição e composição

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

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

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

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

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

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Mandato

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

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Atribuições

###### São atribuições da comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente acordo;
- b) Deliberar sobre a eliminação ou criação de categorias profissionais e níveis de progressão envolvendo necessariamente a definição das respectivas funções e condições de acesso, bem como a sua integração;

c) Desempenhar quaisquer outras atribuições que se encontrem expressamente previstas no presente acordo ou lhe venham a ser fixadas por acordo entre as partes.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Deliberações

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

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

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

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

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

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Garantias e encargos

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

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

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Regresso de licença ilimitada

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

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

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

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

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

Os trabalhadores que à data da constituição da Portugal Telecom tinham um período normal de trabalho de duração inferior aos referidos na cláusula 43.<sup>a</sup> continuarão a observá-lo.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções estranhas à empresa

1 — O exercício de funções, públicas ou privadas, em entidade estranha à empresa constitui imcompatibilidade para os seus trabalhadores nos seguintes casos:

- a) Quando a acumulação prejudique o serviço prestado pelo trabalhador à empresa, designadamente o cumprimento do horário normal;
- b) Quando se verifique ingerência ou participação particular de qualquer natureza, directa ou indirecta, própria ou por interposta pessoa, nos serviços, nas obras ou nos fornecimentos destinados à empresa ou nos projectos particulares cuja apreciação e aprovação sejam da competência desta;
- c) Quando envolva serviço de correspondente, de representação de empresas jornalísticas, de agências de notícias ou de informações.

2 — As infracções ao disposto no número anterior constituem para a Empresa justa causa de rescisão do contrato de trabalho.

3 — Os trabalhadores que, devidamente autorizados pela empresa, vierem, nos termos da lei, a exercer funções noutras empresas ou serviços públicos mantêm os direitos inerentes ao seu estatuto profissional, salvo os que pressuponham efectiva prestação de trabalho, considerando-se todo o período de exercício como tempo de serviço prestado à empresa.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste AE, não tinham direito à primeira diuturnidade calculada nos termos da segunda parte do n.º 1 da cláusula 74.<sup>a</sup> só adquirirão esse direito a partir de 1 de Janeiro de 1996.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Situação dos reformados

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

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável

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

#### ANEXO I

##### Definição de funções

*Auxiliar administrativo.* — Assegura funções auxiliares e diversificadas de apoio no interior e exterior da empresa, nomeadamente encaminhar e controlar a entrada e saída de visitantes e viaturas, e efectua transportes, cargas e descargas. Executa tarefas administrativas auxiliares e simples, nomeadamente distribuição de correspondência, documentos e pequenos volumes.

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

*Carpinteiro — grupo residual.* — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras, de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas. Consulta, se necessário, desenhos ou outras especificações técnicas.

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

*Desenhador-projectista — grupo residual.* — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, desenvolvendo em pormenor, elaborando memórias ou notas discriminativas que completem ou esclareçam aspectos particulares do estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

*Electricista III — grupo residual.* — Assegura, de um modo geral, as funções de montagem, instalação, conservação e reparação de circuitos e aparelhagem eléctrica, desempenhando, nas especialidades a seguir indicadas, as funções que lhe forem atribuídas.

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

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

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

*Electricista I — grupo residual.* — Coordena técnica e disciplinarmente a actividade de um ou mais grupos de trabalhadores da sua carreira, sendo responsável pela execução das tarefas cometidas a estes no que respeita a qualidade, quantidade e prazos e pelo equipamento instalado ou a instalar por estes. Executa as tarefas de maior complexidade e responsabilidade inerentes às funções dos trabalhadores sob a sua supervisão.

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

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

*Empregado de serviços auxiliares.* — Executa tarefas de apoio geral e nomeadamente de limpeza e arrumação de instalações, equipamentos e materiais. Auxilia na preparação de refeições e executa as tarefas respeitantes aos serviços de mesa, copa, bar e ou de lavandaria e rouparia.

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

*Lavador-lubrificador — grupo residual.* — É o trabalhador que, operando manual ou mecanicamente, limpa, lava, parafina e lubrifica viaturas. Desloca as viaturas para elevadores, fossas ou outros locais, de acordo com as necessidades de execução das suas tarefas. Procede à montagem e reparação de pneus e câmaras de ar. Limpa as zonas da estação de serviço. Pode executar outras tarefas inerentes ao funciona-

mento das estações de serviço, bem como realizar pequenas operações de manutenção, sob orientação de profissionais qualificados.

*Lubrificador — grupo residual.* — É o trabalhador que, operando manual ou mecanicamente, parafina e lubrifica copos, motores, articulações, rolamentos e outros órgãos mecânicos, especialmente de viaturas automóveis, tendo em vista o seu normal funcionamento. Desloca as viaturas para elevadores, fossas ou outros locais, de acordo com as necessidades de execução das suas tarefas. Pode executar outras tarefas inerentes ao funcionamento das estações de serviço, bem como realizar pequenas operações de manutenção, sob orientação de profissionais qualificados.

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

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

*Motorista I — grupo residual.* — Coordena técnica e disciplinarmente a actividade de um ou mais grupos de trabalhadores da sua carreira, sendo responsável pelas tarefas a estes cometidas. Executa as tarefas de maior complexidade e responsabilidade inerentes às funções dos trabalhadores sob a sua supervisão.

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

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

*Operador de serviços de atendimento de telecomunicações.* — Assegura, através da operação com equipamentos de telecomunicações, o atendimento de clientes e presta informações e apoio no âmbito dos serviços solicitados. Regista a ocorrência de avarias comunicadas e assegura o seu posterior tratamento. Opera a transmissão de mensagens telegráficas e ligações telefónicas de âmbito nacional e internacional. Executa tarefas administrativas complementares.

*Operador de sistemas informáticos.* — Opera equipamento de tratamento automático de informação, através de técnicas específicas de exploração de computadores e de unidades periféricas. Prepara e elabora programas para tratamento automático de informação e assegura a manutenção do software de exploração. Coordena, sempre que necessário, a actividade de outros profissionais e ou grupos de trabalho.

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

*Pintor de construção civil — grupo residual.* — É o trabalhador que aplica camadas de isolantes, betumes, aparelho, tintas, verniz ou outros produtos para protecção à decoração.

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

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

*Técnico administrativo.* — Executa actividades de reconhecimento, pagamento, depósito, levantamento e respectivos registo e tarefas complementares relacionadas com os serviços prestados pela empresa. Executa actividades de operação/execução administrativa comuns aos vários domínios de actividade da empresa e ou inerentes a uma área funcional. Trata da recepção, expedição, dactilografia e arquivo de documentos. Efectua o atendimento de clientes, informa, presta esclarecimentos e executa os procedimentos administrativos relativos aos serviços solicitados. Coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

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

res. Coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

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

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

#### 1) Infantários

Vigia e presta todos os cuidados requeridos pelas crianças durante a sua permanência nos infantários da empresa.

#### 2) Restauração

Confecciona e serve refeições garantindo a quantidade/qualidade dos géneros alimentares e assegura a limpeza e arrumação das instalações, equipamento e utensílios.

#### Funções comuns

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

*Técnico de artes gráficas e reprografia.* — Executa actividades inerentes à impressão, reprodução, encadernação ou brochura de documentos e outras que lhe são complementares. Opera e regula equipamentos de preparação inicial ou final de documentação e de entrada ou saída dos circuitos de tratamento automático da informação. Manipula e controla o correcto funcionamento de equipamentos de reprodução, microfilmagem, offset e outros. Colabora na exploração de equipamentos utilizados nos meios audiovisuais. Fiscaliza, sempre que necessário, os trabalhos em execução ou executados, incluindo os adjudicados a terceiros. Executa operações de transporte, manutenção preventiva e controlo de material, assim como a limpeza necessária à operacionalidade do equipamento. Coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

*Técnico de armazém.* — Recebe, armazena e fornece materiais, ferramentas e acessórios, registando entradas e saídas, controlando quantidades e gerindo os stocks. Zela pelas condições de armazenagem e opera equipamentos de carga, movimento e descarga. Assegura funções complementares. Coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

*Técnico de armazém I — grupo residual.* — Chefia um armazém, coordenando técnica e disciplinarmente a actividade de um ou mais grupos de trabalhadores da sua carreira: executa as tarefas de maior complexidade e responsabilidade inerentes às funções dos trabalhadores sob a sua supervisão.

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

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

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

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

*Técnico de fiscalização radioeléctrica — grupo residual.* — É o trabalhador que procede à fiscalização de espectro radioeléctrico, verificando a sua ocupação e as condições de funcionamento das estações nacionais e estrangeiras, de acordo com o regulamento de telecomunicações. Procede a determinações radiogoniométricas de estações. Realiza medidas, registos e ensaios em equipamentos relacionados com a fiscalização das emissões radioeléctricas e das interferências de origem industrial. Participa em programas de fiscalização radioeléctrica, para satisfação de pedidos de entidades nacionais e estrangeiras. Regista os resultados das com-

parações entre padrões de frequência e entre estes e estações, emitindo sinais horários e frequências padrão, para se averiguar o comportamento do sistema padrão de frequência CTT. Realiza a fiscalização radioeléctrica em instalações externas, procedendo, se necessário, ao levantamento de autos de notícia, selagem e apreensão. Procede à transmissão e recepção de mensagens nos circuitos privativos de radiocomunicações da empresa. Em consequência de reclamações sobre interferências, procede à pesquisa de possíveis perturbadores na recepção radioeléctrica, verifica as condições técnicas das instalações eléctricas e radioeléctricas, presta a assistência técnica necessária à filtragem das fontes perturbadoras e, se necessário, efectua medidas de níveis de tensão perturbadora e da intensidade de campo das estações nacionais e estrangeiras para observação do grau de interferência. Executa tarefas técnico-administrativas relacionadas com o licenciamento, fiscalização e instalações radioeléctricas. Executa serviço externo de fiscalização radioeléctrica e de interferências de origem industrial, bem como vistorias de licenciamento e de rotina às instalações radioeléctricas. Executa trabalhos de conservação de instalações radioeléctricas e de alimentação de energia.

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

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

*Técnico de manutenção de instalações e equipamentos de apoio.* — Executa actividades de instalação e manutenção de equipamentos de apoio, enquadradas numa ou mais das seguintes áreas de actividade:

#### 1) Área automóvel

Conserva, repara, afina, lava e lubrifica viaturas automóveis; transporta as viaturas de e para as oficinas de reparação e verifica e controla o estado das mesmas à saída da oficina.

#### 2) Área de trabalhos de madeira e metal

Executa, monta e desmonta, transforma, repara e fixa móveis, utensílios, construções, superfícies

e estruturas de madeira, em metal ou em materiais sucedâneos.

#### 3) Área de edifícios e infra-estruturas de apoio

Executa actividades de construção e conservação de edifícios, bem como de infra-estruturas de suporte a telecomunicações e edifícios; executa a pintura das respectivas superfícies e estruturas e instala e verifica o estado de conservação de todo o material de apoio à prevenção e extinção de incêndios.

*Técnico operador de telecomunicações I — grupo residual.* — Coordena técnica e disciplinarmente a actividade de um ou mais grupos de trabalhadores da sua carreira, sendo responsável pela qualidade do trabalho realizado. Executa as tarefas de maior complexidade e responsabilidade inerentes às funções dos trabalhadores sob a sua supervisão.

