

Boletim do Trabalho e Emprego

11

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade
Edição: Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento
Centro de Informação e Documentação Económica e Social

Preço (IVA incluído 5%)
€ 3,35 — 672\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 68	N.º 11	P. 577-632	22-MARÇO-2001
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	579
Organizações do trabalho	626
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- | | |
|--|-----|
| — Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos) | 579 |
| — Aviso para PE do CCT entre a União das Assoc. do Comércio Retalhista do Dist. de Santarém e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal | 579 |

Convenções colectivas de trabalho:

- | | |
|--|-----|
| — CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos) — Alteração salarial | 580 |
| — AE entre a PT Comunicações, S. A., e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outros | 581 |
| — AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação | 625 |

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

...

Associações patronais:

I — Estatutos:

- APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas — Alteração 626
- ALI — Assoc. de Apoio Domiciliário, de Lares e Casas de Repouso de Idosos — Alteração 627

II — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

- Edipim Estúdios — Produções Vídeo e Áudio, L.^{da} 632
- CÉRISOL — Isoladores Cerâmicos, S. A. 632



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE da alteração salarial do CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos).

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2001.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção

não representados pelas associações sindicais signatárias;

- c) A PE a emitir não será aplicável às empresas de moagens sediadas nos distritos de Aveiro e Porto.

Aviso para PE do CCT entre a União das Assoc. do Comércio Retalhista do Dist. de Santarém e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2001.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, no distrito de Santarém:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não representadas pela união de associações patronais outorgante que exerçam a acti-

- vidade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais representadas pela união de associações patronais outorgante que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante.
- c) A PE a emitir não será aplicável às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Asso-

ciação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPDES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2000, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pela portaria de extensão do referido CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2001.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANIA — Assoc. Nacional dos Industriais de Arroz e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos) — Alteração salarial.

O CCT, cujas últimas alterações foram publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2000, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se às empresas e aos trabalhadores representados pelas associações patronais e sindicatos outorgantes, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as empresas de moagens sediadas nos distritos do Porto e Aveiro.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 —

2 — A tabela salarial constante do anexo III produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2001.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados Chefe de escritório Director de serviços administrativos ...	137 650\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
II	Chefe de serviços Analista de sistemas Chefe de departamento Chefe de divisão Tesoureiro Inspector administrativo Chefe de contabilidade Técnico de contas	128 650\$00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	121 450\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Programador de máquinas mecanográficas ou perinformáticas Secretário de direcção Escriturário especializado Fogoeiro-encarregado	113 100\$00
V	Caixa Controlador de aplicação Escriturário de 1.ª Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador de computador Ajudante de guarda-livros Fogoeiro de 1.ª Operador mecanográfico de 1.ª Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª Perfurador-verificador de 1.ª	105 850\$00
VI	Cobrador de 1.ª Escriturário de 2.ª Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Fogoeiro de 2.ª Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª Operador mecanográfico de 2.ª Telefonista de 1.ª	99 350\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
VII	Cobrador de 2. ^a Escriturário de 3. ^a Perfurador-verificador de 2. ^a Telefonista de 2. ^a	93 450\$00
VIII	Fogoeiro de 3. ^a	82 400\$00
IX	Perfurador-verificador de 3. ^a Contínuo (maior de 21 anos) Porteiro Guarda Chegador Dactilógrafo Estagiário	76 650\$00
X	Contínuo (menor de 21 anos) Servente de limpeza	67 350\$00
XI	Paquete de 16 e 17 anos	(a) 63 300\$00

(a) Sem prejuízo do salário mínimo nacional.

Nota. — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção actual.

Lisboa, 19 de Fevereiro de 2001.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

(Assinatura ilegível.)

Pela APIM — Associação Portuguesa dos Industriais de Moagem:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolate e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(Assinatura ilegível.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Extractiva, Energia e Química, em representação do seu sindicato filiado:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia Química e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei.

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 12 de Março de 2001.

Depositado em 14 de Março de 2001, a fl. 96 do livro n.º 9, com o n.º 44/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a PT Comunicações, S. A., e o SINDE-TELCO — Sindicato 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 PT Comunicações, S. A. (adiante referida por PT Comunicações, S. A. 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.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantia das partes

Cláusula 3.^a

Deveres da empresa

1 — São deveres da empresa, nomeadamente:

- Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, em conformidade com as prescrições legais aplicáveis;
- 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;
- 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;
- Prestar esclarecimentos aos trabalhadores da empresa e às ORT sobre questões do seu interesse, nomeadamente sobre processos de transferência e de mudança de categoria profissional;
- 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;
- Entregar a cada trabalhador um exemplar do presente acordo;

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à empresa:

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

Cláusula 5.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores da empresa, nomeadamente:

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

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

Cláusula 6.^a

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 recear 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.^a

Reclamações ou exposições

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

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

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

CAPÍTULO III

Categorias profissionais, níveis e funções

Cláusula 8.^a

Definição de conceitos base

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

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.^a

Funções diferentes

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

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

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

4 — O desempenho de funções diferentes, nos termos desta cláusula, confere direito, enquanto aquele se mantiver, à remuneração correspondente no nível de progressão imediatamente seguinte ao do trabalhador, nos casos em que a remuneração mensal do nível inicial de progressão da categoria a que correspondem as funções diferentes seja superior à remuneração do nível inicial de progressão da categoria do trabalhador.

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

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

7 — Nos casos em que aos trabalhadores são atribuídas funções correspondentes a categorias profissionais superiores, estes terão direito a mudança de categoria profissional após seis meses de exercício efectivo daquelas funções.

Cláusula 11.^a

Antiguidade

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

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

Nos casos de ingresso na categoria pelo respectivo nível de progressão inicial, será a antiguidade na categoria apurada em termos análogos aos definidos no número seguinte.

3 — Antiguidade no nível de progressão:

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

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

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

CAPÍTULO IV

Preenchimento de postos de trabalho, movimentação profissional e formação

SECÇÃO I

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 12.^a

Preenchimento de postos de trabalho

A empresa recorrerá ao recrutamento interno como forma privilegiada de preenchimento de postos de trabalho, priorizando o recurso a transferências e reconversões.

SECÇÃO II

Transferências

Cláusula 13.^a

Conceitos

1 — Para efeitos desta secção considera-se local de trabalho aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço.

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

3 — As transferências podem efectuar-se:

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

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

Cláusula 14.^a

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 permutar. A transferência por acordo, que seja da iniciativa e a pedido do trabalhador, será concedida desde que se verifique a necessidade de preenchimento de um posto de trabalho e aquele reúna as condições requeridas para a sua titularidade.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Regras da transferência por conveniência de serviço

1 — Nas transferências por conveniência de serviço a empresa observará a seguinte ordem de prioridades, relativamente aos trabalhadores a transferir, que reúnem as condições exigidas para o posto de trabalho a preencher:

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

2 — Nas transferências por conveniência de serviço, ou sempre que se verifique mudança definitiva de local de trabalho, por motivo de mudança das instalações do serviço, das quais resultem acréscimos de encargos para o trabalhador, ser-lhe-á atribuída uma compensação paga de uma só vez e calculada tendo em consideração os princípios a seguir enunciados:

- a) Nas situações em que o trabalhador não mude de residência, terá direito ao acréscimo de despesas com transportes colectivos resultantes da transferência, enquanto essa residência se mantiver;
- b) Para efeitos da alínea anterior, calcular-se-á a diferença entre os encargos com transportes

colectivos desde a residência até ao novo e ao imediatamente anterior local de trabalho;

- c) Sempre que as transferências por conveniência de serviço impliquem mudança de residência, a empresa custeará as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência;
- d) Consideram-se despesas directamente impostas pela transferência, para efeitos da alínea anterior, as despesas decorrentes do transporte do trabalhador e respectivo agregado familiar que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, dos móveis e restantes haveres, bem como o respectivo alojamento condigno até ao 7.º dia, inclusive, salvo se o trabalhador já tiver habitação.

3 — Em substituição da compensação referida no número anterior, poderá o trabalhador optar:

- a) Pelo recebimento mensal das despesas referidas anteriormente a que prove ter direito; ou
- b) Pelo recebimento de uma verba correspondente à remuneração mensal, nas situações em que se preveja a sua permanência no novo local de trabalho, desde que situado noutra localidade, por um período mínimo de nove meses.

4 — Nas transferências por conveniência de serviço ou sempre que se verifique mudança definitiva de local de trabalho por motivo de mudança das instalações do serviço, das quais resulte mudança de residência e comprovadamente acarretem prejuízo grave para o trabalhador, será atribuído, em acréscimo à compensação referida nos números anteriores, um valor pecuniário de montante não inferior ao equivalente a 11 meses de ajudas de custo.

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

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

Cláusula 16.^a

Efectivação de transferência

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

SECÇÃO III

Mudança de categoria profissional

Cláusula 17.^a

Conceito

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

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

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

4 — Constitui promoção a mudança de categoria de um trabalhador para categoria superior dentro do mesmo carreira profissional.

Cláusula 18.^a

Mudança de categoria profissional de iniciativa da empresa

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

- a) Necessidade de serviço;
- b) Reorganização do serviço;
- c) Reestruturação e ou extinção de posto de trabalho ou de categoria profissional;
- d) Inadequação do trabalhador ao posto de trabalho;
- e) Recomendação dos serviços de saúde ocupacional;
- f) Desobrigação da prestação de trabalho em regime de laboração contínua, na hipótese prevista no n.º 11 da cláusula 51.^a

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.

3 — A empresa disponibiliza-se para analisar anualmente com os sindicatos a realização de processos de mudança de categoria profissional dentro da mesma carreira ou para carreira diferente, de acordo com as necessidades de serviço.

Cláusula 19.^a

Mudança de categoria profissional por iniciativa do trabalhador

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

2 — A empresa poderá dispensar excepcionalmente candidatos da frequência de cursos de formação ou de alguma(s) prova(s), quando tenham realizado provas idênticas às previstas há menos de um ano e tenham ficado aptos nas mesmas ou se verificar reconhecida experiência e competência dos candidatos para o desempenho das funções da nova categoria profissional, dando conhecimento prévio dos fundamentos da dispensa aos sindicatos representativos das categorias profissionais interessadas.

Cláusula 20.^a

Seleção

1 — A empresa recorrerá a mecanismos de selecção que permitam avaliar a capacidade do trabalhador para exercer novas funções mais qualificadas, preferencialmente mediante provas técnico-profissionais segundo critérios previamente anunciados e com divulgação da lista dos trabalhadores aprovados.

2 — A empresa divulgará com uma antecedência de oito dias úteis a data do início e local da prestação das provas de âmbito técnico-profissional.

3 — O tempo despendido com a prestação das provas previstas no presente acordo para mudança de categoria profissional, considera-se, para todos os efeitos, tempo de trabalho.

4 — A empresa informará os sindicatos dos postos de trabalho a preencher e processo de selecção.

Cláusula 21.^a

Efectivação das mudanças de categoria profissional

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

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

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

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

SECÇÃO IV

Admissões

Cláusula 22.^a

Princípios gerais

O ingresso na empresa pode efectuar-se através de:

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

Cláusula 23.^a

Período experimental

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

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

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

Cláusula 24.^a

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 V

Progressão

Cláusula 25.^a

Princípio

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

2 — A empresa disponibiliza-se para analisar anualmente com os sindicatos a realização de movimentos de progressão, tendo em consideração a capacidade competitiva da empresa.

3 — Os movimentos de progressão baseados no mérito ou por nomeação serão suportados por prévia apreciação profissional.

Cláusula 26.^a

Modalidades

1 — A progressão pode ser automática ou por nomeação.

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

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

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

Cláusula 27.^a

Condições específicas

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

2 — Exclusivamente para efeitos remuneratórios, as progressões automáticas reportam-se ao dia 1 do mês em que se perfaçam as respectivas condições específicas.

SECÇÃO VI

Cargos de direcção e chefia

Cláusula 28.^a

Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 29.^a

Cessação da comissão de serviço

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

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

3 — Se a cessação da comissão de serviço for 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 30.^a

Substituição

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

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

SECÇÃO VII

Formação

Cláusula 31.^a

Formação

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

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

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

4 — Os trabalhadores dos serviços com sede nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando

frequentem acções de formação no continente que tenham uma duração igual ou superior a 60 dias, terão direito a uma deslocação mensal ao seu domicílio, com interrupção do regime de ajudas de custo, se dele beneficiarem, e pagamento do transporte.

5 — Será assegurada previamente informação às organizações sindicais relativamente aos planos de formação da empresa, no âmbito de um conselho consultivo para a formação.

6 — O conselho consultivo para a formação integrará oito representantes das organizações sindicais e igual número de representantes da empresa.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Deslocações em serviço

Cláusula 32.^a

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 noutros locais;
- c) Ajudas de custo — os abonos devidos aos trabalhadores deslocados em serviço para participação em despesas de alimentação ou alojamento, nas condições previstas neste acordo;
- d) Pequena deslocação — as que permitem, em condições normais, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual;
- e) Grandes deslocações — as que não permitem o regresso diário à residência habitual.

