

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 19

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social  
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 21,66

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 19	P. 2823-3050	22-MAIO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	--------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	2827
Organizações do trabalho .....	3015
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

- Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT celebrado entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal ..... 2827
- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos) ..... 2828

#### Convenções colectivas de trabalho:

- ACT entre várias caixas de crédito agrícola mútuo e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Revisão global ..... 2830
- AE entre a Estoril-Sol (III) — Turismo, Animação e Jogo, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal ..... 2871
- AE entre a Estoril-Sol (III) — Turismo, Animação e Jogo, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros ..... 2910
- AE entre a PT Comunicações, S. A., e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 2948
- Acordo de adesão entre o TECHSOURCE — Serviços Informáticos, ACE, e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro ao ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro ..... 3011
- CCT entre a AGEFE — Assoc. Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação ..... 3011

— CCT entre a ACCA — Assoc. Nacional de Colégios com Contrato de Associação e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros — Integração em níveis de qualificação .....	3013
— ACT entre a PEC — Produtos Pecuários de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Integração em níveis de qualificação .....	3014

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— Sind. Nacional e Democrático dos Professores — SINDEP — Alteração .....	3015
---	------

#### II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Trabalhadores da Ind. Alimentar do Centro, Sul e Ilhas .....	3027
— Sind. dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves — SITEMA .....	3027
— Sind. dos Médicos do Norte .....	3028
— Sind. dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões .....	3029
— Sind. dos Trabalhadores das Ind. Metalúrgicas e Metalomecânicas do Dist. de Braga .....	3030
— Sind. Nacional e Democrático dos Professores — SINDEP .....	3031

### Associações de empregadores:

#### I — Estatutos:

— Assoc. dos Industriais da Pedra do Norte, que passa a denominar-se Assoc. Nacional dos Industriais da Pedra — ANIP — Alteração .....	3047
— Assoc. dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro — Alteração .....	3047

#### II — Direcção:

...

#### III — Corpos gerentes:

— Assoc. Portuguesa de Seguradores .....	3048
— Assoc. dos Industriais de Restauração do Centro .....	3048

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Identificação:

— FISIFE — Fibras Sintéticas de Portugal, S. A. ....	3049
— IGLO — Indústria de Gelados, S. A. ....	3050

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

**I — Convocatórias:**

...

**II — Eleição de representantes:**

— ACTARIS — Sistemas de Medição, L.<sup>da</sup> ..... 3050



---

**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

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

### **Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT celebrado entre a Assoc. dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do CCT entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 9 de Maio de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

1 — O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2004, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Beja se dediquem à actividade agrícola e pecuária e à exploração silvícola

ou florestal e trabalhadores ao seu serviço, todos representados pelas associações que o outorgaram.

As partes outorgantes requereram a extensão da convenção referida às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que no referido distrito se dediquem à mesma actividade.

2 — As alterações em causa actualizam a tabela salarial.

O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido, apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 1503, dos quais 996, correspondendo a 66,3 %, auferem retribuições inferiores às das tabelas salariais, sendo que 22,9 % dos trabalhadores têm retribuições inferiores às da tabela salarial em mais de 7,1 %.

Considerando a dimensão das empresas do sector, é nas empresas com menor dimensão (até 10 trabalhadores) que se encontra o maior número de profissionais com remunerações praticadas inferiores às convencionais (48,2 %).

3 — Por outro lado, a convenção actualiza outras prestações de natureza pecuniária, tais como: o subsídio de capatazaria, em 6,5 %; o subsídio de refeição, em 7 %; as diuturnidades, em 5,6 %, e o subsídio conferido para pequenas deslocações, entre 3,6 % e 7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

4 — Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

5 — A extensão terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

6 — Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigida pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos

Agricultores do Baixo Alentejo e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2004, são estendidas, no distrito de Beja:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação empregadora outorgante que se dediquem à actividade agrícola e pecuária e à exploração silvícola ou florestal e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos).**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, cujos projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 9 de Maio de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

## Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

As referidas alterações actualizam a tabela salarial.

O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são 110, dos quais 47 (42,73 %) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 29 (26,36 %) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,9 %.

Considerando a dimensão das empresas dos sectores em causa, constatou-se que são as empresas dos escalões entre 21 e 50 e entre 51 e 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às tabelas salariais da convenção.

A retribuição fixada para o nível x da tabela salarial é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas será objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Por outro lado, as alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias, concretamente as diuturnidades, o abono para falhas e o subsídio de alimentação, com um acréscimo, respectivamente, de 2,88 %, 3,61 % e 14,58 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, não se afigura pertinente excluí-las da extensão.

A presente extensão excluirá do seu âmbito o fabrico industrial de bolachas, em virtude de existirem outras convenções cujo âmbito sectorial poderá ser parcialmente coincidente.

Embora a convenção tenha área nacional, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos governos regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no continente.

A extensão das alterações da convenção terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos).**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

### 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — administrativos) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2004, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de confeitaria e conservação de fruta, com excepção do fabrico industrial de bolachas, não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de confeitaria e conservação de fruta, com excepção do fabrico industrial de bolachas, filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A retribuição fixada para o nível x da tabela salarial apenas será objecto de extensão em situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

### 2.º

A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

## **ACT entre várias caixas de crédito agrícola mútuo e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Revisão global.**

### CAPÍTULO I

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área

O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território português.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — O presente ACT aplica-se no âmbito do sector do crédito agrícola e obriga as instituições de crédito agrícola mútuo que o subscrevem, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários.

2 — Para os efeitos do número anterior, são instituições de crédito agrícola mútuo as caixas de crédito agrícola mútuo, a Caixa Central — Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, e a FENACAM — Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo.

3 — O presente acordo abrange 118 empregadores e 368 trabalhadores.

4 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência, eficácia e forma de revisão

1 — O presente ACT entra em vigor, em todo o território português, na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 5 desta cláusula, o período de vigência deste ACT é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses. Porém, se qualquer das partes o entender, poderá proceder-se anualmente à denúncia e à revisão quer da tabela salarial quer de todo ou de parte do clausulado, no mês de Outubro, de modo que as negociações se iniciem sempre no mês de Novembro.

3 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos contados a partir do dia da sua recepção.

4 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

5 — Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial da presente convenção, as partes submeterão o diferendo a arbitragem, nos termos da cláusula seguinte.

6 — O presente acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

7 — A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das mensalidades por doença, da reforma nos termos deste acordo e de sobrevivência e das diuturnidades e dos demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste ACT, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Arbitragem

1 — Decorridos três meses sobre o início das negociações de revisão do presente ACT ou o período que para o efeito as partes tenham acordado, qualquer das partes pode submeter a revisão à arbitragem, nos termos da lei e das regras a seguir enunciadas.

2 — A arbitragem será realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes, sendo o terceiro, escolhido pelos árbitros de parte, o presidente.

3 — Compete ao árbitro presidente preparar o processo, dirigir a instrução, conduzir os trabalhos e coordenar os debates.

4 — Os árbitros poderão ser assistidos por peritos e têm direito a obter das partes todos os dados e informações que considerem necessários.

5 — A decisão arbitral será tomada por maioria.

6 — Salvo se as partes acordarem de modo diverso, o prazo dentro do qual a decisão arbitral será proferida é de dois meses e conta-se a partir da data da designação do árbitro presidente.

7 — O árbitro presidente notificará as partes da decisão e procederá ao respectivo depósito nos termos legais.

8 — As decisões arbitrais não podem diminuir direitos ou garantias consagrados nesta convenção colectiva.

9 — A decisão arbitral tem os mesmos efeitos jurídicos da convenção colectiva.



## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Ponderação das CCAM

1 — As CCAM são ponderadas em cada ano civil de acordo com a tabela seguinte:

	< 2,5 milhões de euros	[2,5 milhões de euros e 5 milhões de euros]	> 5 milhões de euros
Fundos próprios .....	< 2,5 milhões de euros	[2,5 milhões de euros e 5 milhões de euros]	> 5 milhões de euros
Ponderação .....	1	1,5	2
Rácio de solvabilidade .....	< 8%	[8%; 12%]	> 12%
Ponderação .....	1	1,5	2
Número de empregados .....	< 20	[20; 40]	> 40
Ponderação .....	1	1,5	2
Número de estabelecimentos .....	< 4	[4; 6]	> 6
Ponderação .....	1	1,5	2

2 — São consideradas de ponderação A as CCAM que tiverem um resultado superior a 6 pontos reportado a 30 de Junho do ano anterior, sendo as restantes de ponderação B.

3 — A ponderação a que se refere o número anterior tem os seus efeitos repercutidos nas cláusulas aplicáveis do presente acordo e que à mesma façam referência.

4 — Para os efeitos da aplicação do n.º 1 desta cláusula, a FENACAM e a Caixa Central são consideradas como de ponderação A.

## CAPÍTULO II

### Enquadramento dos trabalhadores

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Enquadramento nos grupos

Os trabalhadores ao serviço das instituições, no âmbito deste ACT, são enquadrados num dos quatro grupos de acordo com o anexo I e nos respectivos níveis mínimos de retribuição constantes do anexo IV.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Garantia do exercício de funções

1 — Os trabalhadores devem exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foram contratados ou que detêm, de harmonia com o que lhes for determinado pela instituição, sem prejuízo do disposto neste ACT e nas normas legais aplicáveis.

2 — Nos casos de fusão ou integração de instituições ou de encerramento de estabelecimentos, deverá ser atribuído aos trabalhadores, na falta de acordo, um estatuto profissional compatível com a categoria profissional que detêm.