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

*Técnico projectista.* — Estuda e desenvolve trabalhos de maior complexidade técnica, designadamente na área de ampliação e ou alteração da rede de telecomunicações. Esboça ou desenha, a partir de um plano dado, a totalidade ou parte de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação. Colabora na elaboração de orçamentos e cadernos de encargos. Coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

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

#### 1) Infantários

Ocupa-se da formação pedagógica das crianças nos infantários, com vista ao seu desenvolvimento.

#### 2) Serviços de saúde

Presta, no campo da saúde, em colaboração com outros profissionais desta área, cuidados de natureza diversificada, com recurso a técnicas e processos de enfermagem; realiza os diferentes exames paramédicos decorrentes da utilização das técnicas de diagnóstico clínico.

#### Funções comuns

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

*Técnico de telecomunicações.* — Executa funções de instalação, operação e manutenção de rede exterior e

interior, de interligação e de equipamento terminal simples. Colabora na instalação, operação e manutenção de equipamentos de telecomunicações, energia e outras infra-estruturas associadas. Instala, repara e conserva torres e suportes para os sistemas de emissão e recepção. Executa funções de instalação e manutenção de sistemas de antenas. Executa funções de fiscalização de trabalhos, nomeadamente os adjudicados a terceiros, no âmbito da sua área de actividade. De forma não sistemática e sem carácter de predominância, procede à abertura de covas. Coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

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

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

*Técnico superior especialista.* — É o trabalhador que desempenha funções de nível superior, para as quais tem habilitação profissional adequada, no âmbito dos objectivos dos serviços em que as mesmas se encontram integradas, definindo-se estas funções por técnico, consultor e consultor sénior. Colabora, realiza e ou coordena a elaboração de pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica.

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

## ANEXO II

### Habilidades mínimas para admissão

Categoria profissional — Abreviado	Designação	Habilidades mínimas	Prioridade
AXA	Auxiliar administrativo .....	Escolaridade mínima obrigatória (EMO).	
ELT	Electrotécnico de telecomunicações .....	Curso secundário e formação específica	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
ESA	Empregado de serviços auxiliares .....	EMO.	
ETP	Electrotécnico de telecomunicações principal.	Curso secundário e formação específica Experiência/formação adequada e significativa.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
MOT	Motorista .....	EMO. Carta profissional adequada.	
OAT	Operador de serviços de atendimento de telecomunicações.	EMO.	
OSG	Operador de segurança .....	EMO.	
OSI	Operador de sistemas informáticos .....	Curso secundário e curso de introdução aos computadores e ou curso de operação de computadores.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
TAD	Técnico administrativo.....	EMO .....	Habilitação secundária mais elevada ou outra formação escolar ou profissional adequada.
TAG	Técnico administrativo de apoio à gestão	Curso secundário .....	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
TAO	Técnico auxiliar de operações .....	EMO.	
TAR	Técnico de armazém .....	EMO .....	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.

Categoría profissional — Abreviado	Designação	Habilidades mínimas	Prioridade*
TAS	Técnico de apoio social .....	EMO .....	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
TDI	Técnico de desenvolvimento e exploração informática.	Curso secundário e curso de programação adequado.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
TDP	Técnico de desenho e projecto .....	Curso secundário .....	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
TGP	Técnico administrativo de apoio à gestão principal.	Curso secundário e formação específica Experiência/formação adequada e significativa.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
TGR	Técnico de artes gráficas e reprografia	EMO .....	Habilitação secundária mais elevada ou outra formação escolar ou profissional adequada.
TMA	Técnico de manutenção de instalações e equipamentos de apoio.	EMO e formação técnico-profissional específica.	
TPJ	Técnico projectista .....	Curso secundário e formação específica Experiência/formação adequada e significativa.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
TTL	Técnico de telecomunicações .....	EMO .....	Habilitação secundária mais elevada ou outra formação escolar ou profissional adequada.
TSB	Técnico superior bacharel .....	Bacharelato adequado ao posto de trabalho a preencher.	
TSE	Técnico superior especialista .....	Curso secundário e formação escolar ou profissional ou experiência adequadas ao posto de trabalho a preencher e equivalentes a habilitação de nível superior.	
TSL	Técnico superior licenciado .....	Licenciatura adequada ao posto de trabalho a preencher.	
TSS	Técnico de serviços sociais .....	Curso secundário e formação específica	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.

**ANEXO III**

**Percursos de progressão na categoria e remunerações mínimas mensais**  
 Nota: (n) = progressão por nomeação nos termos das cláusulas 25.<sup>a</sup> e 26.<sup>a</sup> do AE.

**Percuso de progressão na categoria  
 Auxiliar administrativo**

Categoria	Níveis de progressão									
	AXA 1	AXA 2	AXA 3	AXA 4	AXA 5	AXA 6	AXA 7	AXA 8	AXA 9	AXA 10
Auxiliar administrativo .....	67 661\$00	71 760\$00	78 568\$00	82 513\$00	86 757\$00	94 348\$00	101 414\$00	105 627\$00	110 674\$00	116 534\$00
	1	1	2	3	3	4	4	4	7	7

**Chefe de serviço**

Categoria	Níveis de progressão				
	CS 1	CS 2	CS 3	CS 4	CS 5
Chefe de serviço .....	181 156\$00	204 404\$00	221 986\$00	226 600\$00	247 200\$00
	1	(n)	(n)	(n)	(n)

**Electrotécnico de telecomunicações**

Categoria	Níveis de progressão									
	ELT 1	ELT 2	ELT 3	ELT 4	ELT 5	ELT 6	ELT 7	ELT 8	ELT 9	ELT 10
Electrotécnico de telecomunicações .....	94 348\$00	101 414\$00	111 848\$00	118 079\$00	125 763\$00	130 862\$00	141 522\$00	147 084\$00	158 424\$00	165 202\$00
	1	1	1	1	3	4	4	4	4	7

**Electrotécnico de telecomunicações principal**

Categoria	Níveis de progressão				
	ETP 1	ETP 2	ETP 3	ETP 4	ETP 5
Electrotécnico de telecomunicações principal .....	125 145\$00	141 522\$00	158 424\$00	168 786\$00	185 637\$00
	4	4	4	4	4

**Empregado de serviços auxiliares**

Categoria	Níveis de progressão								
	ESA 1	ESA 2	ESA 3	ESA 4	ESA 5	ESA 6	ESA 7	ESA 8	ESA 9
Empregado de serviços auxiliares .....	67 661\$00	71 760\$00	78 568\$00	82 513\$00	86 757\$00	94 348\$00	101 414\$00	105 627\$00	110 674\$00
	1	1	1	1	2	3	3	4	7

**Motorista**

Categoria	Níveis de progressão								
	MOT 1	MOT 2	MOT 3	MOT 4	MOT 5	MOT 6	MOT 7	MOT 8	MOT 9
Motorista ..	71 585\$00	78 568\$00	82 513\$00	86 757\$00	94 348\$00	101 414\$00	110 674\$00	116 534\$00	125 763\$00
	1	1	2	2	2	3	3	4	7

**Operador de serviços de atendimento de telecomunicações**

Categoria	Níveis de progressão								
	OAT 1	OAT 2	OAT 3	OAT 4	OAT 5	OAT 6	OAT 7	OAT 8	OAT 9
Operador de serviços de atendimento de telecomunicações .....	76 405\$00	82 513\$00	86 757\$00	94 348\$00	101 414\$00	110 674\$00	116 534\$00	125 763\$00	130 862\$00
	1	1	2	3	4	4	4	7	7

**Operador de segurança**

Categoria	Níveis de progressão								
	OSG 1	OSG 2	OSG 3	OSG 4	OSG 5	OSG 6	OSG 7	OSG 8	OSG 9
Operador de segurança .....	71 585\$00	78 568\$00	82 513\$00	86 757\$00	94 348\$00	101 414\$00	110 674\$00	116 534\$00	125 763\$00
	1	1	2	3	3	4	4	(n)	(n)

**Operador de sistemas informáticos**

Categoria	Níveis de progressão														
	OSI 1	OSI 2	OSI 3	OSI 4	OSI 5	OSI 6	OSI 7	OSI 8	OSI 9	OSI 10	OSI 11	OSI 12	OSI 13	OSI 14	OSI 15
Operador de sistemas informáticos .....	86 757\$00	94 348\$00	101 414\$00	105 627\$00	111 848\$00	118 079\$00	125 763\$00	130 862\$00	141 409\$00	147 084\$00	158 424\$00	165 202\$00	175 203\$00	185 637\$00	200 490\$00

**Técnico administrativo**

Categoria	Níveis de progressão															
	TAD 1	TAD 2	TAD 3	TAD 4	TAD 5	TAD 6	TAD 7	TAD 8	TAD 9	TAD 10	TAD 11	TAD 12				
Técnico administrativo .....	78 568\$00	82 513\$00	86 757\$00	94 348\$00	101 414\$00	110 674\$00	116 534\$00	125 763\$00	130 862\$00	141 409\$00	147 084\$00	158 424\$00	165 202\$00	175 203\$00	185 637\$00	200 490\$00

**Técnico administrativo de apoio à gestão**

Categoria	Níveis de progressão														
	TAG 1	TAG 2	TAG 3	TAG 4	TAG 5	TAG 6	TAG 7	TAG 8	TAG 9	TAG 10	TAG 11	TAG 12	TAG 13	TAG 14	TAG 15
Técnico administrativo de apoio à gestão .....	86 757\$00	94 348\$00	101 414\$00	105 627\$00	111 848\$00	116 534\$00	125 763\$00	130 862\$00	141 409\$00	147 084\$00	158 424\$00	165 202\$00	175 203\$00	185 637\$00	200 490\$00

**Técnico auxiliar de operações**

Categoria	Níveis de progressão																
	TAO 1	TAO 2	TAO 3	TAO 4	TAO 5	TAO 6	TAO 7	TAO 8	TAO 9	TAO 10	TAO 11	TAO 12					
Técnico auxiliar de operações .....	71 760\$00	78 568\$00	82 513\$00	86 757\$00	94 348\$00	101 414\$00	110 674\$00	116 534\$00	125 763\$00	130 862\$00	141 409\$00	147 084\$00	158 424\$00	165 202\$00	175 203\$00	185 637\$00	200 490\$00

**Técnico de armazém**

Categoria	Níveis de progressão															
	TAR 1	TAR 2	TAR 3	TAR 4	TAR 5	TAR 6	TAR 7	TAR 8	TAR 9	TAR 10	TAR 11	TAR 12				
Técnico de armazém .....	78 568\$00	82 513\$00	86 757\$00	94 348\$00	101 414\$00	110 674\$00	116 534\$00	125 763\$00	130 862\$00	141 409\$00	147 084\$00	158 424\$00	165 202\$00	175 203\$00	185 637\$00	200 490\$00

**Técnico de apoio social**

Categoria	Níveis de progressão										
	TAS 1	TAS 2	TAS 3	TAS 4	TAS 5	TAS 6	TAS 7	TAS 8	TAS 9	TAS 10	TAS 11
Técnico de apoio social.....	71 585\$00	78 568\$00	82 513\$00	86 757\$00	94 348\$00	101 414\$00	110 674\$00	116 534\$00	125 763\$00	130 862\$00	134 971\$00
	1	1	2	3	3	4	4	4	7	(n)	(n)