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

Cláusula 33.^a

Residência do trabalhador

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

Cláusula 34.^a

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 topónimicas respectivas.

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

Cláusula 35.^a

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

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

Cláusula 36.^a

Condições para atribuição de ajudas de custo

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

- a) Pequeno-almoço — quando a saída ocorrer antes das 8 horas e o regresso depois das 8 horas;

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

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

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

Cláusula 37.^a

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 alugar-se 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 ou concelho;
- f) As que se verifiquem para local situado a uma distância igual ou inferior a 5 km.

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

Cláusula 38.^a

Não acumulação de subsídios

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

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

Cláusula 39.^a

Deslocações de carácter excepcional

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

Cláusula 40.^a

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

1 — A empresa custeará as despesas com o transporte do trabalhador que por motivo de doença, maternidade, acidente laboral ou falecimento de familiares referidos

na cláusula 92.^a, alínea a), deva regressar ao seu local de trabalho.

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

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

Cláusula 41.^a

Adiantamento

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

SECÇÃO II

Comissões gratuitas

Cláusula 42.^a

Conceito

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

Cláusula 43.^a

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 180 dias, renovável por uma só vez, sem quebra de continuidade, até ao limite máximo de outros 180 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 de trabalho

Cláusula 44.^a

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 — O período normal de trabalho é de trinta e seis horas semanais e de sete horas e doze minutos por dia, a partir do dia 1 do mês seguinte ao da assinatura do presente acordo.

4 — A redução do período normal de trabalho prevista nos números anteriores verificar-se-á preferencialmente, e em função das necessidades de serviço, no início do primeiro período ou no final do segundo período diário de trabalho.

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

Cláusula 45.^a

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, a título excepcional, ser fixados períodos normais de trabalho de nove horas, nas quais se integra a pausa respectiva, mantendo-se o período normal de trabalho semanal que lhes esteja atribuído.

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

Cláusula 46.^a

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

Cláusula 47.^a

Repouso

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

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

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

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

Cláusula 48.^a

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 encontrem nas seguintes situações:

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

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

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

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

SECÇÃO IV

Horário de trabalho

Cláusula 49.^a

Regras gerais

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

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

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

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

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

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

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

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

8 — Os trabalhadores poderão ser isentos do horário de trabalho nos termos previstos na lei.

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

Cláusula 50.^a

Tipos de horários

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

- a) Fixos — são aqueles em que as horas de início e termo e os períodos de descanso semanal são constantes;

b) Variáveis — são aqueles em que variam periodicamente as horas de início e de termo dos períodos normais de trabalho, bem como dos intervalos de descanso e respectiva duração e os períodos de descanso semanal, de acordo com escala previamente definida;

c) Flexíveis — são aqueles em que o período normal de trabalho semanal é necessariamente distribuído pelos cinco dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do período de trabalho diário que, no entanto, ocorrerão dentro de uma amplitude diária previamente definida, sendo obrigatória a prestação de trabalho durante períodos do dia também previamente estabelecidos;

d) Livres — são aqueles em que o trabalhador se obriga a cumprir o seu período normal de trabalho semanal, necessariamente distribuído pelos cinco dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do trabalho diário.

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

3 — O trabalho prestado ao domingo quando não abrangido pelo regime do trabalho suplementar, será remunerado com o subsídio dominical previsto na cláusula 74.^a

Cláusula 51.^a

Regime dos horários variáveis

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO V

Trabalho suplementar e nocturno

Cláusula 52.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

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

- a) Qualidade de trabalhador-estudante;
- b) Durante a gravidez e até 12 meses após o parto;
- c) Trabalhadores com filhos até aos 10 meses;
- d) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico;

e) Ter o trabalhador atingido 30 anos de serviço ou 50 de idade.

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

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

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

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

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

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

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

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

12 — a) 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.

b) Exceptua-se à regra prevista na alínea anterior o trabalho prestado em dia de descanso semanal, semanal complementar ou feriado e que tenha sido iniciado em dia normal de trabalho, o qual será pago, na parte que transite para um daqueles dias, com o acréscimo previsto no n.º 2, alínea b), desta cláusula.

c) Não é aplicável às situações descritas nas alíneas a) e b) o disposto no número seguinte.

13 — Fracções mínimas:

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

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

Cláusula 53.^a

Trabalho nocturno

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

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

3 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

Cláusula 54.^a

Prevenção

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

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

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

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

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

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

6 — Quando por motivo de prestação de trabalho em regime de prevenção o repouso for inferior a nove 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 de repouso haja sido reduzido até quatro ou a menos de quatro horas.

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

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

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

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

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

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

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

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

- b) Se no período dessas duas horas ocorrer a necessidade de nova intervenção, o trabalhador será remunerado apenas pelo tempo despendido na segunda intervenção que ultrapasse as duas horas já consideradas;
- c) Para os efeitos previstos nas alíneas anteriores conta-se o tempo decorrido desde que o trabalhador é chamado até ao seu regresso ao local de partida;
- d) A remuneração equivalente a uma fracção mínima de quatro horas para a primeira intervenção de serviço dos trabalhadores escalados em dias de descanso e feriados.

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

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

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

Cláusula 55.^a

Chamada accidental

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

2 — A chamada accidental em dia de descanso semanal obrigatório confere direito a um dia de descanso compensatório, a gozar nos termos do n.º 5 da cláusula 52.^a

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 56.^a

Protecção da maternidade e paternidade

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

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

- a) Por ocasião do parto, uma licença com a duração prevista na lei;
- b) Uma licença por nascimento de filhos, com a duração de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, a ser gozada pelo pai no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;
- c) Dispensa diária da trabalhadora durante duas horas, num ou dois períodos à sua escolha, para efeitos de aleitação dos filhos durante o período de 12 meses após o parto;
- d) Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho até dois dias em cada mês sem perda de direitos, no período de 12 meses após o parto;
- e) Dispensa, a seu pedido, do cumprimento de qualquer tipo de horário antes das 8 horas e além das 20 horas, até 12 meses após o parto e durante os últimos dois meses de comprovada gravidez.

3 — O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito nos termos da alínea a) do número anterior, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

4 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

Cláusula 57.^a

Trabalho de diminuídos 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 adequadas, promovendo ou auxiliando acções de formação e de aperfeiçoamento profissional.

Cláusula 58.^a

Trabalhadores-estudantes

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

2 — O trabalhador-estudante é o trabalhador que, cumulativamente com a sua actividade profissional na empresa, frequenta qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa ou ainda cursos de especialização ou estágios de interesse para a empresa.

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

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

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

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 59.^a

Princípios gerais

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

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

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

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

em que:

RH significa a retribuição horária normal;

RM significa a retribuição mensal como referida no n.º 2;

HS significa o período normal de trabalho semanal.

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

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

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

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

Cláusula 60.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição 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 direito a retribuição mensal superior àquela que serviu de base de cálculo ao 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.

6 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 89.^a, quanto ao direito a férias nos períodos de impedimento prolongado, os trabalhadores que se encontrem nesta situação, em consequência de acidente e serviço, terão direito à percepção do subsídio de férias a que em cada ano teriam direito se se encontrassem ao serviço.

Cláusula 61.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 62.^a

Subsídio por trabalho a grande altura

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

2 — O valor deste subsídio variará consoante:

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

Cláusula 63.^a

Abono por alteração do horário normal

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

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

Cláusula 64.^a

Compensação por horário descontinuo

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

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

Cláusula 65.^a

Subsídio de línguas

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

Cláusula 66.^a

Abono pelo risco de condução

1 — Os trabalhadores que, para o exercício da sua actividade profissional, conduzam ou operem em serviço as viaturas, tractores, transportadoras de bobinas, empil-

hadoras e guas da empresa e que não sejam da categoria profissional motorista, receberão por cada dia em que conduzam, tendo a viatura sob a sua responsabilidade pelo menos três horas, o abono pelo risco de condução fixado no anexo v deste acordo.

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

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

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

Cláusula 67.^a

Subsídio de transporte próprio

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

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

Cláusula 68.^a

Subsídio para obtenção de carta de condução

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

Cláusula 69.^a

Abono para falhas

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

Cláusula 70.^a

Subsídio de refeição

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

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

2 — Não são abrangidos pelo disposto no número anterior:

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

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

- a) A pausa diária estabelecida na cláusula 45.ª;
- 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 PT Comunicações;
- e) Situações de falta previamente justificada pela empresa e determinada por esta;
- f) As ausências por motivo de dádiva benévola de sangue;
- g) As ausências dos membros das comissões emergentes deste acordo motivadas pelo respectivo funcionamento;
- h) As faltas por motivo de acidente em serviço;
- i) As faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes, resultantes de acumulação de horas de dispensa por determinação da empresa e as previstas na alínea a) do n.º 4 da cláusula 58.ª;
- j) Ausência por motivo de serviço de bombeiro voluntário quando chamado para situação de emergência;
- l) As ausências por licença de maternidade e paternidade quando o trabalhador não receba subsídio de maternidade/paternidade da segurança social.

Cláusula 71.ª

Subsídio especial de refeição

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

- a) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho é atribuível, quando

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

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

Cláusula 72.ª

Subsídio de pequeno-almoço

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

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

Cláusula 73.ª

Compensação especial

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

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

Cláusula 74.ª

Subsídio dominical

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

Cláusula 75.ª

Compensação por trabalho normal em dia feriado

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

Cláusula 76.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores permanentes da empresa têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, com o limite máximo de seis diu-

turnidades, 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 reportando-se, exclusivamente para efeitos remuneratórios, ao dia 1 do mês em que se perfizer aquele período.

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Suspensão do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 77.^a

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 continua será igual ao dos restantes trabalhadores.

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

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

Cláusula 78.^a

Ferriados

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

2 — São considerados feriados:

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

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

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 79.^a

Direito a férias

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

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

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

Cláusula 80.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

Cláusula 81.^a

Duração do período de férias

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

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

Cláusula 82.^a

Retribuição durante as férias

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

Cláusula 83.^a

Antecipação de férias

1 — Os trabalhadores da empresa poderão ser dispensados de comparecer ao serviço, pelos superiores hierárquicos respectivos, com competência para o efeito, até 2 dias seguidos ou interpolados em cada mês e num máximo de 22 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 84.^a

Utilização de férias

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

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

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

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

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

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

5 — As férias vencidas num ano poderão ser gozadas no primeiro 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 a acumulação no ano seguinte, com os fundamentos previstos neste AE.

Cláusula 85.^a

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

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

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

Cláusula 86.^a

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 nos termos de regulamentação interna.

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

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

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

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

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

Cláusula 87.^a

Doença no período de férias

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

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

3 — Se da aplicação do n.º 2 desta cláusula não resultar o gozo de, pelo menos, 10 dias de férias, poderá o trabalhador, mediante acordo, juntar o período de férias não gozadas por efeito da interrupção com outro que esteja marcado para data posterior.

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

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

Cláusula 88.^a

Alteração da época de férias

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

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

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

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

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

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

Cláusula 89.^a

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

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

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

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

Cláusula 90.^a

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 do 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 91.^a

Definição e classificação de faltas

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

2 — As faltas classificam-se como:

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

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

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

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

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

Cláusula 92.^a

Faltas justificadas com retribuição

Sem prejuízo do disposto na cláusula 93.^a, 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 cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens

ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;

Até dois 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 do legislação aplicável;
- f) Por autorização prévia ou posterior da empresa;
- g) Por trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações em situações decorrentes do regime legal de protecção da maternidade, paternidade e adopção que sejam subsidiadas pelo regime geral de segurança social aos respectivos beneficiários, nomeadamente as constantes das alíneas a) e b) do n.º 2 da cláusula 56.^a;
- 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 e no seguinte;
- 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 comprovado) 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 c) e d) do n.º 2 da cláusula 56.^a;
- 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 verificado pela empresa — 20 dias por ano (nos quais se incluem os dias de descanso

- e feriados), com o limite de 4 dias consecutivos por situação, aos quais se poderão acrescentar 3 dias de licença sem retribuição ou de férias;
- r) Por atraso motivado por imprevisível deficiência de transportes, devidamente comprovada.

Cláusula 93.^a

Faltas justificadas sem retribuição

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

- a) Por detenção por factos pelos quais o trabalhador não venha a ser condenado;
- b) Para prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, na parte em que excedam os créditos fixados;
- c) Por motivo de doença, para os trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social, e sem prejuízo do disposto na cláusula 114.^a;
- d) Por motivo de acidente no trabalho ou doença profissional desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- e) No cumprimento de sanção disciplinar de suspensão;
- f) Ao abrigo do regime de protecção à maternidade, paternidade ou adopção, quando os trabalhadores se encontrem abrangidos pelo regime geral de segurança social, e não se encontrem previstas nas alíneas c) e d) do n.º 2 da cláusula 56.^a ou na alínea g) da cláusula 92.^a;
- g) Para prestação de assistência inadiável, nos termos da lei e da cláusula 95.^a

Cláusula 94.^a

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 95.^a

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 enteado menores de 10 anos. Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar.