3 — Nos casos de implementação de novas tecnologias e sempre que se mostre necessário, a instituição facultará a frequência de cursos de formação profissional que os habilitem ao exercício de novas tarefas, no âmbito do grupo em que se encontram classificados.

4 — Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho da função inerente à sua categoria profissional ou outra do mesmo grupo, o trabalhador passa obrigatoriamente a desempenhar outras funções consoante as aptidões que possua.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Mudança de grupo

Os trabalhadores dos grupos II, III e IV têm, em igualdade de condições e desde que preencham os requisitos necessários previstos no regulamento interno referido na cláusula 11.<sup>a</sup>, prioridade no preenchimento de vagas que venham a existir nos demais grupos relativamente àquele em que estão colocados.

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Exercício de funções de categoria com nível superior ao do trabalhador

1 — O exercício por período superior a 30 dias consecutivos das funções de categoria a que corresponda nível mínimo superior ao do trabalhador dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período em que durar o referido exercício.

2 — O exercício de funções nas condições do número anterior dá ao trabalhador o direito por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível mínimo dessa categoria a ser promovido ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, conta-se como ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrados por períodos iguais ou superiores a 30 dias consecutivos desde que em qualquer desses períodos o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

4 — Salvo em casos de substituição, o trabalhador que seja designado para exercer funções de categoria superior à sua terá direito à categoria correspondente após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### Comissão de serviço

1 — O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a instituição, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.

2 — Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções que impliquem uma especial relação de confiança, entendendo-se como tal as funções de direcção e outras

de enquadramento, bem como as funções de secretariado pessoal, assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de direcção directamente dependentes destas.

3 — O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria de origem.

4 — Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

5 — O exercício de funções em regime de comissão de serviço não prejudica as promoções por antiguidade que devam ocorrer relativamente ao nível correspondente à categoria de origem do trabalhador.

6 — A comissão de serviço pode cessar a qualquer momento por iniciativa da instituição ou do trabalhador, respeitando-se para o efeito a antecedência mínima legalmente prevista.

7 — Cessada a comissão de serviço, o nível de origem do trabalhador será elevado tantas vezes quantos os períodos de três anos seguidos que aquela comissão tiver durado, com o limite do nível em que se encontrava nestas funções.

8 — Relativamente aos períodos de comissão de serviço que não atinjam três anos e se a cessação tiver sido da sua iniciativa, a instituição acrescerá 20% à retribuição de base do trabalhador durante tantos meses quantos aqueles em que a fracção de tempo inferior a três anos se tiver verificado.

9 — O disposto no número anterior só é aplicável se, de acordo com o previsto no n.º 4 da presente cláusula, o trabalhador tiver auferido retribuição de base superior àquela em que se encontrava à data do início da comissão.

10 — Cessando a comissão de serviço sem integração na categoria correspondente às funções que exerceu, o trabalhador retomarás as funções correspondentes à categoria que antes detinha, passando a receber a retribuição que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço, sendo contudo observado o disposto nos n.ºs 7 a 9 da presente cláusula.

11 — Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho, pode ser acordado entre a instituição e o trabalhador um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 82.<sup>a</sup> que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Condições da admissão

1 — As condições de admissão de trabalhadores devem ser objecto e constar de regulamento interno, aplicável ao conjunto das instituições subscritoras do presente acordo.

2 — Na aplicação do regulamento acima referido, as instituições devem considerar a especificidade das seguintes situações, desde que em igualdade de con-

dições e preenchidos os requisitos exigidos a qualquer candidato:

- a) Filhos de trabalhadores e de associados das instituições, falecidos ou incapacitados para o trabalho;
- b) Cônjuge sobrevivente de trabalhadores das instituições;
- c) Deficientes físicos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental máximo na admissão é de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores.

2 — Quando a admissão respeite a cargo ou funções que exijam acentuada complexidade técnica ou elevado grau de confiança e responsabilidade, o período experimental pode ser dilatado até ao máximo de 180 dias, ou 240 dias quando seja para funções de direcção ou quadros superiores.

3 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

4 — Para os efeitos da contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

5 — A dispensa ou redução do período experimental tem de ser feita por escrito e antes da admissão.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Níveis mínimos

Os níveis mínimos de admissão ou de colocação nas funções integradas nos vários grupos profissionais do anexo I são os níveis mínimos constantes do anexo II para cada grupo e do anexo IV para cada categoria.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Determinação da antiguidade

1 — Para todos os efeitos previstos neste ACT, a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado em instituições abrangidas por este acordo.

2 — Salvo acordo em contrário, no caso de o trabalhador ter tempo de serviço prestado a outra instituição de crédito abrangida por qualquer ACT do sector bancário ou acordo de empresa, esse tempo de serviço é sempre contado para os efeitos de atribuição de diuturnidades e prémio de antiguidade, sendo que, quanto às pensões de sobrevivência, de reforma por invalidez, por limite de idade ou reforma antecipada, estabelecidas por este acordo, apenas releva o tempo de serviço prestado às instituições abrangidas pelo mesmo.

## Cláusula 15.<sup>a</sup>

### Promoções obrigatórias por antiguidade

Os trabalhadores são promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro do respectivo grupo, desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade em cada grupo:

#### 1 — Grupo I:

- Ao nível 5 — três anos completos de serviço;
- Ao nível 6 — oito anos completos de serviço ou cinco anos completos no nível 5;
- Ao nível 7 — 14 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 6;
- Ao nível 8 — 21 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 7;
- Ao nível 9 — 28 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 8;
- Ao nível 10 — 35 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 9.

#### 2 — Grupo II:

- Ao nível 4 — um ano completo de serviço;
- Ao nível 5 — cinco anos completos de serviço ou quatro anos completos no nível 4;
- Ao nível 6 — 11 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 5.

#### 3 — Grupo III:

- Ao nível 3 — um ano completo de serviço;
- Ao nível 4 — quatro anos completos de serviço ou três anos completos no nível 3;
- Ao nível 5 — 10 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 4.

#### 4 — Grupo IV:

- Ao nível 2 — quatro anos completos de serviço;
- Ao nível 3 — 20 anos completos de serviço ou 16 anos completos no nível 2.

## Cláusula 16.<sup>a</sup>

### Promoções obrigatórias por mérito

1 — Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, cada instituição deve proceder anualmente a promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos desde 1 de Janeiro do ano respectivo, segundo as regras seguintes, e observando o disposto no n.º 4 da cláusula 104.<sup>a</sup>:

#### Grupo I:

Instituições de ponderação A:

- a) As promoções abrangem todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano anterior integravam os níveis 4 a 9;
- b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior é de 15% do total desses trabalhadores;

Instituições de ponderação B:

- a) As promoções abrangem todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano anterior integravam os níveis 4 a 9;

- b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior é de 10% do total desses trabalhadores.

#### Grupo II:

- a) As promoções abrangem todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano anterior integravam os níveis 3 a 6;
- b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior é de 5% do total desses trabalhadores.

#### Grupo III:

- a) As promoções abrangem todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano anterior integravam os níveis 2 a 5;
- b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior é de 5% do total desses trabalhadores.

2 — Os totais globais apurados em cada grupo pela aplicação das percentagens previstas em cada alínea b) do número anterior são sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

3 — As promoções previstas no n.º 1 devem fazer-se exclusivamente com base no valor profissional dos trabalhadores.

4 — Nas instituições em que o número de trabalhadores colocados nos grupos I, II ou III seja inferior a 10, as promoções por mérito no grupo em que isso se verificar podem não ser anuais, mas sê-lo-ão, obrigatoriamente, pelo menos de três em três anos.

## Cláusula 17.<sup>a</sup>

### Estágio de ingresso

1 — O ingresso nas instituições pode ficar dependente de um período de estágio, que, em caso algum, excederá um ano.

2 — Durante o período de estágio, o estagiário tem direito a bolsa de valor a estabelecer, cujo valor não pode ser inferior ao do nível.

3 — Findo o estágio, e caso se concretize a integração na categoria, o regime jurídico aplicável será o de contrato sem termo, e o período de estágio conta para a antiguidade na categoria.

## Cláusula 18.<sup>a</sup>

### Estágio de acesso

1 — O acesso de trabalhadores da instituição a outras categorias profissionais pode ficar dependente de um estágio cuja duração não pode ser superior a um ano.

2 — Durante o período de estágio, o trabalhador tem direito à retribuição que teria se já estivesse na categoria para que estagia.