**Técnico de desenvolvimento e exploração informática**

Categoria	Níveis de progressão									
	TDI 1	TDI 2	TDI 3	TDI 4	TDI 5	TDI 6	TDI 7	TDI 8	TDI 9	TDI 10
Técnico de desenvolvimento e exploração informática .....	118 450\$00	125 145\$00	141 522\$00	158 424\$00	168 786\$00	176 687\$00	185 637\$00	191 395\$00	200 490\$00	216 300\$00
	2	3	4	4	4	4	7	(n)	(n)	(n)

**Técnico de desenho e projeto**

Categoria	Níveis de progressão														
	TDP 1	TDP 2	TDP 3	TDP 4	TDP 5	TDP 6	TDP 7	TDP 8	TDP 9	TDP 10	TDP 11	TDP 12	TDP 13	TDP 14	TDP 15
Técnico de desenho e projeto .....	86 757\$00	94 348\$00	101 414\$00	105 627\$00	111 848\$00	116 534\$00	125 763\$00	130 862\$00	141 522\$00	147 084\$00	158 424\$00	165 202\$00	175 203\$00	183 637\$00	200 490\$00
	1	1	1	2	2	2	2	3	4	4	4	7	7	7	7

**Técnico administrativo de apoio à gestão principal**

Categoria	Níveis de progressão									
	TGP 1	TGP 2	TGP 3	TGP 4	TGP 5	TGP 6	TGP 7	TGP 8	TGP 9	TGP 10
Técnico administrativo de apoio à gestão principal .....	118 450\$00	125 145\$00	141 522\$00	158 424\$00	168 786\$00	176 687\$00	185 637\$00	200 490\$00	206 000\$00	216 300\$00
	2	4	4	4	4	4	4	7	(n)	(n)

**Técnico de artes gráficas e reprografia**

Categoria	Níveis de progressão											
	TGR 1	TGR 2	TGR 3	TGR 4	TGR 5	TGR 6	TGR 7	TGR 8	TGR 9	TGR 10	TGR 11	TGR 12
Técnico de artes gráficas e reprografia .....	71 585\$00	78 568\$00	82 513\$00	86 757\$00	94 348\$00	101 414\$00	110 674\$00	116 534\$00	125 763\$00	130 862\$00	141 522\$00	147 084\$00
	1	1	2	2	2	2	2	3	4	7	(n)	(n)

**Técnico de manutenção de instalações e equipamento de apoio**

Categoria	Níveis de progressão												
	TMA 1	TMA 2	TMA 3	TMA 4	TMA 5	TMA 6	TMA 7	TMA 8	TMA 9	TMA 10	TMA 11	TMA 12	TMA 13
Técnico de manutenção de instalações e equipamento de apoio	71 585\$00	78 568\$00	82 513\$00	86 757\$00	94 348\$00	101 414\$00	110 674\$00	116 534\$00	125 763\$00	130 862\$00	141 522\$00	147 084\$00	155 870\$00
	1	1	2	2	2	3	3	4	7	7	7	7	7

**Técnico projectista**

Categoria	Níveis de progressão												
	TPJ 1	TPJ 2	TPJ 3	TPJ 4	TPJ 5	TPJ 6	TPJ 7	TPJ 8	TPJ 9	TPJ 10	TPJ 11	TPJ 12	TPJ 13
Técnico projectista .....	125 145\$00	141 522\$00	158 424\$00	168 786\$00	185 637\$00	201 159\$00	216 300\$00						
	4	4	4	4	7	7	7						

**Técnico de serviços sociais**

Categoria	Níveis de progressão													
	TSS 1	TSS 2	TSS 3	TSS 4	TSS 5	TSS 6	TSS 7	TSS 8	TSS 9	TSS 10	TSS 11	TSS 12	TSS 13	TSS 14
Técnico de serviços sociais .....	86 757\$00	94 348\$00	101 414\$00	111 848\$00	116 534\$00	125 145\$00	130 862\$00	141 522\$00	147 084\$00	158 424\$00	165 202\$00	175 203\$00	185 637\$00	200 490\$00
	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	7	7	(n)

**Técnico de telecomunicações**

Categoria	Níveis de progressão														
	TTL 1	TTL 2	TTL 3	TTL 4	TTL 5	TTL 6	TTL 7	TTL 8	TTL 9	TTL 10	TTL 11	TTL 12	TTL 13	TTL 14	TTL 15
Técnico de telecomunicações	82 313\$00	86 757\$00	94 348\$00	101 414\$00	111 848\$00	116 534\$00	125 763\$00	130 862\$00	141 409\$00	147 084\$00	155 870\$00	165 203\$00	175 203\$00	185 637\$00	206 000\$00

**Técnico superior bacharel**

Categoria	Níveis de progressão												
	TSB 1	TSB 2	TSB 3	TSB 4	TSB 4.1 (**)	TSB 5	TSB 5.1 (**)	TSB 6	TSB 7	TSB 8	TSB 8.1 (**)	TSB 9	TSB 10
Técnico superior bacharel .....	165 470\$00	178 180\$00	201 159\$00	219 823\$00	222 665\$00	240 093\$00	262 537\$00	267 769\$00	286 876\$00	313 635\$00	342 836\$00	343 258\$00	373 890\$00

(\*\*) Nível residual.

**Técnico superior especialista**

Categoria	Níveis de progressão												
	TSE 1	TSE 2	TSE 3	TSE 4	TSE 4.1 (**)	TSE 5	TSE 5.1 (**)	TSE 6	TSE 7	TSE 8	TSE 8.1 (**)	TSE 9	TSE 10
Técnico superior especialista .....	165 470\$00	178 180\$00	201 159\$00	219 823\$00	222 665\$00	240 093\$00	262 537\$00	267 769\$00	286 876\$00	313 635\$00	342 836\$00	343 258\$00	373 890\$00

(\*\*) Nível residual.

**Técnico superior licenciado**

Categoria	Níveis de progressão											
	TSL 1	TSL 2	TSL 3	TSL 3.1 (**)	TSL 4	TSL 4.1 (**)	TSL 5	TSL 6	TSL 7	TSL 7.1 (**)	TSL 8	TSL 9
Técnico superior licenciado	178 180\$00	201 159\$00	219 823\$00	222 665\$00	240 093\$00	262 537\$00	267 769\$00	286 876\$00	313 635\$00	342 836\$00	343 258\$00	373 890\$00

(\*\*) Nível residual.

**Tabela salarial**

Em vigor desde 1 de Agosto de 1994 a 31 de Dezembro de 1994	Em vigor desde 1 de Janeiro de 1995
67 661\$00 (3 %)	68 337\$00 (1 %)
71 585\$00 (3 %)	72 301\$00 (1 %)
71 760\$00 (3 %)	72 478\$00 (1 %)
76 405\$00 (3 %)	77 169\$00 (1 %)
78 568\$00 (3 %)	79 354\$00 (1 %)
82 513\$00 (3 %)	83 338\$00 (1 %)
86 633\$00 (3 %)	87 500\$00 (1 %)
86 757\$00 (3 %)	87 624\$00 (1 %)
92 319\$00 (3 %)	93 242\$00 (1 %)
94 348\$00 (3 %)	95 291\$00 (1 %)
97 788\$00 (3 %)	98 766\$00 (1 %)
101 414\$00 (3 %)	102 428\$00 (1 %)
105 627\$00 (3 %)	106 683\$00 (1 %)
110 674\$00 (3 %)	111 780\$00 (1 %)
111 848\$00 (3 %)	112 966\$00 (1 %)
116 534\$00 (3 %)	117 700\$00 (1 %)
118 079\$00 (3 %)	119 260\$00 (1 %)
118 450\$00 (3 %)	119 635\$00 (1 %)
125 145\$00 (3 %)	126 396\$00 (1 %)
125 763\$00 (3 %)	127 021\$00 (1 %)
130 862\$00 (3 %)	132 170\$00 (1 %)
134 971\$00 (3 %)	136 321\$00 (1 %)
141 409\$00 (3 %)	142 823\$00 (1 %)
141 522\$00 (3 %)	142 937\$00 (1 %)
147 084\$00 (3 %)	148 555\$00 (1 %)
155 870\$00 (3 %)	157 429\$00 (1 %)
158 424\$00 (3 %)	160 009\$00 (1 %)
165 202\$00 (3 %)	166 854\$00 (1 %)
165 470\$00 (3 %)	167 124\$00 (1 %)
168 786\$00 (3 %)	170 474\$00 (1 %)
175 203\$00 (3 %)	176 955\$00 (1 %)
176 687\$00 (3 %)	178 454\$00 (1 %)
178 180\$00 (3 %)	179 961\$00 (1 %)
181 156\$00 (3 %)	182 968\$00 (1 %)
185 637\$00 (3 %)	187 493\$00 (1 %)
191 395\$00 (3 %)	193 309\$00 (1 %)
200 490\$00 (3 %)	202 494\$00 (1 %)
201 159\$00 (3 %)	203 171\$00 (1 %)
204 404\$00 (3 %)	206 448\$00 (1 %)
206 000\$00 (3 %)	208 060\$00 (1 %)
213 512\$00 (3 %)	215 647\$00 (1 %)
216 300\$00 (3 %)	218 463\$00 (1 %)
219 823\$00 (3 %)	222 021\$00 (1 %)
221 450\$00 (3 %)	223 665\$00 (1 %)
221 986\$00 (3 %)	224 205\$00 (1 %)
222 665\$00 (3 %)	224 892\$00 (1 %)
226 600\$00 (3 %)	228 866\$00 (1 %)
240 093\$00 (3 %)	242 494\$00 (1 %)
247 200\$00 (3 %)	249 672\$00 (1 %)
262 537\$00 (3 %)	265 162\$00 (1 %)
267 769\$00 (3 %)	270 447\$00 (1 %)
286 876\$00 (3 %)	289 744\$00 (1 %)
313 635\$00 (3 %)	316 771\$00 (1 %)
342 836\$00 (3 %)	346 264\$00 (1 %)
343 258\$00 (3 %)	346 690\$00 (1 %)
373 890\$00 (3 %)	377 629\$00 (1 %)

**ANEXO IV**

**Máteria de expressão pecuniária**

**1 — Abono de prevenção**

O abono de prevenção a que se refere a cláusula 53.<sup>a</sup> do AE terá o valor hora de 240\$.

**2 — Abono por chamada accidental**

O abono por chamada accidental a que se refere a cláusula 54.<sup>a</sup> do AE terá o valor de 2250\$ por cada chamada.

**3 — Abono de alteração de horário normal**

O abono de alteração do horário normal a que se refere a cláusula 61.<sup>a</sup> do AE terá o valor hora de 37\$.

**4 — Compensação por horário descontínuo**

A compensação por horário descontínuo a que se refere a cláusula 62.<sup>a</sup> do AE terá o valor de 4380\$.

**5 — Subsídio de línguas**

O subsídio de línguas a que se refere a cláusula 63.<sup>a</sup> do AE terá o valor de 3800\$.