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

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

Cláusula 96.^a

Comunicação e justificação de faltas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 97.^a

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, o mais rapidamente possível.

Cláusula 98.^a

Efeitos das faltas

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

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

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

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

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

SECÇÃO IV

Licenças e impedimentos

Cláusula 99.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

Cláusula 100.^a

Impedimento prolongado — Conceito e efeitos

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

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

3 — Durante a suspensão por impedimento prolongado cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 89.^a 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 serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 101.^a

Prestação de serviço militar

1 — Aos trabalhadores chamados à prestação do serviço militar obrigatório são mantidos todos os direitos e regalias estabelecidos neste acordo, 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 do serviço militar obrigatório têm direito a férias ou à correspondente retribuição nos termos da cláusula 89.^a

Cláusula 102.^a

Prestação de trabalho durante o serviço militar obrigatório

1 — Durante o serviço militar obrigatório poderá ser autorizado 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 103.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO X

Exercício de actividade sindical

Cláusula 104.^a

Princípios gerais

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

Cláusula 105.^a

Actividade sindical

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

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

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

4 — A empresa é obrigada a:

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

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 sin-

dicais, 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 processo e reorganização de que decorra mobilidade geográfica e ou profissional do seu efectivo.

Cláusula 106.^a

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 107.^a

Delegados sindicais

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

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

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

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

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

Cláusula 108.^a

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, será sempre individual.

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 109.^a

Créditos de horas para delegados sindicais

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

2 — A utilização deste crédito é individual.

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

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

5 — O regime previsto nos números anteriores será aplicável aos dirigentes regionais.

Cláusula 110.^a

Outras faltas

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

Cláusula 111.^a

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 a 4 desta cláusula não afectam a retribuição nem os direitos ou regalias reconhecidos aos trabalhadores em situação de falta justificada.

Cláusula 112.^a

Reuniões de trabalhadores na empresa

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

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

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

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

5 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao dirigente do serviço onde aquelas se realizam, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem efectuar-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 113.^a

Plano de saúde

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

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

2 — A matéria relativa ao plano de saúde consta de regulamentação própria, sendo as alterações objecto de negociação com as associações sindicais.

Cláusula 114.^a

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 115.^a

Princípios gerais

1 — 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.

2 — É criada uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, constituída por representantes da empresa e das associações sindicais, de acordo com regulamentação a estabelecer.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 116.^a

Constituição e composição

1 — As partes outorgantes da presente convenção acordam em constituir uma comissão paritária composta por oito 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 do previsto no n.º 1.

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

Cláusula 117.^a

Mandato

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

Cláusula 118.^a

Atribuições

São atribuições da comissão paritária:

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

Cláusula 119.^a

Funcionamento

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

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

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

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

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

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

Cláusula 120.^a

Deliberações

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

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

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

4 — As 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 121.^a

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 122.^a

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 candidatos a mudança para essa categoria.

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

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

Cláusula 123.^a

Período normal de trabalho

Os trabalhadores que à data da constituição da Portugal Telecom, S. A., tinham um período normal de trabalho de duração inferior ao referido na cláusula 44.^a continuarão a observá-lo.

Cláusula 124.^a

Situação dos reformados

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

Cláusula 125.^a

Carácter globalmente mais favorável

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

Cláusula 126.^a

Norma transitória

Relativamente à integração efectuada nos termos do anexo VI do acordo de empresa/Portugal Telecom, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série,

n.º 34, de 15 de Setembro de 1996, a atribuição do novo conteúdo funcional correspondente à categoria em que o trabalhador foi integrado não afecta o seu «estatuto funcional», designadamente, se for caso disso, no que respeita ao exercício de funções de coordenação técnica e desempenho de funções de maior complexidade e responsabilidade.

Cláusula 127.^a

Disposição final

Os trabalhadores da categoria profissional de TAO que mudem para categorias da carreira de telecomunicações serão posicionados na nova categoria no nível de progressão de valor imediatamente superior ao do nível detido na categoria de origem.

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.

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.

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

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.

Electrotécnico de telecomunicações. — Assegura funções de instalação, manutenção, programação e operação de sistemas 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. Apóia 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.

Motorista. — Conduz qualquer tipo de viatura automóvel, ligeiro ou pesado, com ou sem reboque, tractor, transportador de bobina ou grua, no 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.

Motorista 1. — Coordena técnica e disciplinarmente a actividade de um ou mais grupos de trabalhadores da sua carreira, sendo responsável pelas tarefas a estes cometidas, e executa as tarefas de maior complexidade e responsabilidade inerentes às funções dos trabalhadores sob a sua supervisão.

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.

Técnico administrativo:

A) Conteúdo funcional que vigora até estar concluído o processo de selecção para TCV e TAC:

Executa actividades de recebimento, pagamento, depósito, levantamento e respectivos registos e tarefas complementares relacionadas com os serviços prestados pela empresa;

Executa actividades de operação/execução administrativa comuns aos vários domínios de actividade da empresa e ou inerentes a uma área funcional;

Trata da recepção, expedição, dactilografia e arquivo de documentos;

Efectua o atendimento de clientes, informa, presta esclarecimentos e executa os procedimentos administrativos relativos aos serviços solicitados;

Coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

B) Conteúdo funcional que só produzirá efeitos depois de concluído o processo de selecção para TCV e TAC, mantendo-se até essa data o conteúdo funcional anterior:

Executa actividades de recebimento, pagamento, depósito, levantamento e respectivos registos e tarefas complementares relacionadas com os serviços prestados pela empresa;

Executa actividades de operação/execução administrativa comuns aos vários domínios de actividade da empresa e ou inerentes a uma área funcional;

Trata da recepção, expedição, dactilografia e arquivo de documentos;

Atende interlocutores internos e externos, prestando os esclarecimentos adequados ou encaminhando quando necessário, para outros serviços da empresa;

Coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

Técnico administrativo de apoio e gestão:

A) Conteúdo funcional que vigora até estar concluído o processo de selecção para TCV e TAC:

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, dili-

genciando no sentido da resolução dos assuntos apresentados pelo cliente;

Promove, demonstra e vende produtos e serviços.

Efectua o *follow-up* telefónico em campanhas comerciais de acordo com orientações definidas;

Executa actividades de carácter financeiro, nomeadamente movimento de dinheiro ou cheques relacionados com os serviços prestados pela empresa;

Recolhe e fornece informações junto de interlocutores internos e externos de acordo com orientações superiores;

Coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

B) Conteúdo funcional que só produzirá efeitos depois de concluído o processo de selecção para TCV e TAC, mantendo-se até essa data o conteúdo funcional anterior:

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;

Relaciona-se com interlocutores internos e externos, resolvendo ou diligenciando no sentido da resolução dos assuntos apresentados;

Executa actividades de carácter financeiro, nomeadamente movimento de dinheiro ou cheques relacionados com os serviços prestados pela empresa;

Coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

Técnico administrativo de apoio à gestão principal:

A) Conteúdo funcional que vigora até estar concluído o processo de selecção para TCV e TAC:

Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade no âmbito da sua área de actividade;

Procede à recolha, tratamento e análise de dados, listagens e gráficos no âmbito da informação de gestão;

Programa e executa estratégias de promoção e venda de acordo com orientações e objectivos definidos e aconselha tecnicamente sobre a solução mais adequada à necessidade do cliente;

Estabelece contactos directos com o cliente e diligencia junto dos serviços para satisfação do mesmo;

Executa os procedimentos técnico-administrativos inerentes à actividade do seu departamento;

Coordena, sempre que necessário, o trabalho de outros profissionais e ou grupos de trabalho.

B) Conteúdo funcional que só produzirá efeitos depois de concluído o processo de selecção para TCV e TAC mantendo-se até essa data o conteúdo funcional anterior:

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;

Promove contactos directos com interlocutores internos e externos, resolvendo as situações apresentadas ou diligenciando junto dos serviços para a satisfação das mesmas;

Executa os procedimentos técnico-administrativos inerentes à actividade do seu departamento.

Coordena, sempre que necessário, o trabalho de outros profissionais e ou grupos de trabalho.

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

Restauração — confecciona e serve refeições garantindo a quantidade/qualidade dos géneros alimentares e assegura a limpeza e arrumação das instalações, equipamento e utensílios;

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

Técnico de 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 1. — Chefia um armazém, coordenando técnica e disciplinarmente a actividade de um ou mais grupos de trabalhadores da sua carreira, e executa as tarefas de maior complexidade e responsabilidade inerentes às funções dos trabalhadores sob a sua supervisão.

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 áudio-visuais. Fiscaliza, sempre que necessário, os trabalhos em execução ou executados incluindo os adjudicados a terceiros. Executa operações de transporte, manutenção preventiva e controlo de material, assim como a limpeza necessária à operacionalidade do equipamento. Coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

Técnico de atendimento comercial ().* — Efectua a promoção de produtos e serviços pessoal ou telefonicamente, identificando oportunidades de negócio. Assegura a demonstração e venda de produtos e serviços, aconselhando o cliente sobre as soluções mais adequadas e procede ao respectivo acompanhamento comercial pós-venda. Assegura o atendimento de clientes, pessoal ou telefonicamente, respondendo ou garantindo a resposta/resolução às informações, solicitações ou reclamações apresentadas, essencialmente as relacionadas com o porta-fólio de produtos e serviços da empresa. Procede à actualização de informação sobre os clientes.

Coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

(*) Este conteúdo funcional só produzirá efeitos depois de concluído o processo de selecção para TCV e TAC.

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 e carga e descarga de materiais.

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. Proceda 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* aplicativo instalado nos equipamentos informáticos e o atendimento dos utilizadores. Coordena, sempre que necessário, a actividade de outros profissionais e ou grupos de trabalho.

Técnico de manutenção artes e ofícios 1. — 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 de 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 em uma ou mais das seguintes áreas de actividade:

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

Técnico operador de telecomunicações 1. — 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 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:

Serviços de saúde — presta, no campo da saúde, e em colaboração com outros profissionais desta área, cuidados de natureza diversificada, com recurso a técnicas e processos de enfermagem; realiza os diferentes exames paramédicos decorrentes da utilização das técnicas de diagnóstico clínico.

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

Técnico superior bacharel. — É o trabalhador que, possuindo habilitação escolar própria, oficialmente reconhecida, bacharelato, desempenha funções potenciadas por essa formação, no âmbito dos objectivos dos serviços em que as mesmas se encontrem integradas, definindo-se estas funções por técnico, 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 especialista. — É o trabalhador que desempenha funções de nível superior, para as quais tem habilitação profissional adequada, no âmbito dos objectivos dos serviços em que as mesmas se encontrem integradas, definindo-se estas funções por técnico, 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 encontrem 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 de telecomunicações. — Executa funções de instalação, operação e manutenção de rede exterior 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 sistema 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 de vendas (*). — Efectua a promoção, demonstração e venda de produtos e serviços, nomeadamente os de maior complexidade, estudando as soluções que garantam a satisfação e fidelização dos clientes. Assegura, aos seus clientes, o acompanhamento comercial pós-venda. Apoia o atendimento de clientes nos espaços de representação da empresa. Coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

(*) Este conteúdo funcional só produzirá efeitos depois de concluído o processo de selecção para TCV e TAC.

ANEXO II

Mapa de categorias profissionais e habilitações para admissão

Categoria profissional (abreviatura)	Designação	Habilitações mínimas	Prioridade
AXA ELT	Auxiliar administrativo Electrotécnico de telecomunicações	Escolaridade mínima obrigatória (EMO). Curso secundário e formação específica ...	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
ETP	Electrotécnico de telecomunicações principal.	Curso secundário e formação específica. Experiência/formação adequada e significativa.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
ESA MOT OSG OAT	Empregado de serviços auxiliares Motorista Operador de segurança Operador de serviços de atendimento de telecomunicações.	EMO. EMO e carta profissional adequada. EMO. 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.
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.
TAS	Técnico de apoio social	EMO	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
TAR	Técnico de armazém	EMO	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.
TAC	Técnico de atendimento comercial	Curso secundário. Experiência/formação adequada e significativa.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
TAO TDP	Técnico auxiliar de operações Técnico de desenho e projecto	EMO. Curso secundário	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.
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.
TSS	Técnico de serviços sociais	Curso secundário e formação específica	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
TSB	Técnico superior, bacharel	Bacharelato adequado ao posto de trabalho a preencher.	
TSE	Técnico superior especialista	Curso secundário e formação escolar ou profissional ou experiência adequadas ao posto de trabalho a preencher e equivalentes a habilitação de nível superior.	
TSL	Técnico superior, licenciado	Licenciatura adequada ao posto de trabalho a preencher.	
TTL	Técnico de telecomunicações	EMO	Habilitação secundária mais elevada ou outra formação escolar ou profissional adequada.
TCV	Técnico de vendas	Curso secundário e formação específica. Experiência/formação adequada e significativa.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.