3 — Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador, pode, por acordo entre a instituição e o tra-

balhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 82.<sup>a</sup>

4 — No caso de não se concretizar a integração na categoria, o trabalhador manterá todos os direitos da carreira donde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se na mesma se tivesse mantido.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Consideram-se categorias as constantes do anexo III, a que correspondem, como remuneração mínima, os níveis de retribuição fixados no anexo IV.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Direitos sindicais

Para o exercício da actividade sindical nas instituições signatárias do presente acordo, são reconhecidos os seguintes direitos:

- a) Eleger os delegados sindicais estatutariamente previstos;
- b) Desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;
- c) Dispor a título permanente nas instalações da instituição, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho, de espaço adequado para o exercício das funções de delegados sindicais e das comissões ou secções sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria;
- d) Realizar reuniões fora do horário de trabalho nas instalações das instituições, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pelas mesmas;
- e) Realizar reuniões nos locais de trabalho durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e dos que envolvam contacto com o público;
- f) Afixar no interior das instalações e em local apropriado, reservado para o efeito pela instituição, informações do seu interesse;
- g) Não serem transferidos para fora do respectivo local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes das associações sindicais, ou para fora da área da respectiva representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- h) Exigir das instituições o cumprimento deste acordo e das leis do trabalho aplicáveis.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Ausências dos representantes sindicais

1 — Têm direito a faltar ao serviço por todo o tempo que durar o respectivo mandato, para, dentro ou fora

do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercer as actividades inerentes aos respectivos cargos, os seguintes representantes sindicais, que não podem globalmente exceder seis elementos, relativamente ao total das instituições signatárias do presente acordo, com os limites de um por instituição com 200 ou menos trabalhadores e dois em instituições com mais de 200 trabalhadores:

- a) Membro da direcção, da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais ou da mesa da assembleia geral de cada sindicato;
- b) Membro do conselho de gerência dos SAMS — Serviços de Assistência Médico-Social de cada sindicato;
- c) Membro do secretariado das comissões ou secções sindicais de cada sindicato;
- d) Membro dos secretariados das secções regionais do SBSI — Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas; membro das comissões sindicais de delegação do SBN — Sindicato dos Bancários do Norte; membro dos secretariados das secções regionais do SBC — Sindicato dos Bancários do Centro.

2 — Os membros da direcção, da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais e da mesa da assembleia geral não abrangidos pela limitação expressa no número anterior e os membros do conselho geral e do congresso de cada sindicato podem ausentar-se justificadamente do trabalho, com o limite máximo de quatro dias úteis por mês, para presença em reuniões dos respectivos órgãos, devendo, para o efeito, o respectivo sindicato avisar a instituição com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

3 — Os delegados sindicais dispõem do crédito de horas previsto na lei para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos.

4 — Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate de candidatos aos órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos locais ou de grupo dos sindicatos.

5 — Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais poderão dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado, com o limite de cinco dias por ano e mediante solicitação atempada e devidamente fundamentada das direcções sindicais.

6 — As ausências ao abrigo dos números anteriores não prejudicam qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente à retribuição, ao subsídio de almoço e ao período de férias.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A instituição descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas e remete-lo-á ao respectivo sindicato até ao dia 10 do mês

imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo ou suporte magnético.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao sindicato e à instituição, assim o autorizem.

3 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterà o nome e a assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4 — A declaração de autorização e a de revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à instituição.

5 — Os mapas ou suportes magnéticos referidos no n.º 1 não poderão conter mais elementos do que os legalmente previstos para os mapas de quadros de pessoal enviados anualmente às entidades competentes, devendo ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou o desenho de suporte a acordar com os sindicatos.

6 — As anomalias eventualmente detectadas no referido mapa devem ser rectificadas no mês seguinte àquele em que foram verificadas.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Deveres das instituições

1 — Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, as instituições estão especialmente vinculadas aos seguintes deveres:

- a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento donde constem o tempo em que esteve ao serviço, a actividade, as funções ou os cargos exercidos e todas as referências laborais solicitadas pelo interessado e legalmente exigíveis;
- b) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo colectivo de trabalho.

2 — É vedado às instituições:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento de deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de violar os direitos individuais e ou colectivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Baixar a categoria do trabalhador ou diminuir a sua retribuição, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 30.<sup>a</sup>;
- e) Despedir sem justa causa o trabalhador.

3 — A violação do disposto no número anterior sujeita as instituições às sanções previstas na lei e neste acordo.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a instituição e quando tais ordens constituam violação dos seus direitos e garantias.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, os trabalhadores estão especialmente vinculados aos seguintes deveres:

- a) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e as instruções recebidas e com observância das regras legais, dos deveres previstos nos regulamentos internos das instituições signatárias ou nos códigos de conduta elaborados pelas associações profissionais em causa, e das regras usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que aquelas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- b) Guardar sigilo profissional, nos termos e com as limitações legais;
- c) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade, e afectá-los exclusivamente à realização da prestação de trabalho, salvo autorização ou consentimento expresso da instituição;
- d) Quando colocados em funções de direcção, chefia ou coordenação e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e das qualidades profissionais dos trabalhadores sob a sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Condições do local de trabalho

1 — Nos termos previstos na lei, as instituições são obrigadas a dotar os locais de trabalho de correctas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho saudável e evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

3 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidades suficientes.

4 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação, bem como proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.

5 — As operações de limpeza devem efectuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora dos períodos de trabalho.

6 — Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efectuados com prontidão e por forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores, devendo ser tomadas medidas imediatas sempre que tal seja previsível.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1 — As instituições abrangidas pelo presente acordo são obrigadas à criação ou contratação e manutenção de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei, não podendo ser-lhes cometidas funções de fiscalização das ausências ao serviço.

3 — Os serviços de medicina do trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas.

4 — As instituições signatárias deste acordo devem promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

5 — Em caso de acidente de trabalho ou de doença súbita no local de trabalho, as instituições ou quem as represente na direcção e fiscalização do trabalho devem assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e os demais cuidados adequados a tais situações.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Acidentes pessoais

1 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço para fora do respectivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, no valor constante do anexo VII.

2 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula seguinte, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

3 — O pagamento da indemnização por acidentes pessoais não prejudica os benefícios sociais contemplados no presente acordo.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Sem prejuízo do disposto na legislação aplicável, os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — A reparação será feita na base do valor que a todo o momento corresponder ao da retribuição do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

3 — Em caso de morte por acidente de trabalho, será garantida uma indemnização de valor idêntico ao fixado no n.º 1 da cláusula anterior a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito.

#### CAPÍTULO IV

##### Mobilidade dos trabalhadores

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho por iniciativa da instituição

1 — A instituição pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nos termos seguintes:

- a) Dentro do mesmo município;
- b) Para outro município, desde que o novo local de trabalho se situe num raio de 30 km ou cuja deslocação não obrigue a mais de quarenta e cinco minutos em transportes públicos, considerados desde o seu anterior local de trabalho; caso os horários dos transportes não sejam compatíveis com a deslocação a efectuar face ao horário de trabalho, a transferência, nos termos desta alínea, será viável caso o transporte seja assegurado pela instituição;
- c) Para além das situações previstas nas alíneas anteriores, em caso de fusão ou de integração de instituições, o trabalhador poderá sempre ser transferido para qualquer local de trabalho situado na área de intervenção geográfica da instituição a que pertence, por um período máximo de três anos, havendo lugar a um complemento remuneratório igual a 20% do valor total do nível e diuturnidades vencidas;
- d) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;
- e) Além do disposto nas alíneas anteriores, para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

2 — Fora dos casos previstos no número anterior e salvo acordo expresso do trabalhador, a instituição não pode transferi-lo para localidade diferente da do seu local de trabalho.

3 — Para os efeitos desta cláusula, considera-se prejuízo sério sempre que associada à transferência do local

de trabalho se verifique necessariamente a alteração da residência do agregado familiar do trabalhador ou se constate alguma das seguintes situações:

- a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho igual ou superior a 60 %;
- b) Incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;
- c) Frequência com aproveitamento de estabelecimentos de ensino inexistentes no local para onde se pretende efectuar a transferência.

4 — Nas transferências a realizar, a instituição deve seleccionar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.

5 — Para os efeitos previstos nos números anteriores, a instituição deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre aquela e o trabalhador.

6 — Nas transferências previstas nesta cláusula, a instituição custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência seja da iniciativa do trabalhador.

7 — Quando em resultado de transferência para outro município não haja mudança de residência mas ocorra um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho, o trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos quando não disponha de meio de transporte facultado pela instituição.

8 — O trabalhador pode rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na lei ou, se mais favorável, a prevista neste acordo para os casos de cessação por iniciativa do trabalhador, quando não pretenda aceitar a transferência nos termos das alíneas c), d) e e) do n.º 1 desta cláusula e invoque prejuízo sério.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Formas de transferência

1 — Sem prejuízo da mudança definitiva de entidade patronal, que se verifique nos termos gerais de direito, a mobilidade de trabalhadores no âmbito do SICAM (sistema integrado do crédito agrícola mútuo), ou para empresas jurídica e financeiramente associadas ou economicamente interdependentes das instituições outorgantes, ou para agrupamentos complementares de empresas por estas constituídos, pode efectuar-se nos termos da lei e, mediante acordo escrito do trabalhador, por uma das seguintes modalidades:

- a) Cedência temporária sem modificação da entidade patronal;
- b) Transferência reversível com modificação da entidade patronal.

2 — As regras da presente cláusula e das cláusulas 32.<sup>a</sup>, 33.<sup>a</sup> e 34.<sup>a</sup> não se aplicam às situações em que

a prestação do trabalho, pela sua própria natureza ou em consequência de expressa disposição do contrato de trabalho, deva ser exercida junto de qualquer das entidades referidas no número anterior.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda do estatuto do trabalhador transferido

1 — Na transferência de trabalhadores a que se refere a cláusula anterior, seja qual for a forma que revista, será sempre assegurado um estatuto pessoal equivalente àquele que o trabalhador detinha na entidade de origem, designadamente a respectiva antiguidade, a retribuição e a categoria profissional.