**6 — Abono por risco de condução**

O abono por riscos de condução a que se refere a cláusula 64.<sup>a</sup> do AE terá o valor de 295\$ para veículos automóveis e motociclos e 165\$ para velocípedes.

**7 — Subsídio de pequeno-almoço**

O subsídio de pequeno-almoço a que se refere a cláusula 70.<sup>a</sup> do AE terá o valor de 312\$.

**8 — Diuturnidades**

As diuturnidades que, na data da entrada em vigor do AE, tinham o valor de 3850\$ passam a 4000\$; as diuturnidades que, naquela data, tinham o valor de 3500\$ passam a 3630\$.

**9 — Prémio de aposentação**

O prémio de aposentação terá os seguintes valores:

Anos de serviço	1 de Agosto de 1994	1 de Janeiro de 1995
1 a 4 .....	A × (a) 1 334\$00	A × (a) 1 347\$00
5 a 19 .....	A × (a) 1 668\$00	A × (a) 1 684\$00
20 .....	35 535\$00	35 880\$00
21 .....	41 097\$00	41 496\$00
22 .....	47 380\$00	47 840\$00
23 .....	54 281\$00	54 808\$00
24 .....	62 315\$00	62 920\$00
25 .....	71 482\$00	72 176\$00
26 .....	78 692\$00	79 456\$00
27 .....	93 318\$00	94 224\$00
28 .....	106 399\$00	107 432\$00
29 .....	121 128\$00	122 304\$00
30 .....	137 917\$00	139 256\$00
31 .....	156 766\$00	158 288\$00
32 .....	177 881\$00	179 608\$00
33 .....	201 880\$00	203 840\$00
34 .....	228 660\$00	230 880\$00
35 .....	265 405\$00	267 982\$00
36 .....	312 744\$00	315 780\$00

(a) Anos de serviço.

## 10 — Prémio por assiduidade

O valor do prémio de assiduidade é de 365\$ por dia de efectiva prestação de trabalho, atribuído nas condições acordadas em protocolo com as organizações sindicais signatárias deste AE.

## ANEXO V

### Quadros de integração de grupos profissionais

#### Carreiras, categorias e níveis de progressão

#### Quadros de integração

#### Grupos profissionais, carreiras e categorias

As integrações são as que constam dos quadros seguintes:

Actuais categorias	Grupos profissionais — Categorias que as integram	Grupos profissionais — Categorias que as integram
AXA — Auxiliar administrativo.	AUA — Auxiliar administrativo. AXA I — Auxiliar administrativo I. AXA II — Auxiliar administrativo II.	TAG — Técnico administrativo de apoio à gestão.  DOC — Documentalista. TET — Técnico de exploração de telecomunicações. TAA — Técnico auxiliar de auditoria. TAV — Técnico de meios áudio-visuais. TAG II — Técnico de apoio à gestão II. TAG III — Técnico de apoio à gestão III. TEX II — Técnico de exploração de telecomunicações II. TEX III — Técnico de exploração de telecomunicações III.
ELT — Electrotécnico de telecomunicações.	TOT — Técnico operacional de telecomunicações. TET II — Técnico de equipamento de TEL. II. TET III — Técnico de equipamento de TEL. III.	TAO — Técnico auxiliar de operações.  AUT — Auxiliar de telecomunicações. TAT — Técnico de apoio de telecomunicações.
ESA — Empregado de serviços auxiliares.	ESA — Empregado de serviços auxiliares. TSS IV — Técnico de serviços sociais IV. TMS — Técnico de manutenção e serviços de apoio.	TAR — Técnico de armazém.  FAZ — Fiel de armazém. TAR II — Técnico de armazém II. TAR III — Técnico de armazém III.
ETP — Electrotécnico de telecomunicações principal.	TOA — Técnico operacional de telecomunicações assistente. TET I — Técnico de equipamento de TEL. I. TRE I — Técnico de telecomunicações de rede exterior I.	TAS — Técnico de apoio social.  VIG — Vigilante de infantário. COZ — Cozinheira. TSS II — Técnico dos serviços sociais II. TSS III — Técnico dos serviços sociais III.
MOT — Motorista.....	MOT — Motorista. MOT II — Motorista II. MOT III — Motorista III.	TDI — Técnico de desenvolvimento e exploração informática.  ASI — Assistente de informática.
OAT — Operador de serviços de atendimento de telecomunicações.	OPT — Operador de telecomunicações. TOT II — Técnico operador de TELECOM. II. TOT III — Técnico operador de TELECOM. III.	TDP — Técnico de desenho e projecto.  TDS — Técnico de desenho. TPJ II — Técnico de projecto II. TPJ III — Técnico de projecto III.
OSG — Operador de segurança.	OSG — Operador de segurança.	TGP — Técnico administrativo de apoio à gestão principal.  AST — Assistente. TAG I — Técnico de apoio à gestão I. TEX I — Técnico de exploração de telecomunicações I.
OSI — Operador de sistemas informáticos.	OPS — Operador de sistemas. OSE — Operador de sistemas especialista. TIN — Técnico de informática.	TGR — Técnico de artes gráficas e reprografia.  OEA — Operador de equipamento auxiliar. TGR I — Técnico de artes gráficas I. TGR II — Técnico de artes gráficas II. TRP I — Técnico de reprografia I. TRP — Técnico de reprografia. TRP II — Técnico de reprografia II.
TAD — Técnico administrativo.	OPR — Operador de registos. TAG IV — Técnico de apoio à gestão IV.	TMA — Técnico de manutenção de instalações e equipamento de apoio.  TMA II — Técnico de manutenção de artes e ofícios II. TMA III — Técnico de manutenção de artes e ofícios III.
		TPJ — Técnico projectista  TPJ I — Técnico de projecto I. ASD — Assistente de desenho. TPJ I — Técnico de projecto I.

Actuais categorias	Grupos profissionais — Categorias que as integram
TTL — Técnico de telecomunicações.	TIE — Técnico de telecomunicações interiores e exteriores. TRE II — Técnico de telecomunicações da rede exterior II. TRE III — Técnico de telecomunicações da rede exterior III.
TSB — Técnico superior bacharel.	TSB — Técnico superior bacharel. BAC — Bacharel. EGT — Engenheiro técnico. CTB — Contabilista.
TSE — Técnico superior especialista.	TSE — Técnico superior especialista. ETL (*) — Especialista de telecomunicações. EIF — Especialista de informática. EAU — Especialista de auditoria. EOG — Especialista de organização. EFC — Especialista de função comercial. ECM — Especialista de comunicação. EDI — Especialista de documentação e informação. EPS — Especialista pessoal. EAD — Especialista administrativo. ESH — Especialista de segurança e higiene industrial. EFM — Especialista de formação.
TSL — Técnico superior licenciado.	TSL — Técnico superior licenciado. ARQ — Arquitecto. ENG — Engenheiro. ECN — Economista. JUR — Jurista. LIC/out. — Outras/licenciados (outras).
TSS — Técnico de serviços sociais.	ENF — Enfermeiro. TMT — Técnico de meios auxiliares de diagnóstico e terapêutica. EDC — Educador de infância. TSS I — Técnico dos serviços sociais I.

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

#### Nota:

Os TIN a integrar a categoria de TDI serão recrutados por selecção;

Os electricistas a integrar as categorias de electrotécnico de telecomunicação e técnico de telecomunicações serão recrutados por selecção.

**Tabela de Integrações**

Categoria — Grupo profissional	Nível de progressão																	
	Actual	Prop.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
TAR II	78 568\$	1	82 513\$	2	86 757\$	2	94 G0	2	101 414\$	2	110 674\$	3	116 534\$	4	125 763\$	7	130 862\$	n
TAR III	—	—	F0	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P		
FAZ	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
TSS III	71 585\$	1	78 568\$	1	82 513\$	2	86 757\$	3	94 348\$	3	101 414\$	4	110 674\$	4	116 534\$	7	125 763\$	n
TSS II	—	—	C0	C1	D0	D1	D2	D3	C3	C4	C5, C6	C7	D6	D7	D8	D9		
VIG	—	—	—	—	—	—	—	—	E	F	G	H	I	J	K	L		
COZ	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
TPJ III	86 757\$	1	94 348\$	1	101 414\$	1	105 627\$	2	111 848\$	2	116 534\$	2	125 763\$	2	130 862\$	3	141 522\$	4
TPJ II	—	—	—	—	—	—	—	—	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8		
TDS	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	M0	M1		
TIN ASI	118 450\$	2	125 145\$	3	141 522\$	4	158 424\$	4	168 786\$	4	176 687\$	7	185 637\$	n	191 395\$	n	200 490\$	n
TDI	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	L1	L2	M1	—	—		

Categoria	Grupo profissional	Nível de progressão																												
		Actual	Prop.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15												
TEX I.....	TGP	118 450\$	2	125 145\$	4	141 522\$	4	158 424\$	4	168 786\$	4	176 637\$	4	185 637\$	7	200 490\$	n	216 300\$												
TRP I.....	TGP	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	M4	M5	M6	M6	M6	—													
TRP II.....	TGR	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	M4	M5	M6	M6	M6	—													
TGR I.....	TGR	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	F4	F5	F6	F7	F8	—													
TGR II.....	TGR	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	F4	F5	F6	F7	F8	—													
TRP II.....	CEA.....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	E1	E2	E3	E4	E5	—													
CEA.....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	E1	E2	E3	E4	E5	—													
TMA III.....	TMA	71 585\$	1	78 568\$	2	82 513\$	2	86 757\$	2	94 348\$	2	101 414\$	2	110 674\$	3	116 534\$	4	125 763\$	7	130 862\$	n	141 522\$	n	147 084\$						
TMA II.....	TMA	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	F1	F2	F3	F4	F5	—	—	—	—	—	—	—	—						
TMA.....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	E1	E2	E3	E4	E5	—	—	—	—	—	—	—	—						
TPI I.....	TPJ	71 585\$	1	78 568\$	1	82 513\$	2	86 757\$	2	94 348\$	2	101 414\$	3	110 674\$	3	116 534\$	4	125 763\$	7	130 862\$	7	141 409\$	7	147 084\$	7	155 870\$				
ASD.....	TPJ	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	E1	E2	E3	E4	E5	—	—	—	—	—	—	—	—						
TSS I.....	TSS	86 757\$	1	94 348\$	2	101 414\$	2	111 848\$	2	116 534\$	2	125 145\$	2	130 862\$	2	141 522\$	2	147 084\$	2	158 424\$	2	165 202\$	7	175 203\$	7	185 637\$	n	200 490\$		
ENF.....	TSS	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	G	H	I	J	K	—	—	—	—	—	—	—	—						
EDC.....	TSS	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	G	H	I	J	K	—	—	—	—	—	—	—	—						
MT.....	TSS	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	G	H	I	J	K	—	—	—	—	—	—	—	—						
ELE III.....	ELE	82 513\$	1	86 757\$	1	94 348\$	1	101 414\$	2	111 848\$	2	116 534\$	2	125 145\$	3	130 862\$	3	141 522\$	3	147 084\$	4	158 424\$	2	165 202\$	7	175 203\$	7	185 637\$	n	206 000\$
TRE III.....	TRE	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	H0	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H9	H9	H9						
ELE II.....	ELE	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	H0	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	L2	L3	L4	L5	L6						
TRE II.....	TRE	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	H0	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	L3	L4	L5	L6	L7						
TEIE.....	TEIE	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	E	F	G	H	I	J	K	L	L	L	L	L	—						
AXA II.....	AXA	67 660\$	1	71 760\$	1	78 568\$	2	82 513\$	3	86 757\$	3	94 348\$	4	101 414\$	4	105 627\$	7	110 674\$	7	116 534\$	7	125 763\$	7	130 862\$	n	141 522\$	n	147 084\$		
AXA I.....	AXA	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	B1	B2	C0	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C7	C7	C7						
AUA.....	AXA	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	—						
TET III.....	TET	94 348\$	1	101 414\$	1	111 848\$	1	118 079\$	1	125 763\$	4	130 862\$	4	141 522\$	4	147 084\$	4	158 424\$	4	165 202\$	7	175 203\$	7	185 637\$	n	200 490\$				
TET II.....	TET	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	J0	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	M0	M1	M1	M2	M2						
ELE I.....	ELE	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	P	P	—						
TOT.....	TOT	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—						
TET I.....	ETP	125 145\$	4	141 522\$	4	158 424\$	4	168 786\$	4	185 637\$	4	185 637\$	7	201 159\$	n	216 300\$	n	226 600\$	n	247 200\$	n	247 200\$	n	247 200\$	n	247 200\$				
TRE I.....	ETP	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—						
TOA.....	ETP	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—						
TSS IV.....	ESA	67 661\$	1	71 760\$	1	78 568\$	1	82 513\$	2	86 757\$	3	94 348\$	3	101 414\$	4	105 627\$	7	110 674\$	7	116 534\$	7	125 763\$	n	130 862\$	n	141 522\$	n	221 450\$		
TMS.....	ESA	B0	A1	C	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—						
ESA.....	ESA	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—						