ANEXO III
Constituição das carreiras

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

ANEXO IV

Percurso de progressão na categoria e remunerações mínimas mensais

Categorias	Níveis de progressão									
	AXA1	AXA2	AXA3	AXA4	AXA5	AXA6	AXA7	AXA8	AXA9	AXA10
Auxiliar administrativo	86 007	91 269	99 890	104 852	110 215	119 938	128 760	134 223	140 638	148 006
Chefe de serviço	CS1 229 977	CS2 259 534	CS3 281 755	CS4 287 611	CS5 313 758					
Electricista I (grupo residual) ...	ELE I1 222 525	ELE I2 235 773	ELE I3 254 558							
Electricista II (grupo residual)	ELE II1 140 638	ELE II2 148 006	ELE II3 159 734	ELE II4 166 300	ELE II5 179 624	ELE II6 186 765	ELE II7 197 944	ELE II8 209 794	ELE II9 222 525	ELE II10 235 773
Electricista III (grupo residual)	ELE III1 110 115	ELE III2 117 282	ELE III3 124 249	ELE III4 134 223	ELE III5 140 638	ELE III6 148 006	ELE III7 159 734	ELE III8 166 300	ELE III9 179 624	ELE III10 186 765

Categorias	Níveis de progressão																				
	ELT1	ELT2	ELT3	ELT4	ELT5	ELT6	ELT7	ELT8	ELT9	ELT10	ELT11	ELT12	ELT13	ELT14	ELT15						
Electrotécnico de telecomunicações	119 938	128 760	142 041	149 961	159 734	166 300	179 728	186 765	201 204	214 399	224 387	235 773	254 558	<i>n</i>	271 018	<i>n</i>	281 076				
Electrotécnico de telecomunicações principal	ETP1	ETP2	ETP3	ETP4	ETP5	ETP6	ETP7	ETP8	ETP9												
	158 982	179 728	201 204	214 399	235 773	255 386	274 538	287 611	313 758												
Empregado de serviços auxiliares	ESA1	ESA2	ESA3	ESA4	ESA5	ESA6	ESA7	ESA8	ESA9												
	86 007	91 269	99 890	104 852	110 215	119 938	128 760	134 223	140 638												
Motorista	MOT1	MOT2	MOT3	MOT4	MOT5	MOT6	MOT7	MOT8	MOT9	MOT10	MOT11	MOT12	MOT13								
	91 269	99 890	104 852	110 215	119 938	128 760	140 638	148 006	159 734	166 300	179 624	186 765	197 944								
Motorista I	MOT I 1	MOT I 2																			
	209 794	222 525																			
Operador de segurança	OSG1	OSG2	OSG3	OSG4	OSG5	OSG6	OSG7	OSG8	OSG9	OSG10	OSG11										
	91 269	99 890	104 852	110 215	119 938	128 760	140 638	148 006	159 734	166 300	171 448										
Operador de serviços de atendimento telecomunicações	OAT1	OAT2	OAT3	OAT4	OAT5	OAT6	OAT7	OAT8	OAT9	OAT10	OAT11	OAT12									
	99 890	104 852	110 215	119 938	128 760	140 638	148 006	159 734	166 300	179 624	186 765	197 944									
Operador de sistemas informáticos	OSI1	OSI2	OSI3	OSI4	OSI5	OSI6	OSI7	OSI8	OSI9	OSI10	OSI11	OSI12	OSI13	OSI14	OSI15						
	110 215	119 938	128 760	134 223	142 041	149 961	159 734	166 300	179 728	186 765	201 204	214 399	222 525	235 773	254 558						
Técnico administrativo	TAD1	TAD2	TAD3	TAD4	TAD5	TAD6	TAD7	TAD8	TAD9	TAD10	TAD11										
	99 890	104 852	110 215	119 938	128 760	140 638	148 006	159 734	166 300	179 728	186 765										
Técnico administrativo de apoio à gestão	TAG1	TAG2	TAG3	TAG4	TAG5	TAG6	TAG7	TAG8	TAG9	TAG10	TAG11	TAG12	TAG13	TAG14	TAG15						
	110 215	119 938	128 760	134 223	142 041	148 006	159 734	166 300	179 728	186 765	201 204	214 399	222 525	235 773	254 558						
Técnico administrativo de apoio à gestão principal	TGP1	TGP2	TGP3	TGP4	TGP5	TGP6	TGP7	TGP8	TGP9	TGP10											
	150 512	158 982	179 728	201 204	214 399	224 387	235 773	254 558	261 581	274 538											
Técnico de apoio social	TAS1	TAS2	TAS3	TAS4	TAS5	TAS6	TAS7	TAS8	TAS9	TAS10	TAS11										
	91 269	99 890	104 852	110 215	119 938	128 760	140 638	148 006	159 734	166 300	171 448										
Técnico de armazém	TAR1	TAR2	TAR3	TAR4	TAR5	TAR6	TAR7	TAR8	TAR9	TAR10	TAR11										
	99 890	104 852	110 215	119 938	128 760	140 638	148 006	159 734	166 300	179 728	186 765										

Categorias	Níveis de progressão										
	TSL1 226 198	TSL2 255 386	TSL3 282 615	TSL4 304 737	TSL5 339 867	TSL6 364 115	TSL7 398 081	TSL8 435 679	TSL9 474 559	TSL10 513 438	TTL15 261 581
Técnico superior licenciado ...											
Técnico de telecomunicações ...	TTL1 104 852	TTL2 110 215	TTL3 119 938	TTL4 128 760	TTL5 142 041	TTL6 148 006	TTL7 159 734	TTL8 166 300	TTL9 179 728	TTL10 186 765	TTL11 197 944
Técnico de vendas	TCV1 158 982	TCV2 179 728	TCV3 201 204	TCV4 228 167	TCV5 260 741	TCV6 293 385	TCV7 320 440				

n — progressão por nomeação, nos termos das cláusulas 26.^a e 27.^a

ANEXO V
Matérias de expressão pecuniária
Tabela salarial

Até 31 de Dezembro de 2000		A partir de 1 de Janeiro de 2001	
PTE	Euros	PTE	Euros
83 050	414,25	86 007	429,00
88 150	439,69	91 269	455,25
96 500	481,34	99 890	498,25
101 300	505,28	104 852	523,00
106 350	530,47	110 115	549,25
106 450	530,97	110 215	549,75
113 300	565,14	117 282	585,00
115 850	577,86	119 938	598,25
120 000	598,56	124 249	619,75
124 400	620,50	128 760	642,25
129 650	646,69	134 223	669,50
131 200	654,42	135 827	677,50
135 850	677,62	140 638	701,50
137 200	684,35	142 041	708,50
143 000	713,28	148 006	738,25
144 850	722,51	149 961	748,00
145 400	725,25	150 512	750,75
153 600	766,15	158 982	793,00
154 300	769,65	159 734	796,75
160 650	801,32	166 300	829,50
165 650	826,26	171 448	855,18
173 550	865,66	179 624	895,96
173 650	866,16	179 728	896,48
180 450	900,08	186 765	931,58
191 250	953,95	197 944	987,34
194 400	969,66	201 204	1 003,60
202 700	1 011,06	209 794	1 046,45
203 000	1 012,56	210 105	1 048,00
207 150	1 033,26	214 399	1 069,42
215 000	1 072,42	222 525	1 109,95
216 800	1 081,39	224 387	1 119,24
218 550	1 090,12	226 198	1 128,27
220 450	1 099,60	228 167	1 138,09
222 200	1 108,33	229 977	1 147,12
227 800	1 136,26	235 773	1 176,03
234 850	1 171,43	243 070	1 212,43
245 950	1 226,79	254 558	1 269,73
246 750	1 230,78	255 386	1 273,86
250 756	1 250,77	259 534	1 294,55
251 923	1 256,59	260 741	1 300,57
252 735	1 260,64	261 581	1 304,76
261 853	1 306,12	271 018	1 351,83
265 254	1 323,08	274 538	1 369,39
271 570	1 354,59	281 076	1 402,00
272 226	1 357,86	281 755	1 405,39
272 873	1 361,08	282 423	1 408,72
273 059	1 362,01	282 615	1 409,68
277 886	1 386,09	287 611	1 434,60
283 368	1 413,43	293 285	1 462,90
294 431	1 468,62	304 737	1 520,02
303 148	1 512,10	313 758	1 565,02
309 605	1 544,30	320 440	1 598,35
328 373	1 637,92	339 867	1 695,25
351 802	1 754,78	364 115	1 816,20
384 619	1 918,47	398 081	1 985,62
420 946	2 099,67	435 679	2 173,16
458 511	2 287,04	474 559	2 367,09
496 076	2 474,42	513 438	2 561,02

Matérias de expressão pecuniária

(em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2001)

	PTE	Euros
Diuturnidades	4 984	24,86
Subsídio de refeição	1 508	7,52
Abono por alteração de horário normal	48	0,24
Subsídio de pequeno-almoço	391	1,95
Prémio por assiduidade	453	2,26
Compensação por horário descontinuo	5 413	27,00
Abono por risco de condução:		
Automóveis e motocicletos	373	1,86
Velocipedes	206	1,03

	PTE	Euros
Abono de prevenção	303	1,51
Abono por chamada accidental	2 803	13,98
Subsídio por trabalho a grande altura:		
Permanência 1 6 horas	2 889	14,41
Permanência 1 3 horas e X 6 horas	1 923	9,59
Subsídio de línguas	4 571	22,80

Prémio de aposentação

O prémio de aposentação terá os seguintes valores a partir de 1 de Janeiro de 2001:

Anos de serviço	Valor	
	PTE	Euros
De 1 a 4 anos	A (a) × 1 568	7,82
De 5 a 19 anos	A (a) × 1 961	9,78

Anos de serviço	Valor	
	PTE	Euros
20 anos	41 790	208,45
21 anos	48 330	241,07
22 anos	55 720	277,93
23 anos	63 835	318,41
24 anos	73 284	365,54
25 anos	84 064	419,31
26 anos	92 544	461,61
27 anos	109 744	547,40
28 anos	125 129	624,14
29 anos	142 450	710,54
30 anos	162 194	809,02
31 anos	184 361	919,59
32 anos	209 193	1 043,45
33 anos	237 417	1 184,23
34 anos	268 911	1 341,32
35 anos	312 122	1 556,86
36 anos	367 794	1 834,55

(a) Anos de serviço.

ANEXO VI

Categorias profissionais residuais

Percursos profissional e remuneratório de grupos profissionais e categorias residuais

(conforme AE/PT, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1996, com os valores então em vigor)

Categoria	Níveis de progressão													
	ALQ 1		ALQ 2		ALQ 3		ALQ 4		ALQ 5					
Auxiliar de laboratório químico.	86 242	2	90 572	4	95 230	4	103 562	4	111 318					
	CTC 1		CTC 2		CTC 3		CTC 4							
Construtor civil	137 367	4	155 344	4	173 897	4	185 271							
	ESG 1		ESG 2		ESG 3		ESG 4		ESG 5		ESG 6		ESG 7	ESG 8
Empregado de serviços gerais.	86 242	2	90 572	4	95 230	4	103 562	4	111 318	4	122 771	6	137 367	n 148 153
	MCR 1		MCR 2		MCR 3		MCR 4		MCR 5					
Marceneiro	90 572	2	95 230	4	103 572	4	111 318	4	122 771					
	MAT 1		MAT 2		MAT 3		MAT 4		MAT 5					
Mecânico auto	90 572	2	95 230	4	103 572	4	111 318	4	122 771					
	PDR 1		PDR 2		PDR 3		PDR 4		PDR 5					
Pedreiro	90 572	2	95 230	4	103 572	4	111 318	4	122 771					
	SCV 1		SCV 2		SCV 3		SCV 4		SCV 5					
Serralheiro civil	90 572	2	95 230	4	103 572	4	111 318	4	122 771					
	SLD 1		SLD 2		SLD 3		SLD 4		SLD 5					
Soldador	90 572	2	95 230	4	103 572	4	111 318	4	122 771					

Categoria	Níveis de progressão													
	TCC 1		TCC 2		TCC 3		TCC 4		TCC 5		TCC 6		TCC 7	
Técnico de construção civil	95 230	2	103 562	4	111 318	4	122 771	4	137 367	4	155 344	4	173 897	
Técnico de higiene industrial, ergonomia e segurança.	95 230	2	103 562	4	111 318	4	122 771	4	137 367	4	155 344	4	173 897	
Técnico de prevenção e segurança.	95 230	2	103 562	4	111 318	4	122 771	4	137 367	4	155 344	4	173 897	

ANEXO VII

Categorias profissionais a extinguir

Categoria profissional abreviada	Designação
ALQ	Auxiliar de laboratório químico.
CTC	Construtor civil.
ESG	Empregado de serviços sociais.
MCR	Marceneiro.
MAT	Mecânico auto.
PDR	Pedreiro.
SLD	Soldador.
SVC	Serralheiro civil.
TCC	Técnico de construção civil.
THS	Técnico de higiene industrial, ergonomia e segurança.
TPR	Técnico de prevenção e segurança.
CS	Chefe de serviço.