2 — As pensões por reforma nos termos deste acordo, bem como as pensões de sobrevivência, serão asseguradas pela entidade de origem em condições idênticas às que se verificariam se o trabalhador dela nunca tivesse saído.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Cedência temporária

1 — A cedência temporária referida na alínea a) do n.º 1 da cláusula 31.<sup>a</sup> não implica a modificação da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanecerá vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

2 — Durante a execução do contrato junto do cessionário, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado na entidade cessionária, nomeadamente no que respeita ao modo, ao lugar de execução e à duração do trabalho.

3 — A cedência temporária é titulada por documento próprio, assinado pelo cedente, pelo cessionário e pelo trabalhador cedido, do qual constarão as razões que a determina, a data de início e a duração, certa ou incerta.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Transferência reversível

1 — A transferência reversível referida na alínea b) do n.º 1 da cláusula 31.<sup>a</sup> implica a suspensão do contrato de trabalho com o transmitente e a constituição de um novo vínculo jurídico-laboral entre o trabalhador e o transmissário.

2 — A transferência é titulada por contrato escrito celebrado entre o transmitente, o transmissário e o trabalhador transferido do qual constarão as condições da transferência, observando-se, em qualquer caso, os princípios fixados na cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

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

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou diminuição da respectiva laboração, por facto imputável à instituição ou por razões de interesse desta, o traba-

lhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.

2 — Do valor da retribuição a satisfazer pela instituição, ao abrigo do número anterior, deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça enquanto o impedimento subsistir, salvo se já anteriormente exercia essa actividade com autorização da instituição.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à instituição ou por razões do interesse desta ou do sector.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Modo de prestação de trabalho

###### Cláusula 36.<sup>a</sup>

###### Competência das instituições

1 — Dentro dos limites deste acordo e da lei, compete à instituição fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A instituição pode elaborar regulamentos internos, nos termos e dentro dos limites deste acordo e da lei.

3 — A instituição dará conhecimento aos trabalhadores do conteúdo dos regulamentos internos, depois de aprovados e enviados aos serviços responsáveis para registo e depósito, nomeadamente afixando-os em local visível do estabelecimento a que respeitem, facultando cópia aos sindicatos respectivos quando estes a solicitem.

###### Cláusula 37.<sup>a</sup>

###### Regime geral de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro.

2 — O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais de trabalho previstos neste acordo.

3 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90% do efectuado a tempo completo numa situação comparável.

4 — Será estabelecido um regime de trabalho a tempo parcial, quando o trabalhador o solicite, nas situações em que a lei expressamente lhe faculte essa mesma prerrogativa, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos desde que menores de 12 anos ou portadores de deficiência ou doença crónica e ainda sempre que haja acordo entre o trabalhador e a instituição.

###### Cláusula 38.<sup>a</sup>

###### Processo individual

1 — A cada trabalhador corresponde um só processo individual, donde constarão os documentos de suporte relativos à contratação, a situação profissional, os níveis de retribuição e as funções desempenhadas, as comissões de serviço, as remunerações, as licenças, as repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito, incluindo títulos académicos e profissionais apresentados pelo trabalhador.

2 — Os dados constantes dos documentos atrás referidos podem estar compilados e ser tratados através de meios informáticos adequados, nos termos e nos limites da legislação aplicável.

3 — O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou pelo seu advogado, mediante mandato conferido por aquele, ou, com sua autorização, pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

4 — O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

#### SECÇÃO II

##### Duração do trabalho

###### Cláusula 39.<sup>a</sup>

###### Períodos normais de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e de trinta e cinco horas, respectivamente.

2 — A duração do período normal de trabalho apura-se, em termos médios, por um período de referência de dois meses de calendário, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de quarenta e cinco horas por semana e de nove por dia, sem contar o tempo de isenção de horário de trabalho.

3 — No fim do período diário de trabalho pode haver tolerância de quinze minutos para as transacções, as operações e os serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

###### Cláusula 40.<sup>a</sup>

###### Períodos de funcionamento

1 — Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais e regulamentares, compete à instituição a fixação dos períodos de funcionamento das unidades de trabalho.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, são estabelecidos os seguintes princípios:

- a) Em geral, o período de funcionamento das unidades pode ser das 8 às 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira;



- b) Nas unidades situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, aeroportos, feiras, exposições ou outros espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, poderão ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com os observados nesses espaços;
- c) Poderão funcionar continuamente: os serviços de informática, os serviços de tratamento de valores e de gestão de tesouraria, os centros de contactos, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou Internet, as áreas de autorização de pagamentos e outras unidades que pela natureza do serviço prestado pressuponham trabalho continuado, permanente ou temporariamente.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos estabelecidos neste acordo e na lei, pode a instituição estabelecer os seguintes tipos de horários:

- a) Horário de trabalho base — aquele que se reparte por dois períodos diários entre as 8 e as 20 horas, separados por um intervalo de descanso, com horas de entrada e saída fixas;
- b) Horário de trabalho diferenciado — aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e de saída fixas, e em que pelo menos um deles se situa fora do intervalo das 8 às 20 horas;
- c) Horário de trabalho por turnos — aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários e sucessivos, interrupta ou ininterruptamente, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala preestabelecida;
- d) Horário de trabalho flexível — aquele em que as horas de início e de termo dos períodos de trabalho e de descanso diários são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

2 — O estabelecimento de horários de trabalho diário fora do período compreendido entre as 8 e as 20 horas depende da concordância expressa do trabalhador.

3 — Exceptua-se do previsto no número anterior o horário das seguintes unidades e serviços:

- a) Os previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 40.<sup>a</sup>;
- b) Os serviços de limpeza, que podem ser estabelecidos entre as 6 e as 21 horas, em períodos contínuos ou descontínuos.

4 — O estabelecimento de horários de trabalho aos sábados, domingos e feriados só pode ser feito para os trabalhadores colocados nas unidades e serviços previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 40.<sup>a</sup> ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

5 — Havendo acordo expresso dos trabalhadores, poderá ainda haver prestação de trabalho durante o

sábado noutras unidades de atendimento de clientes, embora excepcionalmente e pressupondo sempre a abertura de um número limitado de balcões por instituição, que não pode ser superior a 20%.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1 — Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a duas horas, salvo acordo com o trabalhador.

2 — Nos casos de prestação de trabalho em regime de horários diferenciados e por turnos, deve respeitar-se também um intervalo suplementar de descanso, de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenhem funções de direcção, de chefia, de coordenação ou funções técnicas e, em geral, todos os que desempenhem cargos de confiança.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, consideram-se cargos de confiança todos aqueles a que os órgãos de gestão especificamente atribuem o carácter de autonomia, representação, lealdade, fiscalização, formação específica ou confidência, independentemente da categoria profissional do trabalhador, sendo como tal considerados, nomeadamente, os seguintes:

- a) Os que são exercidos por procuradores ou por trabalhadores que exerçam regularmente as suas funções fora da unidade a que pertencem sem controlo imediato da respectiva hierarquia;
- b) Os que envolvem poderes delegados para atender, representar ou negociar com os clientes ou outras entidades em nome da instituição;
- c) Os que impliquem responsabilidade pela recepção e guarda de valores ou documentos confidenciais;
- d) Os que tenham subjacente a realização de auditorias ou a fiscalização dos serviços da instituição;
- e) Os que pressuponham uma formação específica na concepção, na preparação ou no controlo da estratégia e dos objectivos da instituição ou na elaboração de estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões dos órgãos de gestão;
- f) Os que são exercidos em apoio directo aos membros dos órgãos de gestão.

3 — O regime de isenção cessa com o decurso do prazo pelo qual foi acordado, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes:

- a) O regime de isenção a que não tenha sido fixada a data do seu termo pode cessar por determinação unilateral da instituição, sendo devida a correspondente retribuição até ao último dia do 2.º mês após a comunicação;
- b) O regime de isenção por período determinado cessa no respectivo termo, sendo devido o paga-

mento da retribuição adicional até dois meses depois da isenção terminada, salvo se o trabalhador tiver sido avisado com a antecedência de dois meses da não renovação do pedido de isenção;

- c) Quando a duração da isenção for acordada por um período determinado superior a um ano, para o efeito de cessação deste regime considerar-se-á que após o decurso de um ano de isenção a instituição poderá unilateralmente fazê-la cessar desde que o comunique ao trabalhador com a antecedência de dois meses, sendo devida a retribuição adicional até ao fim do 2.º mês após a referida comunicação.

4 — A isenção de horário de trabalho não pode determinar a prestação de trabalho por um período superior a uma ou duas horas para além do horário de trabalho, conforme se trate de isenção parcial ou total, respectivamente, sendo o tempo diário de trabalho máximo aferido em termos médios, pelo período de referência de dois meses de calendário.

5 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Para os efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho nocturno:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- e) Gravidez e amamentação, nos termos dos números seguintes;
- f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

3 — No caso da alínea e) do n.º 2, as trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante o período de 120 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período de 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.

4 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

5 — As trabalhadoras são dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

6 — Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho nocturno.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) Trabalho prestado por trabalhadores até ao limite da isenção de horário de trabalho;
- b) Trabalho prestado para compensar suspensões de actividade quando haja acordo entre a instituição e os trabalhadores;
- c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 3 da cláusula 39.<sup>a</sup>

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado dentro dos limites legais e nas seguintes situações:

- a) Quando a instituição tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores, designadamente para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura temporária de extensões ou prolongamento de estabelecimentos bancários por períodos certos e determinados de tempo, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições;
- b) Quando se verifiquem casos de força maior;
- c) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a instituição ou para a sua viabilidade.