Categoria	Grupo profissional	Nível de progressão																	
		Actual	Prop.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
MOT III.....	MOT	71.565\$	1	78.568\$	1	82.513\$	2	86.757\$	2	94.348\$	2	101.414\$	3	110.764\$	3	116.534\$	4	125.763\$	7
MOT II.....	MOT	—	—	E0	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	
MOT I.....	MOT	—	—	D	E	H	F	G	H	H	H	J	I	H	I	J	—	—	
TOT III.....	TOT	76.405\$	1	82.513\$	1	86.757\$	2	94.348\$	3	101.414\$	4	110.674\$	4	116.534\$	4	125.763\$	7	130.862\$	7
TOT II.....	OAT	—	—	D	E	H	F	G	H	H	H	J	I	H	I	J	—	—	
TIN.....	OSI	86.757\$	1	94.348\$	1	101.414\$	1	105.627\$	1	111.848\$	1	118.079\$	1	125.763\$	1	130.862\$	1	141.409\$	2
OSB.....	OSI	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	L4	147.084\$	
OSG.....	OSG	71.565\$	1	78.568\$	1	82.513\$	2	86.757\$	2	94.348\$	3	101.414\$	4	110.674\$	4	116.534\$	4	125.763\$	7
TAG IV.....	OPR	78.568\$	1	82.513\$	2	86.757\$	2	94.348\$	2	101.414\$	2	110.674\$	3	116.534\$	4	125.763\$	7	130.862\$	7
TAD.....	TAD	—	—	F1	E	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	—	141.522\$	
TEX III.....	TEX	86.757\$	1	94.348\$	1	101.414\$	1	105.627\$	2	111.848\$	2	116.534\$	2	125.763\$	2	130.862\$	3	141.409\$	4
TAG III.....	TAG	—	—	H0	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	—	147.084\$	
TEX II.....	TEX	—	—	H0	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	—	147.084\$	
TET.....	DOC	—	—	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	—	147.084\$	
TAA.....	TAA	—	—	F	F	G	G	H	H	H	H	H	H	H	H	H	—	147.084\$	
TAV.....	TAV	—	—	F	F	G	G	H	H	H	H	H	H	H	H	H	—	147.084\$	
TAT.....	TAT	71.760\$	1	78.568\$	1	82.513\$	1	86.757\$	2	94.348\$	2	101.414\$	3	110.674\$	4	116.534\$	4	125.763\$	7
AUT.....	TAO	—	C	E0	—	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	—	130.862\$	
																		141.522\$	
																		158.424\$	

n = progressão por nomeação nos termos das cláusulas 25.<sup>a</sup> e 26.<sup>a</sup> do AE.

**Tabela de integrações dos técnicos superiores especialistas**

Categoria	Grupo profissional	Nível de progressão																
		Consultor superior																
Actual	Prop.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
Actual	Prop.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
ESP I.....	ESP	165.705	1	178.805	1	201.159\$	1	219.823\$	M	N	N1	N9	O	O1	P	Q	R	S
ESP II.....	TSE	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
ASSES.....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
CONS.....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
TSE.....	TSE	00	01	02	O3	R0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
ASS.....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
CON.....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	

n = progressão por nomeação nos termos das cláusulas 25.<sup>a</sup> e 26.<sup>a</sup> do AE.

(\*) Nível remuneratório residual.

**Tabela de integrações dos técnicos superiores bachareis**

Categoria	Grupo profissional	Técnico superior										Nível de progressão											
		Actual	Prop.	1	2	3	4	4.1(*)	5	5.1(*)	6	6	7	7	8	8.1(*)	9	10					
ESP I.....	K, L	165 470\$	0,5	178 180\$	1	201 159\$	1	219 823\$	222 665\$	n	240 093\$	262 537\$	1,5	267 769\$	4	286 876\$	n	313 635\$	342 836\$	n	343 258\$	n	373 890\$
ESP II.....	TSB				M	N							O			O1	P	Q	R	S			
ASSES.....	CONS.....															P6	P7	R4	R5	S1	P8	R3	S3
TSB.....	ASS.....				P0	P1	P2	P3	R0						P5	R2	S0						
CON.....					TSB																		

(\*) Nível remuneratório residual.

n = progressão por nomeação nos termos das cláusulas 25.<sup>a</sup> e 26.<sup>a</sup> do AE.

**Tabela de integrações dos técnicos superiores licenciados**

Categoria	Grupo profissional	Técnico superior										Nível de progressão											
		Actual	Prop.	1	2	3	3.1(*)	4	4.1(*)	5	5	6	6	7	7	7.1(*)	8	9					
ESP I.....	L	178 180\$	0,5	201 159\$	0,5	219 823\$	222 665\$	n	240 093\$	262 537\$	1,5	267 769\$	4	286 876\$	n	313 635\$	342 836\$	n	343 258\$	n	373 890\$		
ESP II.....	TSB			M	N							O			O1	P	Q	R	S				
ASSES.....	CONS.....																						
TSB.....	ASS.....				Q0	Q1	Q2	R0							Q3	R1							
CON.....					TSB																		

(\*) Nível remuneratório residual.

n = progressão por nomeação nos termos das cláusulas 25.<sup>a</sup> e 26.<sup>a</sup> do AE.

**ANEXO VI**

**Percorso profissional e remuneratório de grupos profissionais e categorias residuais**

**Percorso de progressão na categoria  
Auxiliar de laboratório químico — Grupo residual**

Categoria	Níveis de progressão				
	ALQ 1	ALQ 2	ALQ 3	ALQ 4	ALQ 5
Auxiliar de laboratório químico .....	78 568\$00 2	82 513\$00 4	86 757\$00 4	94 348\$00 4	101 414\$00 4

**Carpinteiro — Grupo residual**

Categoria	Níveis de progressão				
	CPT 1	CPT 2	CPT 3	CPT 4	CPT 5
Carpinteiro.....	82 513\$00 2	86 757\$00 4	94 348\$00 4	101 414\$00 4	111 848\$00 4

**Construtor civil — Grupo residual**

Categoria	Níveis de progressão			
	CTC 1	CTC 2	CTC 3	CTC 4
Construtor civil .....	125 145\$00 4	141 522\$00 4	158 424\$00 4	168 786\$00 4

**Desenhador-projectista — Grupo residual**

Categoria	Níveis de progressão			
	DEP 1	DEP 2	DEP 3	DEP 4
Desenhador-projectista .....	125 145\$00 4	141 522\$00 4	158 424\$00 4	168 786\$00 4

**Electricista I — Grupo residual**

Categoria	Níveis de progressão		
	ELE I 1	ELE I 2	ELE I 3
Electricista I .....	175 203\$00 7	185 637\$00 7	200 490\$00 7

**Electricista II — Grupo residual**

Categoria	Níveis de progressão									
	ELE II 1	ELE II 2	ELE II 3	ELE II 4	ELE II 5	ELE II 6	ELE II 7	ELE II 8	ELE II 9	ELE II 10
Electricista II .....	110 674\$00 1	116 534\$00 1	125 763\$00 1	130 862\$00 1	141 409\$00 1	147 084\$00 2	155 870\$00 2	165 202\$00 4	175 203\$00 7	185 637\$00 7

**Electricista III — Grupo residual**

Categoria	Níveis de progressão									
	ELE III 1	ELE III 2	ELE III 3	ELE III 4	ELE III 5	ELE III 6	ELE III 7	ELE III 8	ELE III 9	ELE III 10
Electricista III .....	86 633\$00	92 319\$00	97 788\$00	105 627\$00	110 674\$00	116 534\$00	125 763\$00	130 862\$00	141 409\$00	147 084\$00

**Técnico de higiene industrial, ergonomia e segurança — Grupo residual**

Categoria	Níveis de progressão						
	THS 1	THS 2	THS 3	THS 4	THS 5	THS 6	THS 7
Técnico de higiene industrial, ergonomia e segurança .....	86 757\$00	94 348\$00	101 414\$00	111 848\$00	125 145\$00	141 522\$00	158 424\$00

**Técnico de manutenção de artes e ofícios I — Grupo residual**

Categoria	Níveis de progressão	
	TMA I 1	TMA I 2
Técnico de manutenção de artes e ofícios I .....	165 202\$00	175 203\$00

**Técnico operador de telecomunicações I — Grupo residual**

Categoria	Níveis de progressão	
	TOT I 1	TOT I 2
Técnico operador de telecomunicações I .....	155 870\$00	165 202\$00

**Empregado de serviços gerais — Grupo residual**

Categoria	Níveis de progressão							
	ESG 1	ESG 2	ESG 3	ESG 4	ESG 5	ESG 6	ESG 7	ESG 8
Empregado de serviços gerais...	78 568\$00	82 513\$00	86 757\$00	94 348\$00	101 414\$00	111 848\$00	125 145\$00	134 971\$00

**Lavador/lubrificador — Grupo residual**

Categoria	Níveis de progressão					
	LVD 1	LVD 2	LVD 3	LVD 4	LVD 5	LVD 6
Lavador/lubrificador .....	78 568\$00	82 513\$00	86 757\$00	94 348\$00	101 414\$00	111 848\$00

**Lubrificador — Grupo residual**

Categoria	Níveis de progressão				
	LUB 1	LUB 2	LUB 3	LUB 4	LUB 5
Lubrificador .....	82 513\$00 2	86 757\$00 4	94 348\$00 4	101 414\$00 4	111 848\$00 4