ANEXO VIII

Regime previsto no capítulo xi do AE

I — Princípio geral

A PT Comunicações, S. A., 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 líquido à data da cessação da actividade profissional na empresa e a pensão atribuída pela Caixa de Previdência do Pessoal dos Telefones de Lisboa e Porto (Caixa de Previdência) à data da reforma, sendo A o número de anos de serviço (tempo de serviço).

Se a segurança social alterar o processo pelo qual presentemente calcula as pensões de reforma e se daí resultar um aumento destas, a empresa procederá à revisão do sistema, de forma que os complementos de pensão a conceder após a data da alteração introduzida pela Previdência não sofram redução no seu quantitativo, até ao limite de 100% do último vencimento mensal líquido.

1.2 — Para efeitos do número anterior, arredondar-se-á para um ano a fracção igual ou superior a seis meses.

1.3 — Esta concessão será atribuída a partir da data em que o trabalhador se reforme.

1.4 — Aos trabalhadores que se reformem por invalidez só será concedido o adicional previsto no n.º 1 se esta condição merecer parecer favorável dos serviços de medicina da empresa.

1.5 — Só será concedido o adicional previsto no n.º 1.1 ao trabalhador(a) que peça a sua reforma até à data em que perfaça 65/62 anos respectivamente, devendo para tanto comunicar o facto ao departamento de pessoal com um mínimo de um mês de antecedência sobre a data da entrada do requerimento na Caixa de Previdência.

1.6 — A reforma do trabalhador terá lugar no dia da entrada do requerimento referido no número anterior, devendo a cópia daquele ser entregue no departamento de pessoal. O complemento 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 a pagamento de pensão de sobrevivência pela Caixa de Previdência, a empresa complementarará esta pensão, aplicando as percentagens do regime de pensões de sobrevivência ao adicional que resultou ou resultaria da aplicação do que se estipula no n.º 1 se o trabalhador se tivesse reformado por velhice ou invalidez na data do falecimento.

3 — Complemento de Natal aos reformados e pensionistas. — Todos os reformados ou pensionistas que se encontrem a receber os complementos previstos nos n.ºs 1 e 2 beneficiarão, antes do Natal, do pagamento de um subsídio correspondente a 100% daqueles complementos.

4 — Complemento de subsídio de doença:

4.1 — Em caso de doença comprovada, a empresa pagará aos trabalhadores, durante a doença, a diferença entre as percentagens do vencimento líquido mencionadas no n.º 4.2 e o subsídio atribuído pela Caixa de Previdência.

4.2 — Para efeitos do número anterior, são as seguintes as percentagens do vencimento mensal líquido:

- 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 comparencia ao serviço durante 30 dias consecutivos, inclui-

dos 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 líquido 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 anciloses ou deformações articulares importantes;
- f) Paralisias por doenças vasculares-cerebrais ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem a deambulação e exijam assistência de terceiros.

4.7 — A empresa pagará aos trabalhadores o total dos quantitativos a que tenham direito nos termos do número anterior e receberá da Caixa de Previdência os correspondentes subsídios de doença.

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

5 — Complemento da pensão por incapacidade permanente absoluta. — No caso de incapacidade permanente absoluta resultante de acidente de trabalho, a empresa garantirá ao trabalhador um complemento da pensão que, nos termos da lei sobre acidentes de trabalho, lhe for devida, de montante igual àquele que for necessário para que receba um quantitativo mensal igual à última remuneração mensal vencida.

6 — Complemento da pensão por morte resultante de acidente de trabalho. — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa garantirá aos familiares do trabalhador falecido, que nos termos da lei sobre acidentes de trabalho tenham direito a pensão por morte, um complemento a esta pensão cujo montante será o que for necessário para que recebam mensalmente um quantitativo igual ao que por tal facto lhes seria devido, se o trabalhador falecido fosse subscritor da Caixa Geral de Aposentações, 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 absoluto, o que determinará a correção do subsídio atribuído pela empresa.

8 — Garantia do vencimento líquido ao trabalhador com incapacidade permanente parcial ou temporária par-

cial. — Sempre que o trabalhador retome o serviço com incapacidade parcial resultante de acidente de trabalho, a empresa pagar-lhe-á o seu vencimento líquido por inteiro, além da indemnização legal a que tenha direito.

II

Os trabalhadores da PT Comunicações, S. A., subscritores da CGA têm os seguintes direitos:

1 — Faltas por doença:

1.1 — Os trabalhadores subscritores da CGA têm, por motivo de doença, o direito de:

- a) Receber a assistência prevista neste acordo;
- b) Não comparecer ao serviço;
- c) Receber 100% do vencimento durante os primeiros 30 dias; 85% do 31.º ao 365.º dia; 60% do 366.º ao 1095.º dia; 37,5% do 1096.º 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 adoecer 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 de data da confirmação de 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 anciloses 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 regido pela legislação respectiva.

2.2 — Os trabalhadores subscritores da CGA vítimas de acidentes em serviço ou que padeçam de doença profissional permanecem sujeitos ao regime que vigora para aqueles subscritores.

2.3 — No caso de incapacidade temporária absoluta resultante de acidente em serviço, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal que lhe seria devida se não tivesse sido afectado pela incapacidade.

2.4 — Subsiste o regime dos trabalhadores referidos no n.º 2.2 quanto à assistência na tuberculose, que é aquele que se encontra estabelecido na lei geral para o funcionalismo público.

III —Princípio geral

A PT Comunicações, S. A., e os trabalhadores da ex-TDP ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos da lei.

1 — Complemento do subsídio de doença:

1.1 — Ao trabalhador com baixo 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 contraída ao serviço da empresa, esta complementarà a pensão a que o trabalhador tem direito com o necessário para lhe garantir, a título vitalício, a retribuição vencida à data em que a referida incapacidade for verificada, observando o limite definido no n.º 5.7.

5.2 — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta complementarà as pensões dos respectivos titulares, nos termos da lei de acidentes de trabalho e doenças profissionais, com o montante necessário para garantir as pensões estabelecidas na base XIX da Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, mas calculadas sobre a retribuição efectivamente recebida pelo trabalhador, nos termos da lei.

5.3 — Sem embargo do disposto nos números anteriores, a actualização do montante global das pensões deverá ter por referência os salários em vigor para os trabalhadores no activo, tendo-se porém em conta as disponibilidades do fundo complementar de pensões que a empresa se compromete a manter e a melhorar.

5.4 — Em caso de passagem à situação de reforma ou invalidez, qualquer que seja a causa, a empresa garantirá aos trabalhadores o valor das pensões constantes da tabela seguinte, substituindo para tal a diferença entre o valor mencionado na tabela e o valor da pensão concedida pela segurança social.

	Percentagem de remuneração efectiva na data da invalidez ou reforma passível do desconto para a segurança social
Anos completos de serviço:	
Até 10 anos	50
Por cada ano a mais de serviço	2

5.5 — A empresa pagará os complementos necessários para garantir que as pensões de sobrevivência sejam as resultantes da aplicação das percentagens previstas no respectivo regulamento oficial, mas a incidir sobre os valores achados através da aplicação percentual constante do número anterior.

5.6 — Verificando-se as situações previstas nos números anteriores, e sempre que a pensão da segurança social seja actualizada, a pensão global sê-lo-á também em percentagem igual à percentagem média de encargos suportados pela entidade que procede à actualização.

5.7 — Em caso algum o valor global da pensão, mesmo quando a lei prevê a acumulação de pensões, poderá ultrapassar 80 % da retribuição de idêntica categoria no activo.

5.8 — Nos meses de Junho e Novembro será pago um quantitativo igual aos montantes das pensões complementares que os beneficiários estiverem a receber.

6 — Responsabilidades:

6.1 — Em caso de morte ou incapacidade de 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.

ANEXO IX

Regulamento do poder disciplinar

Artigo 1.º

Poder disciplinar

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

2 — O exercício do poder disciplinar obedece aos princípios consignados na lei e neste regulamento disciplinar.

Artigo 2.º

Competência disciplinar

A competência disciplinar cabe ao conselho de administração que a poderá delegar.

Artigo 3.º

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres decorrentes da lei e do acordo de empresa.

Artigo 4.º

Prescrição da infracção

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar desde que o trabalhador não tenha entretanto sido notificado da nota de culpa.

2 — Se a infracção for continuada, a contagem do prazo de prescrição correrá a partir do último facto que a integrar.

Artigo 5.º

Sanções e efeitos disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pelas infracções disciplinares que cometeram são as seguintes:

- a) Advertência verbal por superior hierárquico;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento.

2 — A previsão do número anterior não prejudica a possibilidade de aplicação da pena de aposentação compulsiva aos trabalhadores a quem se aplica o Estatuto da Aposentação.

3 — A aplicação das sanções referidas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 e do n.º 2 será sempre precedida de processo disciplinar.

4 — A suspensão implica, para além da não percepção de retribuição, a perda, para efeitos de antiguidade na categoria e no nível, de tantos dias quantos os da suspensão aplicada.

O despedimento implica a cessação de todos os direitos decorrentes da situação de trabalhador da empresa.

5 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder de meio da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 20 dias; a pena de suspensão não pode exceder, por cada infracção, 24 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

6 — Não pode ser aplicada mais de uma sanção por todas as infracções praticadas pelo trabalhador que não estejam ainda punidas.

Artigo 6.º

Graduação das sanções

Na aplicação das sanções e sua graduação atender-se-á à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, ao grau de lesão dos interesses da empresa, à natureza do serviço, ao nível de cultura do trabalhador e, de um modo geral, a todas as circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

Artigo 7.º

Atenuantes

São consideradas 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 do infracção;
- e) A prestação de serviços relevantes à empresa;
- f) O imperfeito conhecimento do mal da infracção;
- g) A reparação espontânea do mal causado;
- h) A provocação;

- j) O acatamento da ordem do superior hierárquico, nos casos em que não fosse devida obediência.

Artigo 8.º

Agravantes

São taxativamente consideradas agravantes:

- a) O facto de a infracção ter sido intencionalmente cometida, nos casos em que a intenção não é elemento essencial da infracção;
- b) A premeditação ou seja, o desígnio formado vinte e quatro horas antes, pelo menos, da prática da infracção;
- c) A circunstância de a infracção ter sido cometida durante o cumprimento 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.

Artigo 9.º

Carácter confidencial do processo disciplinar

O processo disciplinar é sempre de natureza confidencial, seja qual for a fase em que se encontrar, salvo para o arguido e seu defensor, e atentas as restrições derivadas da lei e deste regulamento, designadamente no respeitante a prestação de pareceres.

Artigo 10.º

Procedimento disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — Recebida a notícia da infracção, a entidade competente determinará que se instaure inquérito prévio ou procedimento disciplinar ou mandará, em despacho fundamentado, arquivar aquela notícia.

3 — O responsável pelo serviço de disciplina determinará a apenação, ao mais antigo, de todos os processos pendentes contra um mesmo trabalhador.

4 — Os serviços deverão prestar ao instrutor toda a colaboração que este solicitar, por forma a facilitar o apuramento da verdade dos factos noticiados.

Artigo 11.º

Diligências processuais

1 — O instrutor procederá à investigação, tomando declarações do participante e das testemunhas e procedendo aos exames e diligências que possam esclarecer a verdade dos factos.

2 — Sempre que o entender conveniente, o instrutor poderá tomar declarações do trabalhador sobre quem incidam suspeitas.

Artigo 12.º

Nota de culpa

1 — Concluída a instrução, e se a matéria constante dos autos constituir infracção disciplinar, o instrutor elaborará uma nota de culpa, na qual enunciará, precisa e concretamente, todas as circunstâncias conhecidas do modo, lugar e tempo, os factos imputados ao arguido, qualificando a infracção e mencionando as normas violadas.

2 — Se o instrutor entender que não há fundamento para o prosseguimento dos autos, elaborará o seu relatório que, acompanhado do respectivo processo, enviará à entidade que o tiver instaurado.

3 — O instrutor dispõe de cinco dias úteis para dar cumprimento ao preceituado nos números anteriores.

4 — O instrutor comunicará, em seguida, a nota de culpa ao trabalhador arguido.

5 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador arguido a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a nota de culpa referida no número anterior.

6 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores e à respectiva associação sindical uma cópia dos documentos referidos no número anterior.

7 — As notificações e comunicações serão feitas pessoalmente ou por correspondência postal registada com aviso de recepção, não deixando de produzir efeitos pelo facto de serem recusados pelo arguido.

8 — A diligência referida no número quatro anterior suspende o decurso do prazo estabelecido no artigo 10.º

9 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, se este se mostrar necessário para fundamentar a nota de culpa.

10 — O processo de inquérito prévio tem de ser instaurado nos 30 dias subsequentes à suspeita da infracção e, caso venha a ser convertido em processo disciplinar, a respectiva nota de culpa deverá ser notificada ao arguido no prazo de 30 dias a contar da data do despacho que ordenou a conversão.

Artigo 13.º

Defesa

1 — O trabalhador dispõe de 8 dias para consultar o processo e responder, por escrito, à nota de culpa, passíveis de prorrogação até 15 dias, a requerimento fundamentado do arguido.