4 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela instituição ou consentida pela hierarquia directa do trabalhador, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

5 — Os trabalhadores não podem recusar a prestação de trabalho suplementar salvo quando houver razões objectivas e expressamente solicitarem a sua dispensa. Consideram-se razões objectivas para a sua recusa:

- a) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimentos de ensino em que os horários não sejam compatíveis e preparação de exames.

6 — Não estão sujeitos à prestação de trabalho suplementar, salvo se derem o seu acordo, deficientes e trabalhadoras grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses.

7 — Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, a instituição fica obrigada a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efectiva realização, salvo se forem avisados da anulação, com doze horas de antecedência.

8 — As instituições devem manter no local de trabalho um livro ou registo informático donde constem as horas de trabalho suplementar efectuadas por cada trabalhador, o qual deve ser actualizado imediatamente após a realização desse trabalho.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Horários por turnos e diferenciados

1 — A duração da jornada de trabalho em horários por turnos e diferenciados pode ser de seis horas consecutivas ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas não pode ultrapassar o limite máximo do período normal de trabalho semanal fixado na cláusula 39.<sup>a</sup>, o qual, nos termos aí previstos, pode ser aferido em termos médios.

2 — A prestação de trabalho em regime de horários diferenciados e por turnos não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados, nos termos previstos na cláusula 47.<sup>a</sup>

3 — A instituição pode pôr termo ao regime de horário por turnos e diferenciados, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

### SECÇÃO III

#### Descanso semanal, feriados e férias

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Os trabalhadores têm direito, ainda, aos feriados obrigatórios e facultativos previstos na lei e neste acordo.

3 — Nas situações previstas nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 41.<sup>a</sup>, os dias de descanso semanal e os feriados podem ser gozados em dias diferentes, dentro de duas semanas consecutivas.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Feriados e véspera de Natal

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios, serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

3 — Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia 24 de Dezembro.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 25 dias úteis.

2 — Para os efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No ano da admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito a um período de férias de dois dias úteis por cada um dos meses completos de serviço até 31 de Dezembro desse ano, salvo se o mesmo tiver beneficiado já desse direito noutra instituição.

5 — A mudança do trabalhador para outra instituição não pode prejudicar a atribuição e o gozo dos direitos previstos nesta cláusula, mas também não pode permitir que, durante o ano civil, o número de dias de férias gozados exceda o montante máximo referido no n.º 1.

6 — Todos os períodos de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob prévia e imediata opção do trabalhador.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1 — As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 51.<sup>a</sup> e neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito de férias e ainda nos números seguintes.

2 — Têm direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

3 — Os trabalhadores podem ainda acumular no mesmo ano até 10 dias úteis do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a instituição.

### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, decorridos no mínimo 60 dias úteis ininterruptos de trabalho efectivo, ao período de férias e ao respectivo subsídio correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório devem dar conhecimento à instituição da data da incorporação logo que dela tenham conhecimento, tendo direito a gozar, antes daquela data, o período de férias já vencido ou adquirido nos termos do n.º 3 da cláusula 49.<sup>a</sup>

### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1 — O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2 — Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

3 — No ano do regresso ao serviço, após o gozo da licença sem retribuição, o trabalhador tem direito ao período de férias e ao respectivo subsídio correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

4 — O gozo das férias previstas no número anterior só deve ocorrer após três meses de trabalho efectivamente prestado, excepto se a licença terminar no último trimestre do ano de regresso, caso em que gozará o período correspondente no 1.º trimestre do ano seguinte.

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Férias no ano da cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a instituição pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido se o trabalhador ainda as não tiver gozado e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para os efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para os efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Marcação do período de férias

1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre o trabalhador e a instituição, sem prejuízo de as férias poderem ser gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 10 dias úteis sejam sem interrupção.

4 — Na falta de acordo, cabe à instituição a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua inexistência, a estrutura sindical.

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Alteração da marcação do período de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da instituição.

2 — No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula anterior.

3 — A alteração ou interrupção do período de férias por necessidade imperiosa da instituição nunca poderá implicar a marcação desse período ou do tempo restante fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de pelo menos 10 dias úteis.

4 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5 — Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 59.<sup>a</sup>

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Afixação do mapa de férias

O mapa de férias, com a indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Férias do agregado familiar

1 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar que se encontrem ao serviço da mesma instituição têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 54.<sup>a</sup> e dos interesses dos demais trabalhadores.

2 — Na medida do possível, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar que se encontrem ao serviço de diferentes instituições abrangidas por este acordo deve ser facultado o gozo simultâneo de férias.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Interrupção de férias

1 — Em caso de doença do trabalhador ou parto durante o gozo de férias, são as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deve comunicar imediatamente o dia do início do evento, bem como o do seu termo, podendo a instituição exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deve sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

3 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

4 — O gozo das férias prosseguirá após o termo da situação de doença e, no caso de parto, após o termo do período de licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a instituição e o trabalhador e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verificar serão gozados no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas c) e d) do n.º 2 da cláusula 62.<sup>a</sup>

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Violação do direito a férias

1 — A instituição que, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos deste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

3 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores as situações de contrato a termo certo com duração inicial até um ano.

## SECÇÃO IV

### Faltas

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para a determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos a gozar imediatamente após o casamento, salvo acordo entre as partes;
- b) (*Igual.*)
- c) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo, podendo a instituição exigir prova do facto;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

- i) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Nos termos da alínea *c*) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos, madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4 — Aplica-se o disposto na alínea *a*) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

5 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 3 e no n.º 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6 — Nos casos previstos na alínea *e*) do n.º 2, se o impedimento se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão de trabalho por impedimento prolongado.

7 — Nos casos previstos na alínea *f*) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas pela instituição, ao abrigo do disposto na alínea *i*) do mesmo número.

8 — Salvo as situações expressamente contempladas noutras cláusula do presente acordo, são consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à instituição com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível. No caso das faltas motivadas por doença ou acidente, o trabalhador, se não estiver comprovadamente impossibilitado de o fazer, deve comunicá-lo à instituição na data do seu início, sendo certo que fica obrigado a entregar o documento justificativo no prazo máximo de cinco dias úteis após o início do impedimento.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a instituição pode ainda, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados.

4 — O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores pode tornar as faltas injustificadas.

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a instituição recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar a reserva de intimidade na vida privada do trabalhador.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — As faltas dadas por motivo de doença determinam:

- a) A aplicação do disposto na cláusula 108.<sup>a</sup>;
- b) Perda de retribuição sempre que a instituição de segurança social em que o trabalhador esteja inscrito deixe, nos termos legais, de efectuar o pagamento de subsídio de doença após decisão de alta proferida por comissão de reavaliação de incapacidade temporária ou de verificação de invalidez permanente, ainda que o trabalhador continue a apresentar comprovativo de situação de baixa emitido pelo centro de saúde competente.

3 — Determinam ainda perda de retribuição as seguintes faltas mencionadas no n.º 2 da cláusula 62.<sup>a</sup>:

- a) As previstas na alínea *h*) que excedam um terço do período de duração da campanha eleitoral;
- b) As previstas na alínea *i*), sem prejuízo de decisão contrária da entidade patronal;
- c) As previstas na alínea *j*) quando excederem 30 dias por ano.

4 — As faltas dadas por acidente de trabalho determinam a aplicação, com as devidas adaptações, do disposto na cláusula 108.<sup>a</sup>

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas têm como consequência:

- a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;
- b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência igual ou superior a um dia na antiguidade do trabalhador.

2 — Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do n.º 1 abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

## SECÇÃO V

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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

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

5 — Durante a suspensão não se interrompe o decurso do prazo do contrato de trabalho para os efeitos de caducidade, e pode qualquer das partes fazê-lo cessar nos termos deste acordo.

6 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso constarão dos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula 22.<sup>a</sup>, com menção expressa da situação em que se encontrem, e contarão para os efeitos da cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato, informar por escrito a instituição desse facto e do dia em que, nos 15 dias subsequentes, pretende retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2 — A falta de informação tempestiva pelo trabalhador do fim do impedimento, salvo razões que não lhe sejam imputáveis, fá-lo incorrer em faltas injustificadas.

3 — A não apresentação tempestiva ao serviço coloca o trabalhador na situação de faltas.

4 — O trabalhador retomar o serviço no local de trabalho onde anteriormente estava colocado.

## Cláusula 69.<sup>a</sup>

### Licença sem retribuição

1 — Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição por período determinado.

2 — O trabalhador conserva o direito à categoria, e o tempo de licença conta-se para os efeitos de antiguidade, podendo a instituição acordar por escrito com o trabalhador que a contagem de tempo para os efeitos do anexo v fique subordinada à adequada contribuição anual para o Fundo de Pensões do Crédito Agrícola.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador constará no mapa ou suporte magnético a que se refere a cláusula 22.<sup>a</sup>

4 — 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 disposto no regime de segurança social.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Licença especial sem retribuição para assistência a filhos menores ou equiparados

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos, enteados, adoptados ou adoptandos desde que menores de seis anos ou deficientes e a seu cargo têm direito a licença especial sem retribuição até ao máximo de três anos.

2 — O exercício do direito previsto no número anterior depende de pré-aviso de 30 dias dirigido à instituição.

3 — O trabalhador conserva o direito à categoria, contando o período da licença para os efeitos da cláusula 14.<sup>a</sup>

4 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador constará do mapa ou suporte magnético a que se refere a cláusula 22.<sup>a</sup>

5 — Na situação em que a licença sem retribuição seja atribuída com fundamento na existência de deficiente a cargo do trabalhador, este deve fazer prova, mediante relatório médico justificativo ou pela mera declaração fiscal que a preveja.