**Marceneiro — Grupo residual**

Categoria	Níveis de progressão				
	MCR 1	MCR 2	MCR 3	MCR 4	MCR 5
Marceneiro .....	82 513\$00 2	86 757\$00 4	94 348\$00 4	101 414\$00 4	111 848\$00 4

**Mecânico auto — Grupo residual**

Categoria	Níveis de progressão				
	MAT 1	MAT 2	MAT 3	MAT 4	MAT 5
Mecânico auto .....	82 513\$00 2	86 757\$00 4	94 348\$00 4	101 414\$00 4	111 848\$00 4

**Motorista I — Grupo residual**

Categoria	Níveis de progressão	
	MOT I 1	MOT I 2
Motorista I .....	165 202\$00 7	175 203\$00

**Pedreiro — Grupo residual**

Categoria	Níveis de progressão				
	PDR 1	PDR 2	PDR 3	PDR 4	PDR 5
Pedreiro .....	82 513\$00 2	86 757\$00 4	94 348\$00 4	101 414\$00 4	111 848\$00 4

**Pintor da construção civil — Grupo residual**

Categoria	Níveis de progressão				
	PNC 1	PNC 2	PNC 3	PNC 4	PNC 5
Pintor da construção civil .....	82 513\$00 2	86 757\$00 4	94 348\$00 4	101 414\$00 4	111 848\$00 4

**Serralheiro civil — Grupo residual**

Categoria	Níveis de progressão				
	SCV 1	SCV 2	SCV 3	SCV 4	SCV 5
Serralheiro civil.....	82 513\$00 2	86 757\$00 4	94 348\$00 4	101 414\$00 4	111 848\$00 4

**Soldador — Grupo residual**

Categoria	Níveis de progressão				
	SLD 1	SLD 2	SLD 3	SLD 4	SLD 5
Soldador .....	82 513\$00 2	86 757\$00 4	94 348\$00 4	101 414\$00 4	111 848\$00 4

**Técnico de armazém I — Grupo residual**

Categoria	Níveis de progressão	
	TAR I 1	TAR I 2
Técnico de armazém I .....	155 870\$00 7	165 202\$00

**Técnico de construção civil — Grupo residual**

Categoria	Níveis de progressão						
	TCC 1	TCC 2	TCC 3	TCC 4	TCC 5	TCC 6	TCC 7
Técnico de construção civil .....	86 757\$00 2	94 348\$00 4	101 414\$00 4	111 848\$00 4	125 145\$00 4	141 522\$00 4	158 424\$00 4

**Técnico de fiscalização radioeléctrica — Grupo residual**

Categoria	Níveis de progressão							
	TFR 1	TFR 2	TFR 3	TFR 4	TFR 5	TFR 6	TFR 7	TFR 8
Técnico de fiscalização radioeléctrica	82 513\$00 2	86 757\$00 3	94 348\$00 4	101 414\$00 4	111 848\$00 4	125 145\$00 4	141 522\$00 4	158 424\$00 4

**Técnico de prevenção e segurança — Grupo residual**

Categoria	Níveis de progressão						
	TPR 1	TPR 2	TPR 3	TPR 4	TPR 5	TPR 6	TPR 7
Técnico de prevenção e segurança...	86 757\$00 2	94 348\$00 4	101 414\$00 4	111 848\$00 4	125 145\$00 4	141 522\$00 4	158 424\$00 4

**ANEXO VII****Grupos profissionais a extinguir**

Grupo profissional Abreviado	Designação
ENA OAT	Enfermeiro-assistente. Operador de serviços de atendimento de telecomunicações.

**ANEXO VIII****Regimes previstas no capítulo XI do AE****I****Princípio geral**

A PT e os trabalhadores dos ex-TLP ao seu serviço contribuirão para a respectiva Caixa de Previdência, nos termos legais.

**1 — Complemento de pensões de reforma**

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

1.1 — O adicional suportado pela empresa será igual à diferença entre  $(2,2 \times A)\%$  até ao limite de 80% do seu último vencimento mensal ilíquido à data da cessação da actividade profissional na empresa e a pensão atribuída pela Caixa de Previdência do Pessoal dos Telefones de Lisboa e Porto (Caixa de Previdência) à data da reforma, sendo A o número de anos de serviço (tempo de serviço).

Se a segurança social alterar o processo pelo qual presentemente calcula as pensões de reforma e se daí resultar um aumento destas, a empresa procederá à revisão do sistema, de forma a que os complementos de pensão a conceder após a data da alteração introduzida pela Previdência não sofram redução no seu quantitativo, até ao limite de 100% do último vencimento mensal ilíquido.

1.2 — Para efeitos do número anterior, arredondar-se-á para um ano a fração igual ou superior a seis meses.

1.3 — Esta concessão será atribuída a partir da data em que o trabalhador se reforme.

1.4 — Aos trabalhadores que se reformem por invalidez só será concedido o adicional previsto no n.º 1 se esta condição merecer parecer favorável dos serviços de medicina da empresa.

1.5 — Só será concedido o adicional previsto no n.º 1 ao trabalhador(a) que peça a sua reforma até à data em que perfaça 65/62 anos respectivamente, devendo para tanto comunicar o facto ao Departamento de Pessoal com um mínimo de um mês de antecedência sobre a data da entrada do requerimento na Caixa de Previdência.

1.6 — A reforma do trabalhador terá lugar no dia da entrada do requerimento referido no número anterior, devendo a cópia daquele ser entregue no Departamento de Pessoal. O complemento de pensão de reforma será concedido a partir da data da entrada do requerimento na Caixa de Previdência.

**2 — Complemento de pensões de sobrevivência**

Nos casos em que haja lugar à pagamento de pensão de sobrevivência pela Caixa de Previdência, a empresa complementará esta pensão, aplicando as percentagens do regime de pensões de sobrevivência ao adicional que resultou ou resultaria da aplicação do que se estipula no n.º 1 se o trabalhador se tivesse reformado por velhice ou invalidez na data do falecimento.

**3 — Complemento de Natal aos reformados e pensionistas**

Todos os reformados ou pensionistas que se encontram a receber os complementos previstos nos n.ºs 1 e 2 beneficiarão antes do Natal do pagamento de um subsídio correspondente a 100% daqueles complementos.

**4 — Complemento de subsídio de doença**

4.1 — Em caso de doença comprovada, a empresa pagará aos trabalhadores, durante a doença, a diferença entre as percentagens do vencimento ilíquido mencionadas no n.º 4.2 e o subsídio atribuído pela Caixa de Previdência.

4.2 — Para efeitos do número anterior, são as seguintes às percentagens do vencimento mensal ilíquido:

- Do 1.º ao 30.º dia — 100%;
- Do 31.º ao 365.º dia — 85%;
- Do 366.º ao 1095.º dia — 60%.

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

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

4.5 — Os trabalhadores considerados grandes doentes pela Caixa de Previdência receberão, enquanto se mantiverem nesta situação, a diferença entre 100% do vencimento ilíquido e o subsídio atribuído pela Caixa de Previdência.

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

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

4.7 — A empresa pagará aos trabalhadores o total dos quantitativos a que tenham direito nos termos do número anterior e receberá da Caixa de Previdência os correspondentes subsídios de doença.

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

## **5 — Complemento da pensão por incapacidade permanente absoluta**

No caso de incapacidade permanente absoluta resultante de acidente de trabalho, a empresa garantirá ao trabalhador um complemento da pensão que, nos termos da lei sobre acidentes de trabalho, lhe for devida, de montante igual àquele que for necessário para que receba um quantitativo mensal igual à última remuneração mensal vencida.

## **6 — Complemento da pensão por morte resultante de acidente de trabalho**

Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa garantirá aos familiares do trabalhador falecido, que nos termos da lei sobre acidentes de trabalho tenham direito a pensão por morte, um complemento a esta pensão cujo montante será o que for necessário para que recebam mensalmente um quantitativo igual ao que por tal facto lhes seria devido, se o trabalhador falecido fosse subscritor da Caixa Geral de Aposentações, tendo como limite a última remuneração mensal vencida.

## **7 — Garantia da retribuição mensal líquida ao trabalhador com incapacidade temporária absoluta**

7.1 — No caso de incapacidade temporária absoluta resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal líquida que lhe seria devida se não tivesse sido afectado pela incapacidade, bem como o quantitativo respeitante ao subsídio de refeição a que teria direito.

7.2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária absoluta, o que determinará a correção do subsídio atribuído pela empresa.

## **8 — Garantia do vencimento líquido ao trabalhador com incapacidade permanente parcial ou temporária parcial**

Sempre que o trabalhador retome o serviço com incapacidade parcial resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará-lhe-a o seu vencimento líquido por inteiro, além da indemnização legal a que tenha direito.

## **II**

Os trabalhadores da PT subscritores da Caixa Geral de Aposentações (CGA) têm os seguintes direitos:

### **1 — Faltas por doença**

1.1 — Os trabalhadores subscritores da CGA têm, por motivo de doença, o direito de:

- a) Receber a assistência prevista neste acordo;
- b) Não comparecer ao serviço;
- c) Receber 100% do vencimento durante os primeiros trinta dias; 85% do 31.<sup>º</sup> ao 365.<sup>º</sup> dia; 60% do 366.<sup>º</sup> ao 1095.<sup>º</sup> dia; 37,5% do 1096.<sup>º</sup> em diante, até perfazer os requisitos de aposentação.

1.2 — A contagem dos dias de doença para os efeitos previstos na alínea anterior só será interrompida no caso de comparência ao serviço, pelo menos, durante

30 dias consecutivos, incluindo os dias de descanso semanal e feriados.

1.3 — A aplicação do disposto na alínea c) do n.º 1.1, quando o trabalhador adoëça fora do território nacional, será interrompida no caso de falta de comparência do trabalhador a junta médica para a qual tenha sido convocado.

1.4 — Quando portador de uma das doenças enunciadas no número seguinte, o trabalhador subscritor da CGA terá direito a 100% do vencimento a partir da data da confirmação da doença, desde que:

- a) A doença seja confirmada por junta médica da empresa;
- b) Essa doença o incapacite para o trabalho.

1.5 — Para efeitos do número anterior, as doenças a considerar são:

- a) Tumores malignos;
- b) Insuficiência cardíaca congestiva e insuficiência coronária insusceptível de compensação;
- c) Cirroses hepáticas descompensadas;
- d) Reumatismo crónico com anquiloses ou deformações articulares importantes;
- e) Paralisias por doenças vasculares-cerebrais ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem a deambulação e exijam a assistência de terceiros;
- f) Síndrome da imunodeficiência adquirida (SIDA);
- g) Paramiloidose.

1.6 — Os trabalhadores subscritores da CGA abrangidos pelo regime previsto nesta cláusula devem apresentar-se na junta médica referida com a periodicidade que esta indicar.

1.7 — O disposto nesta cláusula não abrange as doenças de natureza tuberculosa nem as que forem qualificadas como doenças profissionais ou resultantes de acidentes em serviço ou de trabalho.

## **2 — Aposentações, acidentes e assistência na tuberculose**

2.1 — A matéria relativa a aposentações e acidentes é regida pela legislação respectiva.