2 — O trabalhador arguido pode ser assistido na defesa e, se o assistente for advogado, poderá o processo ser-lhe confiado.

3 — Com a resposta à nota de culpa, o trabalhador pode juntar os elementos que considere relevantes para

o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — O instrutor procederá, obrigatoriamente, às diligências probatórias requeridas na defesa, a menos que, fundamentadamente e por escrito, sejam consideradas manifestamente dilatatórias 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 pelas serviços de disciplina poderá autorizar a deslocação do instrutor do processo para proceder à instrução contraditória, se se revelar muito onerosa a deslocação das testemunhas arroladas pelo arguido.

8 — As testemunhas arroladas pelo arguido que sejam trabalhadores da empresa devem ser notificadas pelo responsável dos serviços de disciplina.

Artigo 14.º

Registo disciplinar

O instrutor juntará ao processo o registo disciplinar do trabalhador arguido antes da conclusão da instrução.

Artigo 15.º

Parecer da comissão de trabalhadores e respectivo sindicato

Nos casos de justa causa de despedimento, concluídas as diligências probatórias, o processo deve ser enviado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Artigo 16.º

Conclusão da instrução

1 — Terminada a instrução, o instrutor elaborará, em cinco dias úteis, um relatório completo e conciso, de onde conste a descrição dos factos imputados ao arguido, a sua qualificação e gravidade, as importâncias que, porventura, devam ser repostas e o seu destino e, bem assim, a pena que entender adequada e a sua fundamentação legal.

2 — Concluído o relatório referido no número anterior, o processo será sujeito a informação e proposta final de decisão do serviço de disciplina.

3 — O responsável pelo serviço de disciplina pode sempre ordenar a realização de diligências complementares que entenda necessárias.

Artigo 17.º

Decisão

Decorrido o prazo previsto no artigo 15.º, a empresa dispõe de 30 dias para proferir a decisão.

Artigo 18.º

Notificação da decisão

1 — A decisão será notificada ao arguido, mediante a entrega de cópia ou transcrição do respectivo despacho.

2 — Nas situações previstas no artigo 15.º deste regulamento, a decisão será igualmente comunicada à comissão de trabalhadores e à associação sindical.

3 — No caso de ausência do arguido em parte incerta, a notificação será feita por edital, a afixar à porta do seu último local de trabalho.

Artigo 19.º

Execução da decisão

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, devendo o seu início coincidir com o dia da notificação.

Artigo 20.º

Suspensão preventiva

Com a notificação da nota de culpa poderá o trabalhador arguido ser suspenso preventivamente sem perda de retribuição, por despacho fundamentado do responsável pelos serviços de disciplina.

Artigo 21.º

Suspensão da sanção

1 — A entidade que proferir decisão punitiva pode, se assim o entender, suspender a execução das sanções referidas nas alíneas *b)* a *d)* do artigo 5.º deste regulamento, pelo período de um a três anos.

2 — O despacho de suspensão deverá ser fundamentado.

3 — Decorrido o prazo da suspensão, sem que o arguido tenha sido punido com outra sanção, os efeitos da decisão punitiva serão eliminados do seu registo disciplinar.

4 — A sanção suspensa será executada se o arguido, no decurso do prazo fixado, for punido com outra sanção.

Artigo 22.º

Ilícitude

O despedimento é ilícito, nos termos e condições previstos na lei.

Artigo 23.º

Reclamação e impugnação

1 — O arguido poderá reclamar hierarquicamente da sanção que lhe seja aplicada.

2 — O arguido tem o prazo de 10 dias, contados da notificação da decisão punitiva, para apresentar a reclamação referida no número anterior.

3 — A apresentação da reclamação hierárquica suspende a execução da decisão punitiva.

4 — As decisões condenatórias e as que decidam reclamações hierárquicas podem ser impugnadas judicialmente.

5 — A decisão da reclamação terá de ser proferida no prazo máximo de 30 dias úteis.

Artigo 24.º

Revisão

A revisão de processos disciplinares só é admissível quando se verificarem circunstâncias ou meios de prova susceptíveis de demonstrar a inexistência dos factos que influírem decisivamente na condenação e que o arguido não tivesse tido possibilidade de invocar no decurso do processo em que foi punido.

Artigo 25.º

Requerimento para a revisão

1 — O interessado na revisão de um processo disciplinar apresentará requerimento nesse sentido à entidade que tiver proferido a decisão punitiva.

2 — O requerimento indicará as circunstâncias ou meios de prova não considerados no processo disciplinar, que ao requerente pareçam justificar a revisão, bem como as diligências a produzir e o efeito pretendido, e será instruído com os documentos indispensáveis.

3 — A simples alegação de ilegalidade, de forma ou de fundo, do processo ou da sua decisão não constitui fundamento para a revisão.

Artigo 26.º

Resolução

A entidade a que se refere o n.º 1 do artigo anterior decidirá se deve ou não ser concedida a revisão do processo e da sua decisão caberá recurso hierárquico nos termos do artigo 23.º

Artigo 27.º

Processamento

1 — Se for concedida a revisão correrá esta por apenso ao processo disciplinar, nomeando-se instrutor diferente do primeiro.

2 — A revisão consistirá na produção das diligências necessárias ao apuramento dos factos e na apresentação da prova produzida em relação à matéria de facto e de direito constante do processo a rever. Esta apreciação constará de relatório.

Artigo 28.º

Ausência de efeitos suspensivos

A revisão do processo não suspende o cumprimento da pena.

Artigo 29.º

Consequência da procedência da revisão

1 — Julgando-se procedente a revisão, será revogada ou modificada a decisão condenatória proferida no processo revisto.

2 — A revogação ou a modificação a que se refere o número anterior produzirão os seguintes efeitos:

- a) O cancelamento ou substituição do registo da pena no processo individual do trabalhador e nos correspondentes registos informáticos;
- b) A anulação ou a substituição dos efeitos da pena, incluindo os respeitantes às remunerações perdidas, as quais serão pagas integralmente.

3 — Se se julgar que a pena aplicada no processo revisto é mais grave do que a que competiria à infracção verificada e esta se encontrar absorvida pelo tempo que o trabalhador esteve afastado do serviço, considerar-se-á tal pena como cumprida, com os efeitos referidos no alínea b) do número anterior.

Artigo 30.º

Reabilitação

1 — Os trabalhadores punidos com quaisquer sanções disciplinares poderão ser reabilitados, por despacho da mesma entidade ou superior.

2 — A reabilitação será concedida a quem a tenha merecido pela boa conduta, podendo, para esse fim, o interessado utilizar todos os meios de prova admitidos em direito.

3 — A reabilitação deve ser requerida pelo interessado ou seu representante legal, decorridos os prazos seguintes sobre a aplicação ou o cumprimento da sanção:

- a) Dois anos, nos casos de repreensão registada, multa ou suspensão;
- b) Seis anos, no caso de despedimento.

4 — A reabilitação fará cessar as incapacidades e demais efeitos da condenação ainda subsistentes e será anotada no registo disciplinar do trabalhador.

Artigo 31.º

Disposição transitória

Os processos disciplinares em curso à data da entrada em vigor deste regulamento passarão, sem prejuízo do já processado, a reger-se pelas disposições dele constantes.

Protocolo anexo ao AE/PT Comunicações, S. A., 2001

1 — Progressões de primeiro nível de nomeação. — A empresa não deixará de discutir com as organizações sindicais signatárias eventuais propostas que lhe venham a ser formulados em sede do próximo processo negocial de revisão do AE PT Comunicações, relativas a progressões de primeiro nível de nomeação.

2 — Progressões 2001. — A empresa procederá aos seguintes movimentos, com efeitos a 1 de Março de 2001:

Serão progredidos 2,5% dos trabalhadores mais antigos em cada nível de automatismo por categoria — excluindo as situações de informação desfavorável do serviço —, de acordo com critérios equivalentes aos acordados para o ano anterior;

Será progredido, em cada categoria, 2,5% do efectivo posicionado em níveis de nomeação, com antiguidade no nível maior ou igual a dois anos, com base no mérito;

Será progredido 2,5% do efectivo de cada categoria, com base no mérito.

3 — Níveis de topo. — A empresa procederá, durante o ano 2001, à avaliação de todos os trabalhadores situados há pelo menos quatro anos nos níveis de topo das categorias de ETP, ÉLT, TTL, TGP, TAG e TPJ, que não tenham sido abrangidos por esta medida em 2000, tendo em vista, em casos em que se reconheça mérito, o recurso à atribuição de um acréscimo remuneratório correspondente a 4%, calculado sobre o valor da última remuneração.

4 — Pré-reforma, reforma e aposentação. — Para efeitos de concessão da pré-reforma, nos moldes que têm vindo a ser praticados e no âmbito dos respectivos quadros orçamentais, a empresa manifesta a intenção de aplicar, até 31 de Dezembro de 2005, uma bonificação de 21,918% calculada sobre a remuneração base mensal e diuturnidades, bem como uma bonificação de 20% calculada sobre o tempo de serviço prestado nos ex-TLP, TDP e PT até perfazer 36 anos de serviço.

De igual modo, a empresa manifesta a intenção de aplicar, no âmbito dos respectivos enquadramentos orçamentais, a bonificação de 21,918% no quadro dos acordos de suspensão de contrato de trabalho com trabalhadores beneficiários da segurança social de idade igual ou superior a 50 anos e antiguidade igual ou superior a 30 anos, aquando da respectiva passagem à pré-reforma.

5 — Suspensão do contrato de trabalho. — A empresa esclarece ser seu entendimento que as condições especiais de indemnização constantes dos acordos de suspensão de contrato de trabalho presentemente celebrados prevalecem sobre o regime genérico indemnizatório previsto nas normas legais vigentes que regulam a cessação de contrato de trabalho por causas relativas à empresa.

Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho por causas relativas à empresa, não serão privilegiados os trabalhadores com acordos de suspensão do contrato de trabalho.

6 — Exercício de funções diferentes. — A empresa manifesta intenção de, até 31 de Julho de 2001, dar execução ao estabelecido no ponto 5.2 do protocolo anexo ao AE PT, S. A., 98.

7 — Redução do período normal de trabalho. — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da redução do período normal de trabalho para trinta e seis horas semanais, agora acordada (cláusula 44.^a), se encontrem a receber o subsídio de pequeno-almoço continuarão a receber esse subsídio durante o ano de 2001, mesmo que o respectivo horário de trabalho seja alterado no seu início para implementação desta redução e enquanto praticarem tal horário.

8 — Vigência da tabela salarial e matérias de expressão pecuniária. — Os valores da tabela salarial e matérias de expressão pecuniária constantes do anexo v do AE vigorarão até 31 de Dezembro de 2001.

A tabela salarial e as matérias de expressão pecuniária a acordar no âmbito do processo negocial de revisão do AE do próximo ano produzirão efeitos a 1 de Janeiro de 2002, visando possibilitar a manutenção de ciclos anuais de vigência do matéria salarial no âmbito da celebração dos acordos de revisão do AE.

9 — Impulsos telefónicos. — A empresa compromete-se a rever o limite do crédito de unidades de contagem actualmente atribuído, nas seguintes condições:

Para trabalhadores no activo, o crédito passará a ser o equivalente a 1500 impulsos telefónicos por ano;

Para trabalhadores pré-reformados, com suspensão do contrato de trabalho e na situação de aposentação antecipada, o crédito passará a ser o equivalente a 1400 impulsos telefónicos por ano;

Para trabalhadores reformados e aposentados, o crédito passará a ser o equivalente a 700 impulsos telefónicos por ano.

10 — A empresa esclarece que continuará a respeitar os tempos de progressão previstos nas regras de integração consignadas em protocolo anexo ao primeiro AE PT, S. A.

Lisboa, 25 de Janeiro de 2001.

Pela PT Comunicações, S. A.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:
(Assinatura ilegível.)
António Pedro Pinto dos Santos.
David António Rodrigues Pedroso.
Mário Vito de Lima Alves.

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:
José André Ribeiro.
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos:
José André Ribeiro.
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FENTCOP — Federação Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:
José André Ribeiro.
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do SITESE — Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços:
António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pelo TENSISQ — Sindicato Nacional de Quadros das Telecomunicações:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:
Manuel Gonçalves.
José Flores.

Declaração

A FENTCOP — Federação Nacional dos Transportes Comunicações e Obras Públicas representa as seguintes organizações sindicais:

SIFA — Sindicato Independente dos Ferroviários e Afins;

SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal;
SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas;
SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Indústria e Comunicações.

Lisboa, 25 de Janeiro de 2001. — O Secretariado Nacional da FENTCOP: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 14 de Fevereiro de 2001.

Depositado em 8 de Março de 2001, a fl. 96 do livro n.º 9, com o n.º 43/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de 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 44, de 29 de Novembro de 2000.

1 — Quadros superiores:

Quadro técnico I.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Quadro técnico II.

Quadro técnico III.

Quadro técnico IV.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de oficinas de mecânica.