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

## CAPÍTULO VI

### Retribuição, deslocações e abono para faltas

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas

feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da instituição ao trabalhador.

4 — A retribuição mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de segurança social é corrigida, de modo a que estes percebam retribuição mensal líquida igual à que receberiam se não estivessem inscritos naquelas instituições ou serviços de segurança social.

5 — O valor da correcção prevista no número anterior não é passível de contribuições para os SAMS.

6 — Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — A instituição pode efectuar o pagamento por meio de cheque ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a instituição deve entregar ao trabalhador documento donde constem o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias e importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificadas, com a indicação do montante líquido a receber, devendo ainda ser mencionada a seguradora que cobre os riscos de acidentes pessoais e de trabalho.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária e diária

1 — A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12/52 \times n$$

sendo:

$Rm$  = o valor da retribuição mensal;  
 $n$  = o período normal de trabalho semanal.

2 — A retribuição diária é igual a  $1/30$  da retribuição mensal.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho nocturno

1 — A remuneração de trabalho nocturno, quer normal quer suplementar, é superior em 25% à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O suplemento da remuneração por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é remunerado nos seguintes termos:

a) Diurno:

- 1.<sup>a</sup> hora = retribuição/hora acrescida de 50% = 150%;
- 2.<sup>a</sup> hora e subsequentes = retribuição/hora acrescida de 75% = 175%;

b) Nocturno:

- 1.<sup>a</sup> hora = retribuição/hora acrescida de 87,5% = 187,5%;
- 2.<sup>a</sup> hora e subsequentes = retribuição/hora acrescida de 118,75% = 218,75%.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 80.<sup>a</sup>

3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal:

$$2 \times Rhn \times T$$

sendo:

$Rhn$  = o valor da retribuição da hora normal;  
 $T$  = o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados que exceda o período normal de trabalho diário dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal:

$$2,5 \times Rhn \times T$$

sendo:

$Rhn$  = o valor da retribuição da hora normal;  
 $T$  = o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além do período normal de trabalho diário.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados tem direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 80.<sup>a</sup>, e se o trabalho se prolongar para além das 20 horas tem ainda direito a um subsídio de jantar de igual montante.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil ou em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso complementar remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.



2 — O descanso compensatório vence-se quando per-  
fizer um número de horas igual ao período normal de  
trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes  
ou, mediante acordo com o trabalhador, substituído pelo  
pagamento da retribuição correspondente a esse mesmo  
dia ou pela sua acumulação no período de férias do  
respectivo ano.

3 — A prestação de trabalho ao sábado confere o  
direito a um descanso compensatório remunerado, a  
gozar num dos três dias úteis subsequentes ou a fixar  
por mútuo acordo, nos seguintes termos:

- a) Um dia, quando o trabalho prestado for superior  
a três horas e trinta minutos;
- b) Meio dia, quando o trabalho prestado for igual  
ou inferior a três horas e trinta minutos.

4 — Nos casos de prestação de trabalho ao domingo,  
o trabalhador tem direito a um dia de descanso com-  
pensatório, remunerado a gozar num dos três dias úteis  
subsequentes ou a fixar por mútuo acordo.

5 — Nos casos dos trabalhadores em que, pela natu-  
reza das suas funções e conforme previsto neste acordo,  
os dias de descanso semanal não sejam o sábado e o  
domingo, ser-lhes-á aplicado o disposto nos n.ºs 3 e 4  
desta cláusula, com as devidas adaptações, exceptuan-  
do-se os casos de substituição de trabalhador ausente  
por falta imprevista no regime de trabalho por turnos,  
situação em que se aplica o disposto na lei.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial**

A retribuição dos trabalhadores que não prestem ser-  
viço em regime de tempo completo é calculada pro-  
porcionalmente ao período normal de trabalho.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Retribuição e subsídio de férias**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber  
durante as férias uma retribuição igual à que receberiam  
se estivessem ao serviço e um subsídio de férias igual  
ao montante da maior retribuição mensal que ocorrer  
no ano do gozo das férias.

2 — Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver  
direito, ser-lhe-á liquidado  $\frac{1}{25}$  da retribuição mensal,  
a título de subsídio de férias.

3 — O subsídio de férias é pago de uma só vez em  
Abril de cada ano, excepto se o trabalhador gozar, no  
mínimo, 10 dias úteis consecutivos de férias em mês  
anterior, situação em que o subsídio lhe será devido  
com a retribuição do mês em que esse período de férias  
ocorrer.

4 — Em situação de suspensão da prestação de tra-  
balho por impedimento prolongado, cessa a obrigação  
de as instituições efectuarem o pagamento da retribuição  
de férias e do respectivo subsídio enquanto durar a  
ausência do trabalhador, sem prejuízo de o mesmo ter  
direito à parte proporcional daquelas prestações pelo  
tempo de trabalho prestado nesse ano, a qual será paga

no mês de Abril do ano subsequente ao início do  
impedimento.

5 — Atento o disposto no número anterior, sempre  
que se verifique o impedimento prolongado por motivo  
de doença, o trabalhador deve requerer à instituição  
de segurança social competente a atribuição da pres-  
tação compensatória do não pagamento de subsídio de  
férias, bem como solicitar à sua entidade empregadora  
a declaração para esse efeito.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio  
correspondente a um mês de valor igual à maior retri-  
buição mensal que ocorrer no ano a que respeitar, que  
é pago conjuntamente com a retribuição do mês de  
Novembro.

2 — Em situação de suspensão da prestação de tra-  
balho por impedimento prolongado, cessa a obrigação  
de as instituições efectuarem o pagamento do subsídio  
de Natal, enquanto durar a ausência do trabalhador,  
sem prejuízo de o mesmo ter direito à parte proporcional  
daquela prestação pelo tempo de trabalho prestado  
nesse ano, a qual será paga conjuntamente com a retri-  
buição do mês de Novembro.

3 — Atento o disposto no número anterior, sempre  
que se verifique o impedimento prolongado por motivo  
de doença, o trabalhador deve requerer à instituição  
de segurança social competente, a atribuição da pres-  
tação compensatória do não pagamento de subsídio de  
Natal, bem como solicitar à sua entidade empregadora  
a declaração para esse efeito.

4 — No ano de admissão ou de regresso de licença  
ao abrigo das cláusulas 69.<sup>a</sup> e 70.<sup>a</sup> o trabalhador tem  
direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo  
de trabalho prestado nesse ano.

5 — Cessando por qualquer forma o contrato de tra-  
balho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes  
do mês do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se  
o disposto no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de almoço**

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia  
de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de  
almoço no valor constante do anexo VII, pagável men-  
salmente.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial  
têm direito a um subsídio de almoço de valor propor-  
cional ao horário completo.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação,  
receba ajudas de custo que incluam o pagamento de  
almoço, não receberá a verba prevista nos números  
anteriores.

### Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — O regime de aquisição do direito a diuturnidades, no valor constante do anexo VII, adquire-se pela contagem de tempo de serviço efectivo, considerado desde a data da admissão do trabalhador.

2 — O regime previsto no número anterior é limitado a oito diuturnidades.

3 — As primeiras quatro diuturnidades vencem-se após cada período de cinco anos. A quinta, sexta e sétima diuturnidades vencem-se após cada período de quatro anos. A oitava diuturnidade vence-se aos 35 anos de serviço efectivo.

4 — Para efeitos de contagem de tempo referida no n.º 1 aplicam-se os critérios definidos na cláusula 14.<sup>a</sup>

5 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

6 — Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

### Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Despesas com deslocações

1 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora do concelho em que se situa o respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2 — As despesas de transporte são compensadas nas condições seguintes:

- a) Será pago pela instituição o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.<sup>a</sup> classe;
- d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado:  $0,30 \times \text{preço da gasolina sem chumbo 98 octanas}$ , mas nunca inferior ao valor praticado na função pública;
- e) Só podem ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a instituição.

3 — As despesas com deslocações são reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo, nos termos das regras internas em vigor na instituição, mas sem prejuízo do disposto nesta cláusula.

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias, desde que a deslocação tenha início antes das 12 e termo após as 20 horas, são cobertas por uma ajuda de custo diária no valor constante do anexo VII.

5 — Nas deslocações por dias sucessivos, no dia da partida ou da chegada, caso estas ocorram depois das 13 horas, é abonada uma ajuda de custo de refeição no valor constante do anexo VII.

6 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor indicado no número anterior.

7 — Para além do previsto nos n.ºs 4 a 6, a instituição reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

8 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro do concelho em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

9 — A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

10 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou interilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a duas semanas, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, tem direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, uma vez em cada dois fins-de-semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 5 desta cláusula.

11 — Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador tem direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

12 — Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas distinto do previsto nos números anteriores, que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

### Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa ou caixa-móvel têm direito, enquanto desempenharem essas funções, a um abono para falhas, no valor constante do anexo VII.

2 — 70% do valor mensal ilíquido do abono para falhas referido no número anterior são obrigatoriamente capitalizados, em fundo ou depósito, mobilizável a todo o tempo, a designar pelo trabalhador.

3 — O valor que estiver capitalizado só pode ser movimentado a débito nas seguintes situações:

- a) No fim de cada ano civil, até 50% do valor existente e caso as funções de caixa ou caixa-móvel se mantenham;
- b) Na totalidade, três meses após a cessação do exercício das funções, por cessação do contrato de trabalho ou com autorização escrita da instituição;
- c) Para ocorrer a falhas ou diferenças imputáveis ao caixa ou caixa-móvel.