2.2 — Os trabalhadores subscritores da CGA vítimas de acidentes em serviço ou que padecam de doença profissional permanecem sujeitos ao regime que vigora para aqueles subscritores.

2.3 — No caso de incapacidade temporária absoluta resultante de acidente em serviço, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal que lhe seria devida se não tivesse sido afectado pela incapacidade.

2.4 — Subsiste o regime dos trabalhadores referidos no n.º 2.2 quanto à assistência na tuberculose, que é aquele que se encontra estabelecido na lei geral para o funcionamento público.

## **III**

### **Princípio geral**

A PT e os trabalhadores da ex-TDP ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangam, nos termos da lei.

## **1 — Complemento do subsídio de doença**

1.1 — Ao trabalhador com baixa por doença é devido o complemento necessário para, com o subsídio a que tem direito da segurança social, perfazer a sua remuneração líquida.

1.2 — O subsídio poderá ser suspenso se não for observado o disposto no número seguinte e nas condições nele enumeradas.

## **2 — Condições de atribuição do complemento do subsídio de doença**

2.1 — Em caso de doença, o trabalhador obriga-se a comunicar tal facto à empresa no próprio dia em que ela ocorra, ou, não sendo possível, no dia imediato. Exceptuam-se os casos em que, por factos não imputáveis ao trabalhador, não seja possível cumprir aqueles prazos, devendo, no entanto, fazê-lo logo que possível.

2.2 — A empresa pode mandar observar o trabalhador por médico ou médicos por si nomeados, que emitirão parecer, sendo a observação clínica feita nos serviços clínicos, onde o trabalhador deverá comparecer sempre que devidamente convocado para o efeito, excepto em caso de manifesta impossibilidade.

2.3 — Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelas entidades referidas no n.º 2.2, poderá pedir, nos três dias imediatos, a observação por junta médica constituída por três médicos, sendo um nomeado pela empresa, outro pelo trabalhador e um terceiro cooptado por estes dois, indicando, juntamente com o pedido, o nome e morada do médico por si designado.

2.4 — Não sendo os pareceres referidos confirmativos de doença, haverá lugar à suspensão do complemento do subsídio de doença e, no caso de ter havido recusa do trabalhador à observação médica, aquela suspensão retroagirá sempre à data de início da baixa.

2.5 — As despesas resultantes do cumprimento deste número são da conta da empresa sempre que o parecer da junta médica venha a confirmar a situação de doença.

## **3 — Complemento da indemnização nas incapacidades temporárias**

3.1 — No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar esta incapacidade, a retribuição líquida correspondente ao vencimento a que tinha direito à data da baixa.

3.2 — Todavia, o trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária.

## **4 — Incapacidade permanente compatível com a continuação da relação de trabalho**

No caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional em serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

## **5 — Complemento de pensões**

5.1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo o trabalho na empresa, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional verificada ou con-

traída ao serviço da empresa, esta complementará a pensão a que o trabalhador tem direito com o necessário para lhe garantir, à título vitalício, a retribuição vencida à data em que a referida incapacidade for verificada, observando o limite definido no n.º 5.7.

5.2 — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta complementará as pensões dos respectivos titulares, nos termos da lei de acidentes de trabalho e doenças profissionais, com o montante necessário para garantir as pensões estabelecidas na base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, mas calculadas sobre a retribuição efectivamente recebida pelo trabalhador, nos termos da lei.

5.3 — Sem embargo do disposto nos números anteriores, a actualização do montante global das pensões deverá ter por referência os salários em vigor para os trabalhadores no activo, tendo-se, porém, em conta as disponibilidades do fundo complementar de pensões que a empresa se compromete a manter e a melhorar.

5.4 — Em caso de passagem à situação de reforma ou invalidez, qualquer que seja a causa, a empresa garantirá aos trabalhadores o valor das pensões constantes da tabela seguinte, substituindo para tal a diferença entre o valor mencionado na tabela e o valor da pensão concedida pela segurança social:

	Percentagem de remuneração efectiva na data da invalidez ou reforma passível do desconto para a segurança social.
Anos completos de serviço:	
Até 10 anos .....	50
Por cada ano a mais de serviço ....	2

5.5 — A empresa pagará os complementos necessários para garantir que as pensões de sobrevivência sejam as resultantes da aplicação das percentagens previstas no respectivo regulamento oficial, mas a incidir sobre os valores achados através da aplicação percentual constante do número anterior.

5.6 — Verificando-se as situações previstas nos números anteriores, e sempre que a pensão da segurança social seja actualizada, a pensão global sé-lo-á também em percentagem igual à percentagem média de encargos suportados pela entidade que procede à actualização.

5.7 — Em caso algum o valor global da pensão, mesmo quando a lei prevê a acumulação de pensões, poderá ultrapassar 80% da retribuição de idêntica categoria no activo.

5.8 — Nos meses de Junho e Novembro será pago um quantitativo igual aos montantes das pensões complementares que os beneficiários estiverem a receber.

## **6 — Responsabilidades**

6.1 — Em caso de morte ou incapacidade do trabalhador por acidente ocorrido em zona onde estejam a desenrolar-se operações militares, e por efeito destas, será paga uma indemnização correspondente a 20 anos do seu vencimento.

6.2 — Aos trabalhadores destacados para serviços que envolvam especial perigosidade, nomeadamente transporte militar, graves perturbações de ordem pública, transporte em motociclos, será paga em caso de

morte ou incapacidade permanente absoluta uma quantia equivalente a 10 anos de vencimento base.

6.3 — A empresa assume também a responsabilidade civil, sem o direito de regresso previsto no n.º 3 do artigo 500.º do Código Civil, pelos danos causados a terceiros pelos trabalhadores no exercício das suas funções, salvo nos casos de dolo ou culpa grave e indesculpável, e sem prejuízo do disposto no n.º 6.4.

6.4 — Sempre que o trabalhador se desloque ao serviço da empresa, esta facultar-lhe-á, na medida das suas possibilidades, o transporte adequado, podendo o trabalhador, se para isso for autorizado e der o seu consentimento, utilizar carro próprio.

6.4.1 — Os trabalhadores que ao serviço da empresa utilizem carro próprio, assumirão os riscos decorrentes de eventuais sinistros.

6.4.2 — A utilização de carro próprio com carácter sistemático será objecto de acordo entre a empresa e o trabalhador.

6.5 — Nos casos em que houver lugar ao pagamento das indemnizações previstas no n.º 1 deste número, não haverá lugar ao complemento de pensões por morte previsto no n.º 5.

6.6 — A empresa poderá transferir a responsabilidade civil prevista neste número.

- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Interrupção do contrato de trabalho;
- f) Despedimento.

2 — A aplicação das sanções referidas nas alíneas b) e seguintes do número anterior será sempre precedida de processo disciplinar.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder 12 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 — A suspensão implica, para além da não percepção de retribuição, a perda, para efeitos de antiguidade na categoria e no nível, de tantos dias quantos os da suspensão aplicada.

A interrupção implica a inexistência de remuneração durante o tempo da sua duração e terá como consequência, para efeito da antiguidade, a perda de tantos dias quantos os da interrupção aplicada.

O despedimento implica a cessação de todos os direitos decorrentes da situação de trabalhador da empresa.

5 — O limite das sanções previstas nos números anteriores poderá ser agravado até ao dobro, sempre que tal o justifiquem as especiais condições de trabalho.

O agravamento da suspensão poderá ter lugar quando o comportamento do trabalhador possa, nos termos das normas aplicáveis, ser qualificado como justa causa de despedimento mas, atendendo às circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, o conselho de administração entenda não pôr fim à relação de trabalho.

6 — A interrupção do contrato de trabalho não pode exceder 90 dias por cada infracção e em cada ano civil.

Esta sanção aplicar-se-á nos casos em que o comportamento do trabalhador possa, nos termos das normas aplicadas, ser qualificado como justa causa de despedimento, entendendo o conselho de administração não dever pôr fim à relação de trabalho.

7 — Não pode ser aplicada mais do que uma sanção por todas as infracções praticadas pelo trabalhador que não estejam ainda punidas.

## Artigo 5.º

### Graduação das sanções

Na aplicação das sanções e sua graduação atender-se-á à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, ao grau de lesão dos interesses da empresa, à natureza do serviço, ao nível de cultura do trabalhador e, de um modo geral, a todas as circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

## Artigo 6.º

### Atenuantes

São considerados atenuantes todos os factos ou circunstâncias de que resultem diminuição da responsabilidade do infractor e nomeadamente:

- a) A confissão espontânea;
- b) O zelo anteriormente evidenciado no serviço;
- c) O bom comportamento anterior;

- d) As condições particulares do serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infracção;
- e) A prestação de serviços relevantes à empresa;
- f) O imperfeito conhecimento do mal da infracção.

#### **Artigo 7.º**

##### **Agravantes**

São taxativamente consideradas agravantes:

- a) O facto de a infracção ter sido intencionalmente cometida, nos casos em que a intenção não é elemento essencial da infracção;
- b) A premeditação, ou seja, o designio formado vinte e quatro horas antes, pelo menos, da prática da infracção;
- c) A circunstância de a infracção ter sido cometida durante o cumprimento de pena disciplinar;
- d) A reincidência, ou seja, o facto de uma infracção ser cometida antes de ter passado um ano sobre o dia em que tiver findado o cumprimento da pena por virtude de igual infracção anterior;
- e) A acumulação, ou seja, o facto de duas ou mais infracções serem cometidas na mesma ocasião ou de uma ser cometida antes de ter sido punida a anterior.

### **III**

#### **Processo disciplinar**

##### **Artigo 8.º**

###### **Carácter confidencial do processo disciplinar**

O processo disciplinar é sempre de natureza confidencial, seja qual for a fase em que se encontrar, salvo para o arguido e seu defensor, e atentas as restrições derivadas da lei e deste regulamento, designadamente no respeitante a prestação de pareceres.

##### **Artigo 9.º**

###### **Procedimento disciplinar**

1 — O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — Recebida a notícia da infracção, a entidade competente determinará que se instaure inquérito prévio ou procedimento disciplinar ou mandará, em despacho fundamentado, arquivar aquela notícia.

3 — O responsável pelo serviço de disciplina determinará a apensação ao mais antigo de todos os processos pendentes contra um mesmo trabalhador.

4 — Os serviços deverão prestar ao instrutor toda a colaboração que este solicitar, por forma a facilitar o apuramento da verdade dos factos noticiados.

#### **Artigo 10.º**

##### **Diligências processuais**

1 — O instrutor procederá à investigação, tomando declarações do participante e das testemunhas e procedendo aos exames e diligências que possam esclarecer a verdade dos factos.

2 — Sempre que o entender conveniente, o instrutor poderá tomar declarações do trabalhador sobre quem incidam suspeitas.

##### **Artigo 11.º**

###### **Nota de culpa**

1 — Concluída a instrução, e se a matéria constante dos autos constituir infracção disciplinar, o instrutor elaborará uma nota de culpa, na qual enunciará, precisa e concretamente, todas as circunstâncias conhecidas do modo, lugar e tempo, e os factos imputados ao arguido, qualificando a infracção e mencionando as normas violadas.

2 — Se o instrutor entender que não há fundamento para o prosseguimento dos autos, elaborará o seu relatório que, acompanhado do respectivo processo, enviará à entidade que o tiver instaurado.