Encarregado.

Encarregado de construção civil.

Equitador.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Fiel de armazém principal.

Secretário de administração.

Técnico administrativo.

Técnico comercial.

4.2 — Produção:

Electricista principal.

Técnico agrícola.

Técnico de soldadura.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário.

Recepcionista/operador de comunicações.

5.3 — Produção:

Apicultor.

Auxiliar de veterinária.

Carpinteiro.

Electricista auto.

Electricista oficial.

Limpador de árvores ou podador.

Mecânico de automóveis.

Operador de máquinas agrícolas.

Operador de máquinas industriais.

Pedreiro.

Pintor.

Serralheiro mecânico.

Soldador.

Torneiro mecânico.

5.4 — Outros:

Cozinheiro.

Fiel de armazém.

Guarda florestal auxiliar.

Motorista.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de fiel de armazém.

Contínuo principal.

Guarda de propriedade.

Telefonista.

6.2 — Produção:

Arrozeiro.

Campino.

Lubrificador.

Moto-serrista.

Ordenhador/tratador.

Pastor.

Trabalhador agrícola.

Tratador/guardador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de equitador.

Contínuo.

Servente.

Trabalhador de limpeza.

7.2 — Produção:

Ajudante de arrozeiro.

Ajudante de construção civil.

Auxiliar de agro-pecuária.

Ajudante de ordenhador.

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário/licenciado/bacharel.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - CORPOS GERENTES

...

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I - ESTATUTOS

APEQ — Assoc. Portuguesa das Empresas Químicas — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária de 25 de Janeiro de 2001, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 14, de 30 de Julho de 1994.

Artigo 16.º

Atribuições

São atribuições da assembleia geral:

- a)
- b)

c) Fixar o valor das quotas e jónias a pagar pelos sócios efectivos e pelos sócios extraordinários, de acordo com as regras estabelecidas em regulamento de quotas e jónias;

- d)
- e)
- f)

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 2 de Março de 2001, ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 12/2001, a fl. 43 do livro n.º 1.

ALI — Assoc. de Apoio Domiciliário, de Lares e Casas de Repouso de Idosos — Alteração

Alteração de estatutos deliberada em assembleia geral de 27 de Março de 1999 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 16, de 30 de Agosto de 1997.

CAPÍTULO I

Denominação, personalidade, duração, sede e objecto

Artigo 1.º

1 — A associação adopta a denominação de ALI — Associação de Apoio Domiciliário, de Lares e Casas de Repouso de Idosos, adiante designada apenas por Associação, é uma associação científica, cultural e recreativa, sem fins lucrativos, dotada de personalidade jurídica, representativa dos interesses dos seus associados enquanto proprietários dos estabelecimentos e desde que prossigam as actividades de apoio domiciliário, lares e casas de repouso para idosos com fins lucrativos.

2 — A Associação tem sede em Lisboa, na Rua dos Lusíadas, 5, 3.º, C e D, freguesia de Alcântara.

3 — A Associação poderá estabelecer delegações e quaisquer outras formas de representação no território nacional e no estrangeiro.

4 — A Associação poderá estabelecer todos e quaisquer tipos de acordos e ligações específicas com organizações ou organismos nacionais ou internacionais que prossigam objectivos ou fins conexos ou semelhantes com o seu objecto.

Artigo 2.º

A Associação durará por tempo indeterminado.

Artigo 3.º

A Associação tem por objecto:

- 1) A defesa dos interesses dos seus associados enquanto proprietários de serviços de apoio domiciliário, de lares e casas de repouso de idosos;
- 2) O desenvolvimento de actividades recreativas, culturais e científicas, em proveito dos associados ou outras pessoas, a decidir pela direcção da Associação, nomeadamente familiares de associados, seus empregados e utentes;
- 3) Desenvolver o espírito de solidariedade entre os associados, qualquer que seja o meio adoptado;
- 4) A defesa dos interesses patronais dos associados;
- 5) Promover a melhoria das condições físicas, de qualidade e de funcionamento do apoio domiciliário, dos lares e casas de repouso de idosos;
- 6) A divulgação de estudos culturais e científicos respeitantes à terceira idade;
- 7) A representação dos associados perante a administração central, regional e local, bem como perante todos os organismos públicos, privados e administrativos;
- 8) Proporcionar consulta jurídica aos associados, atinente aos assuntos conexos com a sua actividade;

- 9) A realização de cursos de formação, seminários e conferências;
- 10) Prestar serviços aos seus associados, directa ou indirectamente, considerados pertinentes para elevar o nível de instalação e funcionamento do apoio domiciliário, dos lares de idosos e dos serviços que estes prestam aos seus utentes;
- 11) Celebrar quaisquer tipos de protocolos com entidades oficiais e privadas, incluindo sociedades civis e comerciais, tendo em vista a realização, conjunta ou separadamente, de acções e iniciativas de informação e apoio, sob qualquer modalidade, aos lares de idosos, serviço de apoio domiciliário, seus proprietários e aos idosos em geral.

CAPÍTULO II

Artigo 4.º

1 — Os corpos gerentes da Associação são constituídos pela direcção, pelo conselho fiscal e pela mesa da assembleia geral.

2 — Os corpos gerentes são eleitos e exonerados em assembleia geral convocada expressamente para o efeito, por maioria absoluta dos associados presentes.

3 — Os mandatos dos corpos gerentes terão a duração de três anos, devendo proceder-se à sua eleição durante o mês de Dezembro do último ano de cada triénio.

4 — Quando as eleições não sejam realizadas conforme o estabelecido no número anterior, considera-se prorrogado o mandato em curso até à posse dos novos corpos gerentes.

5 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos titulares presentes.

6 — Os membros dos corpos gerentes não podem abster-se de votar nas deliberações tomadas em reuniões a que estejam presentes e são responsáveis pelas faltas ou irregularidades cometidas no exercício do mandato, salvo se:

- a) Não tiverem tomado parte na respectiva resolução e a reprovarem, com declaração na acta da sessão imediata em que se encontrarem presentes;
- b) Tiverem votado contra essa resolução e o fizerem consignar na acta respectiva.

7 — Os membros dos corpos gerentes não podem votar em assuntos que directamente lhes digam respeito, ou nos quais sejam interessados respectivos cônjuges, seus ascendentes ou descendentes.

8 — É vedada aos membros dos corpos gerentes a celebração de contratos com a Associação, salvo se destes resultar manifesto benefício para a Associação. Os fundamentos das deliberações sobre os contratos referidos, deverão constar das actas das reuniões do respectivo órgão social.

9 — O exercício dos cargos nos corpos gerentes entende-se não remunerado.

SECÇÃO I

Direcção

Artigo 5.º

A direcção será constituída por número ímpar de membros, no mínimo por cinco membros efectivos, sendo um o presidente e os restantes os vice-presidentes, vogais, secretários e um tesoureiro.

Artigo 6.º

A direcção distribuirá entre os seus membros os respectivos cargos, pelouros, funções e competências.

Artigo 7.º

A direcção reúne, no mínimo, uma vez por trimestre ou sempre que convocada pelo presidente ou por dois membros efectivos.

1 — A Associação terá um secretário-geral contratado e poderá ter um secretário-geral-adjunto, os quais serão contratados, despedidos, nomeados ou destituídos pela direcção, incumbindo ao secretário-geral a preparação das reuniões da direcção, execução das suas directrizes, propor à direcção tudo quanto tenha por conveniente para a melhoria dos serviços da Associação, sua organização e funcionamento, acções e inovações, incumbindo-lhe dirigir a organização interna da Associação, direcção de pessoal e respectivas actividades, a direcção dos serviços administrativos e técnicos, distribuição de funções e competências internas, e a representação da direcção e da Associação em reuniões oficiais e particulares, em juízo e fora dele, activa e passivamente.

2 — O secretário-geral participa das reuniões da direcção e responde perante esta pelos seus actos e omissões.

3 — O secretário-geral e o secretário-geral-adjunto poderão ser contratados como meros prestadores de serviços a tempo parcial se a direcção assim o decidir.

Artigo 8.º

À direcção compete:

- 1) Administrar a Associação, aprovar e alterar os montantes das jóias e quotas a pagar pelos associados e cobrá-las destes últimos;
- 2) Executar as decisões da assembleia geral;
- 3) Elaborar, aprovar e alterar um regulamento interno, se dele sentir necessidade, tomar resoluções de cumprimento obrigatório pelos associados, emitir ordens de serviço internas, aprovar deliberações de orientação geral dos serviços da Associação e estratégias para prossecução dos seus fins;
- 4) Zelar pelo cumprimento dos estatutos e regulamentos da Associação, bem como comunicar aos associados as resoluções tomadas e fazê-las aplicar sempre que tiverem para estes carácter de cumprimento obrigatório;
- 5) Angariar fundos para o desenvolvimento da Associação e prossecução de quaisquer dos seus fins por quaisquer meios e através de quaisquer acções ou manifestações que não contrariem os estatutos da Associação ou a lei;

- 6) Aceitar ou rejeitar contribuições de quaisquer espécies, donativos, heranças, legados ou doações, devendo as doações de imóveis serem ratificadas pela assembleia geral;
- 7) Apresentar o orçamento anual e as contas de gestão, respectivamente, e aprovar a filiação em organizações nacionais ou internacionais que prossigam fins conexos;
- 8) Aprovar acordos com congéneres nacionais ou estrangeiras e aprovar a filiação em organizações que prossigam fins conexos;
- 9) Criar e extinguir comissões especiais e delegações da Associação, nomear representantes, mandatários e procuradores bem como destitui-los ou revogar os respectivos mandatos;
- 10) Tomar todas e quaisquer iniciativas tendo em vista a prossecução dos fins da Associação, incluindo recomendações e adopção de procedimentos, produtos, normas de organização e instalação de estabelecimentos;
- 11) Admitir, suspender e excluir os associados nos termos dos estatutos ou do regulamento interno;
- 12) Incluir na ordem de trabalhos da assembleia geral quaisquer assuntos para discussão e decisão;
- 13) Participar na assembleia geral enquanto órgão da Associação com direito a resposta;
- 14) Aprovar e alterar os montantes de multas a aplicar aos associados com quotas em atraso;
- 15) Cobrar judicialmente ou extrajudicialmente dos associados as quotas em atraso, juros de mora, multas aplicadas pela direcção e quaisquer montantes devidos por força de exclusão de sócio ou pela exoneração ou demissão da qualidade de associado;
- 16) Deliberar sobre as estratégias e linhas de actuação da Associação e instruir o secretário-geral sobre a orientação da actividade da Associação;
- 17) Propor associados honorários e beneméritos;
- 18) Ratificar os acordos assinados com organizações, ou organismos, nacionais ou internacionais, bem como as propostas, protocolos ou acordos, nos casos em que a Associação se tenha inscrito como associada, observadora ou participante.

Artigo 9.º

1 — A direcção é solidariamente responsável pelos actos e omissões da sua gestão.

2 — Cessa toda e qualquer eventual responsabilidade um ano após a aprovação do relatório e contas.

Artigo 10.º

1 — A representação em juízo ou fora dele incumbirá a qualquer dos membros da direcção.

2 — As contas bancárias serão movimentadas com duas assinaturas de dois membros da direcção da Associação, sendo a do tesoureiro obrigatória.

3 — Basta a assinatura de dois membros da direcção para obrigar a Associação em quaisquer actos.

4 — Compete ao tesoureiro:

- a) Apresentar mensalmente o balancete discriminando as receitas e as despesas do mês anterior.

- b) Orientar a escrituração das receitas e despesas da Associação conforme as normas aplicáveis.

SECÇÃO II

Do conselho fiscal

Artigo 11.º

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 12.º

Compete ao conselho fiscal:

- 1) Fiscalizar as contas, periodicamente, através de balancete trimestral;
- 2) Formular parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção, bem como qualquer assunto que lhe seja apresentado pela Direcção;
- 3) Elaborar, aprovar e alterar o seu regimento, se dele sentir necessidade.

Artigo 13.º

O conselho fiscal pode propor à direcção reuniões extraordinárias para discussão conjunta de determinados assuntos:

- 1) Um conselho fiscal deverá reunir, pelo menos, uma vez em cada trimestre;
- 2) De todas as reuniões serão lavradas actas em livro próprio e assinadas pelos seus membros.

SECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 14.º

A mesa da assembleia geral é composta por três membros, sendo um o presidente, outro o vice-presidente e outro o secretário de mesa.

Artigo 15.º

Compete à mesa da assembleia geral:

- 1) A convocação das assembleias gerais;
- 2) A orientação e direcção das assembleias gerais;
- 3) Dar posse aos corpos gerentes eleitos;
- 4) Em caso de demissão em bloco da direcção ou dos membros dos corpos sociais da Associação, o presidente da mesa nomeará uma comissão directiva, que será constituída por cinco associados efectivos, que assumirá as funções de todos os corpos sociais e organizará no prazo máximo de 45 dias eleições para os novos corpos sociais da Associação.