4 — Após a designação pelo trabalhador do fundo ou depósito referidos no número anterior, cabe à instituição definir os processos de verificação do cumprimento do disposto nos n.ºs 2 e 9 desta cláusula.

5 — Os trabalhadores que acidentalmente exerçam as funções ou substituam os caixas ou caixas-móveis efectivos terão direito, durante os dias ou fracção em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um abono de falhas no valor de 50% do referido no n.º 1, por cada período de 11 dias normais de trabalho ou fracção.

6 — Os períodos de 11 dias normais de trabalho a que se refere o número anterior devem ser entendidos como reportando-se a cada mês de calendário.

7 — Considera-se caixa ou caixa-móvel o trabalhador que, de forma predominante e principal, executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares.

8 — Aos trabalhadores que exerçam, acidentalmente, em cada ano civil, as funções de caixa ou caixa-móvel, por um período igual ou superior a 66 dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, é assegurado o direito ao recebimento da mesma retribuição mensal durante as férias referentes ao mesmo ano.

9 — Aos trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior aplica-se o n.º 2 desta cláusula, logo que o exercício das funções de caixa ou caixa-móvel ultrapassem os 66 dias normais de trabalho.

## CAPÍTULO VII

### Trabalhador-estudante

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Horário do trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Os horários previstos no número anterior não poderão iniciar-se antes das 8 nem terminar depois das 20 horas.

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda

de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — Havendo acordo entre o trabalhador e a instituição, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores-estudantes e o normal funcionamento das empresas ou serviços, pode aquele optar entre a flexibilidade de horário e a dispensa até seis horas semanais.

5 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

6 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem o direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

7 — Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o disposto na presente cláusula se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da instituição, fixar-se-ão, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da instituição.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência prevista na lei.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, 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 e ano lectivo, 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.

2 — O trabalhador-estudante poderá optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar 2 dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 dias por ano, para preparação de prova de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados quer para uma só disciplina quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais 1 dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Subsídio a trabalhador-estudante

1 — Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2 — No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, as instituições obrigam-se a pagar o valor das propinas ou mensalidades.

3 — As instituições concederão aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo mensal no valor constante do anexo VII.

4 — O subsídio de estudo é devido de Outubro de cada ano a Setembro, inclusive, do ano seguinte.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores, e constantes do capítulo VII deste acordo, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Fazer prova, junto da instituição, da frequência do ciclo preparatório ou do ensino secundário, técnico ou liceal, ou de curso complementar do ensino secundário, ou de curso especializado ou superior, apresentando também o respectivo horário escolar;
- b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores, e constantes do capítulo VII deste acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4 — Tratando-se de cursos especializados, acções de formação profissional ou cursos superiores, as regalias previstas na cláusula 87.<sup>a</sup> só são atribuídas se a instituição reputar aqueles cursos de interesse para o serviço, considerando-se como tais os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária, frequentados por trabalhadores seleccionados pelas instituições.

5 — Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do n.º 3 desta cláusula, no máximo em dois anos seguidos ou três interpolados têm direito a ausentar-se sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

6 — Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes poderão faltar até ao limite de dois dias por disciplina e ano lectivo e um dia por cada prova, acrescidos do tempo necessário à deslocação.

## CAPÍTULO VIII

### Sanções e regime disciplinar

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Âmbito de aplicação

As infracções disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo, sem prejuízo do regime legal aplicável em tudo o que nele não se preveja.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

## Cláusula 92.<sup>a</sup>

### Sanções aplicáveis

1 — A instituição pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias, sem pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de reformas e pensões previsto neste acordo;
- f) O despedimento, sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 24 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, a antiguidade, o passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

5 — Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

## Cláusula 93.<sup>a</sup>

### Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a instituição suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a instituição, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na instituição é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

## Cláusula 94.<sup>a</sup>

### Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a instituição entregará, ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção, a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, com a menção da intenção de despedimento, se for o caso.

2 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à respectiva associação sindical.

4 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar, requerer fotocópias dos elementos que constem do processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A instituição, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

6 — A instituição não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem a mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deverá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior e sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção, a instituição dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como no caso do n.º 3, à respectiva associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe o decurso do prazo de exercício do procedimento disciplinar legalmente previsto.

12 — Igual interrupção decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando

mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar simplificado

1 — Nas instituições com um número de trabalhadores não superior a 10, no processo de despedimento são dispensadas as formalidades previstas nos n.ºs 2 a 5 e 7 a 10 da cláusula 94.<sup>a</sup>

2 — É garantida a audição do trabalhador que a poderá substituir, no prazo de 10 dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

3 — A decisão do despedimento deve ser fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.

4 — No caso de o trabalhador arguido ser membro da comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos da cláusula 94.<sup>a</sup>

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Notificação da nota de culpa

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 — Nos casos em que os factos constantes da nota de culpa integrarem o conceito de justa causa de despedimento, a instituição comunicará, por escrito, ao arguido e à comissão de trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, entregando também a esta uma cópia da nota de culpa.

3 — A remessa será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será enviada por correio, sob registo, para a sua residência.

4 — As notificações postais presumem-se feitas no 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

5 — A presunção do n.º 4 só pode ser ilidida pelo notificado quando o facto da recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, mas se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado ou em regime de licença sem retribuição e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu sindicato, à inspecção do trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções, legal ou contratualmente estabelecidas, de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da instituição;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma instituição.

3 — Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do n.º 1, é de cinco anos a contar do termo do seu exercício o prazo referido na segunda parte do número anterior.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 94.<sup>a</sup>;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 da mesma cláusula e no n.º 2 da cláusula 95.<sup>a</sup>;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 8 a 10 da cláusula 94.<sup>a</sup> e do n.º 3 da cláusula 95.<sup>a</sup>

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 94.<sup>a</sup> ou no n.º 3 da cláusula 95.<sup>o</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 11 da cláusula 94.<sup>a</sup>, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Consequência da nulidade das sanções

1 — A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

- a) Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:
  - i) Se tiver menos de seis anos de serviço, ao correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a três meses;
  - ii) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da subalínea i) mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de 5;
  - iii) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da subalínea i) mais o correspondente a dois meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;
  - iv) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da subalínea iii), será acrescida de dois, três, quatro ou cinco meses de retribuição conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço;

- b) Tratando-se de sanção abusiva e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea a);
- c) Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusiva, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3 — As indemnizações previstas na alínea a) do n.º 2 não poderão, em cada caso, exceder o montante correspondente a 45 dias de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador.

4 — No caso de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, legalmente prevista para as instituições que empreguem no máximo 10 trabalhadores, as indemnizações indicadas no número anterior não poderão exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição de base e diuturnidades do trabalhador.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Prazo de prescrição

Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Prova de créditos

Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho suplementar vencidos há mais de cinco anos só podem ser provados por documento idóneo.

### CAPÍTULO IX

#### Formação profissional

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Constitui interesse e dever, respectivamente, das instituições e trabalhadores a organização (por si ou por terceiros) e participação em acções de aquisição, desenvolvimento e actualização de competências e conhecimentos profissionais, aqui genericamente designadas por formação profissional.

2 — Constitui direito dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo a frequência de formação profissional seleccionada pelas instituições, com duração não inferior a noventa horas anuais durante os dois primeiros anos de contrato de trabalho, sendo a formação subsequente determinada nos termos da lei em vigor.

3 — Constitui direito das instituições a opção de determinar processos de avaliação dos incrementos de conhecimentos expectáveis (previamente informados), findo cada um dos processos de formação profissional para cuja frequência o trabalhador tenha sido indicado pela instituição.

4 — Os resultados da avaliação supra-referida devem ser ponderados pelas instituições, nomeadamente no âmbito da cláusula 16.<sup>a</sup> do presente acordo.

5 — O período de duração efectiva das acções de formação profissional e respectiva avaliação, a que se referem os números anteriores, é considerado como tempo de prestação de trabalho.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Conselho ou comissão de formação

1 — As instituições abrangidas pelo presente acordo constituirão um conselho ou comissão de formação, com vista à dinamização da formação profissional no crédito agrícola mútuo, competindo-lhe, nomeadamente, a apreciação dos planos e relatórios das actividades, bem como o reporte sobre a aplicação do disposto neste acordo ou noutros instrumentos e regulamentos internos sobre a matéria de formação profissional.

2 — Dos planos e relatórios objecto de apreciação pelo conselho ou comissão com referência no número anterior, será dado conhecimento aos sindicatos outorgantes do presente acordo.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Deslocações para formação

1 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora do concelho onde funcionam as actividades mencionadas nas cláusulas anteriores são assegurados todos os subsídios, ajudas de custo e garantias inerentes aos trabalhadores deslocados em serviço, nunca podendo os encargos daqui resultantes originar qualquer discriminação na frequência das mesmas.