3 — O instrutor dispõe de cinco dias úteis para dar cumprimento ao preceituado nos números anteriores.

4 — O instrutor comunicará, em seguida, a nota de culpa ao trabalhador arguido.

5 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador arguido a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a nota de culpa referida no número anterior.

6 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores e à respectiva associação sindical uma cópia dos documentos referidos no número anterior.

7 — As notificações e comunicações serão feitas pessoalmente ou por correspondência postal registada com aviso de recepção, não deixando de produzir efeitos pelo facto de serem recusadas pelo arguido.

8 — A diligência referida no n.º 4 anterior suspende o decurso do prazo estabelecido no artigo 9.º

9 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, se este se mostrar necessário para fundamentar a nota de culpa.

10 — O processo prévio de inquérito tem de ser instaurado no prazo de 30 dias a contar da suspeita da infracção e concluído em igual prazo.

11 — A nota de culpa feita em processo disciplinar instaurado com base em processo prévio de inquérito, tem de ser notificada no prazo de 30 dias após a conclusão deste.

## **—Artigo 12.º**

### **Defesa**

1 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder, por escrito, à nota de culpa.

2 — O trabalhador arguido pode ser assistido na defesa e, se o assistente for advogado, poderá o processo ser-lhe confiado.

3 — Com a resposta à nota de culpa, o trabalhador pode juntar os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — O instrutor procederá, obrigatoriamente, às diligências probatórias requeridas na defesa, a menos que, fundamentadamente e por escrito, sejam consideradas manifestamente dilatórias ou impertinentes pelo responsável pelos serviços de disciplina.

5 — A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto para que forem precisamente indicadas nem a mais de 10 no total.

6 — Cabe ao arguido assegurar a presença das testemunhas que arrolar no local, dia e hora que lhe for indicado pelo instrutor para sua inquirição.

7 — O responsável pelos serviços de disciplina poderá autorizar a deslocação do instrutor do processo para proceder à instrução contraditória, se se revelar muito onerosa a deslocação das testemunhas arroladas pelo arguido.

8 — As testemunhas arroladas pelo arguido que sejam trabalhadores da empresa podem ser notificadas pelo responsável dos serviços de disciplina.

## **Artigo 13.º**

### **Registo disciplinar**

O instrutor juntará ao processo o registo disciplinar do trabalhador arguido antes da conclusão da instrução.

## **Artigo 14.º**

### **Parecer da comissão de trabalhadores e respectivo sindicato**

Nos casos de justa causa de despedimento, concluídas as diligências probatórias, o processo deve ser enviado por cópia integral à comissão de trabalhadores e à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

## **Artigo 15.º**

### **Conclusão da instrução**

1 — Terminada a instrução, o instrutor elaborará em cinco dias úteis um relatório completo e conciso, de onde constem a descrição dos factos imputados ao arguido, a sua qualificação e gravidade, as importâncias

que, porventura, devam ser repostas e o seu destino e, bem assim, a pena que entender adequada e a sua fundamentação legal.

2 — Concluído o relatório referido no número anterior, o processo será sujeito a informação e proposta final de decisão do serviço de disciplina.

3 — O responsável pelo serviço de disciplina pode sempre ordenar a realização de diligências complementares que entenda necessárias.

## **Artigo 16.º**

### **Decisão**

Decorrido o prazo previsto no artigo 14.º, a empresa dispõe de 30 dias para proferir a decisão.

## **Artigo 17.º**

### **Notificação da decisão**

1 — A decisão será notificada ao arguido, mediante a entrega de cópia ou transcrição do respectivo despacho.

2 — Nas situações previstas no artigo 14.º deste regulamento, a decisão será igualmente comunicada à comissão de trabalhadores e à associação sindical.

3 — No caso de ausência do arguido em parte incerta, a notificação será feita por edital a afixar à porta do seu último local de trabalho.

## **Artigo 18.º**

### **Execução da decisão**

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, devendo o seu início coincidir com o dia da notificação.

## **Artigo 19.º**

### **Suspensão preventiva**

1 — Durante a instrução, o trabalhador arguido pode ser suspenso do exercício das suas funções, por despacho fundamentado do responsável pelos serviços de disciplina, se a sua presença no local de trabalho se revelar prejudicial à instrução do processo ou ao funcionamento dos serviços.

2 — A empresa não pode suspender o pagamento da retribuição ao trabalhador.

## **Artigo 20.º**

### **Suspensão da sanção**

1 — A entidade que proferir decisão punitiva pode, se assim o entender, suspender a execução das sanções referidas nas alíneas b) a d) do artigo 4.º deste regulamento por um período de um a três anos.

2 — O despacho de suspensão deverá ser fundamentado.

3 — Decorrido o prazo da suspensão sem que o arguido tenha sido punido com outra sanção, os efeitos da decisão punitiva serão eliminados do seu registo disciplinar.

4 — A sanção suspensa será executada se o arguido, no decurso do prazo fixado, for punido com outra sanção.

#### Artigo 21.º

##### Ilicitude

O despedimento é ilícito nos termos e condições previstos na lei.

#### IV

### Reclamação e impugnação

#### Artigo 22.º

##### Reclamação e impugnação

1 — O arguido poderá reclamar hierarquicamente da sanção que lhe seja aplicada.

2 — O arguido tem o prazo de oito dias, contados da notificação da decisão punitiva, para apresentar a reclamação referida no número anterior.

3 — As decisões condenatórias e as que decidam reclamações hierárquicas podem ser impugnadas judicialmente.

4 — A decisão da reclamação terá de ser proferida no prazo máximo de 30 dias úteis.

#### V

### Reabilitação

#### Artigo 23.º

##### Reabilitação

1 — Os trabalhadores punidos com quaisquer sanções disciplinares poderão ser reabilitados por despacho da mesma entidade ou superior.

2 — A reabilitação será concedida a quem a tenha merecido pela boa conduta, podendo, para esse fim, o interessado utilizar todos os meios de prova admitidos em direito.

3 — A reabilitação deve ser requerida pelo interessado ou seu representante legal, decorridos os prazos seguintes sobre a aplicação ou o cumprimento da sanção:

- a) Dois anos, nos casos de repreensão registada, multa ou suspensão;
- b) Seis anos, no caso de despedimento.

4 — A reabilitação fará cessar as incapacidades e demais efeitos da condenação ainda subsistentes e será anotada no registo disciplinar do trabalhador.

#### V

### Disposições transitórias e finais

#### Artigo 24.º

##### Disposição transitória

Os processos disciplinares em curso à data da entrada em vigor deste regulamento passarão, sem prejuízo do já processado, a reger-se pelas disposições dele constantes.

Lisboa, 27 de Dezembro de 1994.

Pela PT — Portugal Telecom, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SMAV — Sindicato dos Meios Audio Visuais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SEC — Sindicato dos Economistas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo TENSIQ — Sindicato Nacional de Quadros das Telecomunicações:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Licenciados:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional dos Sindicatos de Quadros:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FENTCOP — Federação Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

(Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação do sindicato seu filiado:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias.

Lisboa, 27 de Dezembro de 1994. — Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

## Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga o AE/TELECOM em representação dos seguintes sindicatos:

SETS — Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;  
SICONT — Sindicato dos Contabilistas;  
SIENF — Sindicato Independente dos Enfermeiros da Região Sul;  
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Lisboa, 27 de Dezembro de 1994. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

## Declaração

A FENTCOP — Federação Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal;  
SIFA — Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins;  
SINDEC — Sindicato Nacional Democrático da Construção Civil, Madeiras e Obras Públicas.

Pela FENTCOP, (*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 3 de Janeiro de 1995.

Depositado em 12 de Janeiro de 1995, a fl. 96 do livro n.º 7, com o n.º 6/95, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1994:

### 1 — Quadros superiores:

Chefe de departamento.  
Chefe de serviço.  
Director de departamento/serviços.  
Técnico superior dos graus I, II, III, IV, V e VI.

### 2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:  
Técnico administrativo/industrial.

#### 2.2 — Técnicos da produção e outros:

Delegado técnico comercial.  
Encarregado geral fabril I e II.  
Técnico auxiliar altamente qualificado.

### 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefe de equipa:

Chefe de equipa.  
Chefe de equipa de máquinas de execução manual.  
Chefe de equipa de máquinas transformadoras.  
Chefe de secção.  
Chefe de sector.  
Chefe de turno fabril.  
Encarregado.  
Encarregado de armazém.  
Encarregado fabril I e II.

### 4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:  
Assistente administrativo.  
Assistente técnico de vendas.  
Desenhador maquetista.  
Desenhador projectista.  
Escriturário principal.  
Escriturário qualificado.  
Promotor de vendas.  
Secretário de direcção ou administração.  
Vendedor técnico.

### 4.2 — Produção:

Analista de laboratório.  
Analista de laboratório principal e qualificado.  
Planificador.  
Planificador principal e qualificado.  
Preparador de trabalho.  
Preparador de trabalho principal e qualificado.  
Técnico analista de laboratório.  
Técnico de conservação eléctrica.  
Técnico de conservação mecânica.  
Técnico de electrónica.  
Técnico especialista e principal de electrónica.

### 5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:  
Escriturário.  
Operador de computador.  
Operador de computador principal e qualificado.

### 5.2 — Comércio:

Assistente de vendas.

**5.3 — Produção:**

Amostrista.  
Contrôlador de fabrico.  
Controlador industrial.  
Electricista principal.  
Expedidor.  
Expedidor principal e qualificado.  
Impressor litográfico.  
Lubrificador principal e qualificado.  
Mecânico de automóveis.  
Oficial de conservação qualificado.  
Oficial electricista.  
Oficial metalúrgico principal.  
Oficial de pré-montagem.  
Operador de equipamento de gravação de carimbos.  
Operador de equipamento de gravação de carimbos especializado.  
Operador industrial.  
Operador de produção de embalagem de 1.ª, 2.ª, 3.ª, principal e qualificado.  
Planificador auxiliar.  
Preparador de trabalho auxiliar.  
Serralheiro mecânico.

**5.4 — Outros:**

Arquivista técnico.  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal e qualificado.  
Desenhador de execução.  
Desenhador de execução principal.  
Fiel de armazém.  
Fiel de armazém de carimbos.  
Fiel de armazém principal e qualificado.

Fogueiro de 1.ª

Motorista.  
Motorista principal e qualificado.

**6 — Profissionais semqualificados:**

**6.1 — Administrativos, comércio e outros:**  
Ajudante de motorista.  
Auxiliar administrativo.  
Condutor de empilhador.  
Jardineiro.  
Telefonista.  
Telefonista-recepção.

**6.2 — Produção:**

Lubrificador.  
Preparador de laboratório.

**7 — Profissionais não qualificados:**

**7.1 — Administrativos, comércio e outros:**  
Trabalhador de limpeza.

**7.2 — Produção:**

Ajudante (produção de embalagem).  
Ajudante de cargas e descargas de expedição.  
Ajudante de fiel de armazém.

**A) Praticantes e aprendizes:**

Escriturário estagiário.  
Operador de computador estagiário.  
Operador estagiário.  
Praticante.  
Pré-oficial.  
Tirocinante.  
Tirocinante de desenho.