§ único. O presidente da mesa da assembleia geral será empossado no cargo pelo presidente cessante, caso este esteja demissionário, será empossado por um elemento da comissão directiva que estiver a presidir aos trabalhos.

SECÇÃO IV

Assembleia geral

Artigo 16.º

A assembleia geral será formada por todos os associados efectivos em pleno gozo dos seus direitos, com quotas pagas e em dia, ou com acordos firmados para regularização dos montantes em atraso referentes a quotas ou multas aplicadas pela direcção.

Artigo 17.º

Compete à assembleia geral:

- 1) Eleger e exonerar os corpos gerentes — direcção, conselho fiscal e mesa da assembleia geral;
- 2) Destituir os corpos gerentes, quando aprovado por maioria absoluta de votos dos associados presentes;
- 3) Demitir ou aceitar a exoneração de qualquer dos seus membros, procedendo ao preenchimento da respectiva vaga pelos suplentes eleitos;
- 4) Discutir e votar relatório, orçamento e contas de direcção;
- 5) Deliberar sobre todos os assuntos que lhe forem apresentados pela direcção ou pelos associados;
- 6) Alterar os estatutos da Associação quando aprovado por três quartos dos associados presentes na assembleia geral convocada para o efeito;
- 7) Decidir sobre a alienação de bens imóveis, sob parecer do conselho fiscal;
- 8) Elaborar, aprovar e alterar o seu regimento, se dele sentir necessidade;
- 9) Alterar a localização da sede por maioria qualificada de três quartos dos associados presentes.

Artigo 18.º

1 — A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa, com antecedência não inferior a 15 dias, por meio de edital afixado na sede da Associação e aviso postal expedido para cada um dos associados, donde conste o dia, hora e local da reunião e respectiva ordem de trabalho, ou publicação de convocatória em dois dos jornais mais lidos na localidade da sede.

2 — A assembleia geral só poderá funcionar e deliberar, em primeira convocatória, com a presença de pelo menos metade dos associados.

3 — Se não houver número legal de associados, a assembleia reunirá com qualquer número de associados dentro de um prazo mínimo de trinta minutos, conforme o que for estabelecido no aviso a que se refere o n.º 1.

4 — A assembleia geral ordinária reunirá anualmente até 30 de Março para aprovação do relatório e contas da direcção.

5 — Reunirá ainda, trienalmente, em Dezembro, para eleição dos corpos gerentes.

6 — A assembleia reunirá extraordinariamente quando convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral, a pedido da direcção, do conselho fiscal ou a requerimento de, pelo menos um quinto do número de associados no pleno gozo dos seus direitos, com antecedência mínima de 15 dias.

7 — Se o presidente da mesa não convocar a assembleia nos casos em que deve fazê-lo, a qualquer associado é lícito efectuar a convocação.

8 — As assembleias gerais eleitorais funcionarão com qualquer número de associados que expressarão a sua vontade por voto secreto, presencialmente ou por correspondência.

9 — Salvo o disposto nos número seguintes, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.

10 — As deliberações sobre alterações de estatutos, cisão e fusão da Associação, exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

11 — As deliberações sobre a dissolução da Associação requerem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

12 — As deliberações sobre a demanda dos membros dos corpos gerentes exigem o voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 19.º

Os associados distribuir-se-ão por quatro categorias: Efectivos, observadores, beneméritos e honorários.

Artigo 20.º

1 — Os associados efectivos serão as pessoas colectivas ou singulares, maiores e capazes nos termos legais, que forem proprietários de serviços de apoio domiciliário ou de estabelecimentos de lares de idosos, e se propuserem e forem admitidas nessa classe pela direcção nos termos do artigo 22.º dos presentes estatutos.

2 — Os associados observadores serão as pessoas colectivas ou singulares, maiores e capazes nos termos legais, que se propuserem associar e forem admitidas nessa classe pela direcção, sejam ou não possuidores de qualquer serviço de apoio domiciliário ou estabelecimento de lar e casas de repouso de idosos mas careçam de apoio técnico ou informativo para se estabelecerem, não sendo elegíveis para os cargos sociais nem dispoendo de voto nas assembleias gerais, a que no entanto terão acesso e poderão assistir por direito próprio.

Artigo 21.º

Os associados beneméritos e honorários, poderão ser pessoas singulares ou colectivas proclamados pela assembleia geral, nos termos a definir por esta, sob proposta da direcção ou dos corpos gerentes.

Artigo 22.º

1 — São condições de admissão de associado efectivo, ou observador, ter recebido os votos de maioria dos membros da direcção.

2 — Os associados, proprietários de mais de um serviço apoio domiciliário, de estabelecimento de lar ou casa de repouso ou similar, pagarão tantas quotas quantos os estabelecimentos que possuam, e terão direito a tantos votos quantos os estabelecimentos que possuam, não podendo dispor esse associado de um número de votos superior ao décuplo do número de votos do associado que tiver o menor número.

3 — Os associados observadores passarão automaticamente à categoria de associados efectivos, após a aprovação da maioria dos membros da direcção.

Artigo 23.º

1 — Os associados pagarão uma jóia no acto de admissão e quotas mensalmente, uma por cada estabelecimento que detiverem, podendo a direcção estabelecer isenção de jóia em certos períodos que ache conveniente.

2 — A direcção fixará e alterará os montantes da jóia, das quotas e das multas a aplicar aos associados com quotas em atraso ou que não cumpram os estatutos ou quaisquer deliberações ou resoluções da direcção, sendo as multas devidas nos cinco dias posteriores à respectiva notificação por simples carta.

3 — A direcção poderá fixar quotas de montante especial, mais elevado ou mais baixo, para os associados que detenham estabelecimentos com mais de 45 camas instaladas e para os associados que detenham estabelecimentos com menos de 10 camas instaladas.

Artigo 24.º

Os associados ficam obrigados:

- 1) A respeitar e fazer respeitar os estatutos e regulamentos internos da Associação e a acatar e cumprir as resoluções da direcção;
- 2) A desempenhar os cargos nos corpos sociais para que forem eleitos, ou nomear uma pessoa que o represente ou represente o respectivo estabelecimento para o efectivo exercício dos cargos em causa;
- 3) A pagar as quotas devidas por transferência bancária, ou outro meio de pagamento, uma por cada estabelecimento que possuam;
- 4) Pagar as multas que lhe forem aplicadas pela direcção, que serão devidas nos cinco dias posteriores à respectiva notificação por simples carta;
- 5) Colaborar com os corpos gerentes sempre que a tal sejam solicitados, no âmbito dos regulamentos aprovados e comissões respectivas que venham a ser criadas pela direcção;
- 6) Defender a existência, prestígio e honorabilidade da Associação;
- 7) A comunicar à Associação com um pré-aviso de 60 dias, sempre que pretendam exonerar-se da qualidade de associados da Associação.

Artigo 25.º

Os associados efectivos têm o direito de:

- 1) Votar para a eleição dos corpos gerentes da Associação e ser eleitos para os mesmos;
- 2) Votar em todos os assuntos apresentados à consideração dos associados da assembleia geral;

- 3) Usufruir de todas as regalias que a Associação conceda aos seus associados;
- 4) Fazer-se representar nas assembleias gerais por outro associado ou seu representante especial, por comunicação escrita dirigida ao presidente da mesa e acompanhada de documento oficial discriminando os poderes para o acto ou nos termos que vierem a constar do regulamento interno;
- 5) Votar por correspondência nas assembleias gerais ordinárias, extraordinárias e para as eleições dos corpos gerentes, nos termos e condições previstas nos presentes estatutos ou do regulamento interno;
- 6) Exonerar-se da qualidade de membro dos corpos gerentes desde que justificado e aceite o pedido pelo presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 26.º

Os associados podem ser excluídos:

- 1) Por falta de pagamento de quotas por período superior a seis meses, por decisão da direcção;
- 2) Por decisão justificada da direcção, sendo a decisão recorrível nos termos previstos na lei ou nos regulamentos da Associação;
- 3) Os associados excluídos não ficam dispensados, no caso de exclusão, do pagamento das quotas em atraso e multas aplicadas pela direcção nem tão pouco do pagamento das quotas relativas ao período do pré-aviso que nestes casos se considerarão como vencidas e devidas na íntegra.

Artigo 27.º

1 — Os associados que não tiverem as quotas em dia podem ser suspensos pela direcção da Associação, dos seus direitos estatutários e dos que vierem a ser fixados no regulamento interno, bem como das regalias auferidas pelos associados, mas não ficam dispensados dos pagamentos das quotas em atraso, nem do das quotas vincendas, nem do pagamento das multas que lhe possam ser aplicadas pela direcção a todo o tempo.

2 — Os associados que deixem de ter qualquer estabelecimento de lar de idosos e pertençam aos corpos sociais da Associação, ficam a partir de tal data impedidos de exercer os respectivos cargos e ficam obrigados a informar os novos proprietários do seu estabelecimento, se for o caso, de que o estabelecimento se encontra inscrito nesta Associação e que caso não queiram permanecer associados deverão dar o pré-aviso a que se refere a alínea g) do artigo 24.º, ficando uns e outros

obrigados solidariamente ao pagamento daquelas quotas até concorrência do período total do pré-aviso estatutário.

SECÇÃO I

Disposições finais

Artigo 28.º

As receitas da Associação serão constituídas por:

- 1) Jóias, quotas, multas aplicadas aos associados e pagas por estes, bem como eventuais juros moratórios liquidados por estes últimos à Associação;
- 2) Contribuições voluntárias, angariadas por quaisquer meios, donativos, doações, heranças, legados e subsídios;
- 3) Aluguer de quaisquer salas ou recintos de que disponha;
- 4) Produto de venda de quaisquer objectos ou direitos ofertados para o efeito;
- 5) Subsídios, subvenções, incentivos ou quaisquer outros apoios, independentemente da sua qualificação, das Comunidades Europeias, organizações ou organismos nacionais, estrangeiros, públicos ou privados, empresários ou empresas privadas ou públicas;
- 6) Entregas ao abrigo da Lei do Mecenato, ou de quaisquer outros diplomas legais que atribuam ou não quaisquer benefícios fiscais;
- 7) Receitas de qualquer tipo de iniciativas culturais, recreativas ou científicas que leve a efeito.

Artigo 29.º

Em caso de dissolução, a mesma assembleia geral nomeará de imediato 10 associados que constituirão uma comissão liquidatária que procederá à alienação de todo o património, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 166.º do Código Civil quanto aos bens doados ou deixados com qualquer encargo ou que estejam afectos a certo fim, revertendo o produto líquido das vendas para o fim determinado pela assembleia geral que votou a dissolução, ou na falta de decisão para todos os associados não excluídos, nem suspensos, no pleno gozo dos seus direitos e com as quotas e multas, aplicadas pela direcção, pagas e em dia.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 8 de Março de 2001, ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 14/2001, a fl. 43 do livro n.º 1.

II - CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da Edipim Estúdios — Produções Vídeo e Áudio, L.^{da} — Eleição em 25 de Janeiro de 2001 para o mandato de dois anos.

Nome	Número do bilhete de identidade	Data	Arquivo
Efectivos:			
Ana Maria da Câmara Chaves Franco de Sousa	6280268	19-1-00	Lisboa.
Frederico Jorge Larcher Hogan Teves	6208242	15-7-99	Lisboa.
António Manuel Marcos	8162265	14-6-99	Lisboa.
Suplentes:			
João Paulo Dias Gasalho	7394072	1-3-99	Lisboa.
Mário José da Rosa Dias Simões	6028321	2-12-99	Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 6 de Março de 2001, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 31/2001, a fl. 30 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da CÉRISOL — Isoladores Cerâmicos, S. A. — Eleição no dia 19 de Fevereiro de 2001 para o mandato de 2001-2003.

Efectivos:

César Romero da Costa Dias, residente na Rua de Santa Marta de Penaguião, B-12, E-72, c/3, Porto, portador

do bilhete de identidade n.º 909926, de 6 de Agosto de 1998, do Arquivo de Identificação do Porto, com a categoria profissional de torneiro de isoladores. António Silvestre Sousa Lopes, residente na Rua de Salvador Brandão, 1037, Gulpilhares, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 3231935, de 18 de Agosto de 1987, do Arquivo de Identificação de Lisboa, com a categoria profissional de trolha. Serafim Ferreira, residente na Rua de Alvite, 275, Canelo, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 2997793, de 27 de Fevereiro de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa, com a categoria profissional de forneiro cerâmico.

Suplentes:

António Augusto Pinho Ferreira, residente na Rua de Camilo Castelo Branco, 901, casa 1, esquerdo, Vila Nova de Gaia, portador do bilhete de identidade n.º 350060048, de 30 de Novembro de 1995, do Arquivo de Identificação de Lisboa, com a categoria profissional de filtrador de pasta.

Américo Quaresma Pinto, residente na Rua de D. António Barros, 2, Águas Santas, Maia, portador do bilhete de identidade n.º 1756490, de 4 de Fevereiro de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa, com a categoria profissional de filtrador de pasta.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 8 de Março de 2001, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 32, a fl. 30 do livro n.º 1.