2 — Quando a frequência do curso ou acção de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, aplica-se o disposto no n.º 3 da cláusula 18.<sup>a</sup>

3 — Todos os trabalhadores em regime de formação, através de ensino à distância e cujas provas de avaliação se realizem em dias de descanso têm direito aos subsídios de almoço e de jantar, nos termos do n.º 5 da cláusula 75.<sup>a</sup>

4 — Às deslocações em serviço para formação profissional que se realizem em concelho limítrofe do local de trabalho não é aplicável o disposto no n.º 1 da presente cláusula, sendo no entanto garantida a ajuda de custo de refeição diária e o reembolso das despesas de deslocação previstas no n.º 8 da cláusula 82.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO X

### Segurança social

#### SECÇÃO I

##### Doença, reforma e pensões de sobrevivência

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Âmbito

Todos os trabalhadores das instituições abrangidas pelo presente acordo serão necessariamente inscritos no regime geral de segurança social.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Doença

1 — No caso de doença do trabalhador, as instituições adiantar-lhe-ão 65 % do montante de natureza regular mensalmente sujeito a TSU, competindo ao trabalhador comprovar perante a instituição, no prazo de no máximo cinco meses contados desde a data de início da situação de doença, os valores que a título de subsídio de doença tenha recebido da segurança social, para efeito de regularização dos citados adiantamentos. Fica no entanto garantido que dessa regularização não pode resultar o recebimento, a título de subsídio de doença, de um montante inferior aos referidos 65 %, percentagem esta que será alterada para 70 % logo que decorridos nove meses ininterruptos desde o início da situação de doença.

2 — Se por aplicação do número anterior resultar um valor de subsídio de doença inferior ao do nível de ingresso no grupo em que o trabalhador se encontre à data do início da doença, as instituições garantem, a título de complemento de subsídio de doença, o valor ilíquido correspondente à diferença entre o montante recebido da segurança social e 95 % do nível acima referido.

3 — Ao trabalhador que, tendo recebido o subsídio de doença da segurança social, não proceda ao respectivo comprovativo junto da instituição será suspenso o processamento de quaisquer adiantamentos vincendos até à completa regularização e acerto de contas.

4 — O disposto no número anterior não é aplicado caso o trabalhador comprove que, pese embora ter decorrido o prazo referido no n.º 1, não lhe foi processado o valor devido pela segurança social.

5 — A situação de doença é comprovada e verificada pelas formas em vigor no regime geral de segurança social.

6 — Não obstante o disposto no número anterior e nos casos em que a lei o permita, a instituição pode proceder à verificação da situação de doença e da natureza impossibilitante da mesma, através da convocação do trabalhador para ser submetido a exame médico.

7 — A convocatória para o exame médico a que se refere o n.º 6 faz-se pessoalmente ou mediante carta registada com aviso de recepção enviada para o domicílio do trabalhador.



8 — No acto da convocação, o trabalhador deve ser avisado dos efeitos decorrentes da sua não comparência.

9 — Quando o local do exame médico seja fora da localidade da residência do trabalhador, e caso este invoque a impossibilidade de se deslocar àquele local, a instituição pode definir um outro local para a realização do exame na área da localidade da sua residência ou providenciar para que o exame se realize na sua residência.

10 — Sempre que possível, o trabalhador deve apresentar, aquando da sua observação, informação médica e elementos auxiliares de diagnóstico comprovativos da sua impossibilidade de prestar o trabalho.

11 — A não comparência injustificada aos exames médicos referidos nos números anteriores determina a consideração como faltas injustificadas das ausências motivadas pela alegada doença, a partir da data em que tais factos tenham lugar.

12 — O disposto no número anterior aplica-se também nos casos em que o contrato de trabalho se encontre suspenso, implicando a cessação automática da suspensão e a consideração das ausências como faltas injustificadas.

13 — Os efeitos previstos nos números anteriores são comunicados ao trabalhador, por carta registada com aviso de recepção.

14 — Sempre que o trabalhador seja submetido pelos competentes serviços de segurança social a uma verificação de incapacidade temporária face a uma situação de doença, o trabalhador fica obrigado a comunicar desde logo à instituição o respectivo resultado.

15 — Se o trabalhador se mantiver em situação de doença apesar de declarado como apto para o trabalho, na sequência da verificação referida no número anterior, fica o mesmo obrigado, em conformidade com o disposto na lei aplicável, a requerer junto da segurança social a reavaliação da incapacidade temporária, dando conhecimento deste facto à instituição.

16 — No período que mediar entre a declaração de apto para o trabalho e a comunicação à instituição do resultado da reavaliação citada no número anterior, a instituição pode suspender os adiantamentos referidos no n.º 1 desta cláusula, havendo contudo lugar ao processamento imediato desses adiantamentos, caso a reavaliação confirme a situação de doença.

17 — Os montantes referidos nos n.ºs 1 e 2 terão por base os valores que o trabalhador auferiria se não se encontrasse em situação de doença.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Reformas e pensões

1 — As instituições garantem os benefícios constantes desta secção aos respectivos trabalhadores, bem como aos demais titulares das pensões nela previstos. Relativamente às pensões atribuídas pela segurança social, apenas será garantida, pelas instituições, a diferença

entre o valor dessas pensões e o das previstas neste acordo.

2 — As instituições adiantarão aos trabalhadores e pensionistas as mensalidades a que por este acordo tiverem direito.

3 — Relativamente às situações objecto da presente secção, aplica-se o disposto no número anterior até que estejam fixadas pela segurança social e, se for caso, pelo Fundo de Pensões do Crédito Agrícola Mútuo os respectivos montantes das mensalidades aplicáveis nos termos do presente acordo.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Reformas

1 — Para além dos benefícios concedidos pela segurança social, os trabalhadores em regime de horário de trabalho em tempo completo têm direito, consoante os casos, aos complementos necessários para alcançar:

1.1 — Tratando-se de invalidez e, nos termos da legislação aplicável, reforma por limite de idade ou reforma antecipada:

- a) As mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo v, aos valores fixados no anexo vi, acrescidas de um subsídio de Natal e um 14.º mês de valor igual, calculado nos termos previstos na cláusula 78.<sup>a</sup>, a satisfazer respectivamente nos meses de Novembro e Abril;
- b) Os montantes indicados na alínea anterior, que não podem ser inferiores ao valor líquido da retribuição de nível mínimo de admissão do grupo em que estavam colocados à data da sua passagem a qualquer destas situações;

1.2 — Tratando-se de trabalhadores colocados nas situações previstas nesta cláusula e abrangidos pelo disposto na cláusula 114.<sup>a</sup>:

- a) Aos direitos consignados nas alíneas do número anterior mas com aplicação da respectiva tabela constante do anexo vi.

2 — Os trabalhadores em regime de horário de trabalho em tempo parcial terão direito às prestações referidas nos números anteriores, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho.

3 — As mensalidades fixadas, para cada nível, no anexo vi, serão sempre actualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis do anexo ii.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às mensalidades referidas nos n.ºs 1.1 e 1.2 da cláusula anterior acresce o valor correspondente às diuturnidades vencidas à data da reforma.

2 — Para além das diuturnidades previstas no número anterior, será atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efectivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de invalidez, reforma

por limite de idade ou reforma antecipada, sem prejuízo do limite máximo previsto no n.º 2 da cláusula 81.<sup>a</sup>

3 — O regime referido no número anterior aplica-se, igualmente, aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Pensões de sobrevivência

1 — Por morte do trabalhador serão garantidos os direitos previstos no regime da segurança social aplicáveis.

2 — Nas situações em que a título de pensão de sobrevivência os montantes pagos pela segurança social sejam inferiores aos previstos para este efeito no anexo VI deste acordo, as instituições garantem o pagamento da respectiva diferença, sendo estabelecido como mínimo o valor do salário mínimo nacional.

3 — Os direitos consagrados na alínea anterior compreendem um subsídio de Natal e um 14.º mês de valor igual, a satisfazer respectivamente nos meses de Novembro e Abril.

4 — Aos beneficiários de pensões de sobrevivência é aplicável o disposto no n.º 3 da cláusula 110.<sup>a</sup>, reportando-se para este efeito ao anexo VI.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Regularização de adiantamentos por conta de pensões

1 — Sempre que por força deste acordo as instituições procedam a adiantamentos por conta de pensões de reforma ou sobrevivência, nos termos do disposto nas cláusulas anteriores deste capítulo, constitui obrigação do trabalhador, ou do beneficiário da pensão, proceder à imediata restituição integral desses valores, logo que se verifique o pagamento daqueles que lhes correspondam por parte da segurança social ou do Fundo de Pensões do Crédito Agrícola Mútuo.

2 — Para efeitos de execução do disposto no número anterior, o trabalhador ou o beneficiário das pensões obriga-se, em simultâneo com o início do recebimento dos adiantamentos, a apresentar junto da respectiva instituição autorização para débito em conta, até ao limite das regularizações necessárias.

## SECÇÃO II

### Fundo de pensões — Regime contributivo

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Regime contributivo de novos trabalhadores

1 — Os trabalhadores admitidos após 1 de Maio de 1995, e durante o tempo que estiverem no activo, contribuirão para o fundo de pensões instituído pela instituição com 5% da sua retribuição mínima mensal, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2 — A contribuição prevista no n.º 1 desta cláusula não é majorada na retribuição, mantendo-se, contudo, a majoração prevista no n.º 4 da cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Garantia de direitos

O regime instituído na cláusula 114.<sup>a</sup> não se aplica a qualquer dos trabalhadores ao serviço e admitidos antes de 1 de Maio de 1995, ainda que contratados a prazo, não se aplicando, também, quer a uns quer a outros, no caso de, depois daquela data, passarem a prestar serviço a outra instituição cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo.

## SECÇÃO III

### Assistência médica

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Assistência médica

1 — A assistência médica dos trabalhadores das ICAM é assegurada pelos SAMS, constituídos no âmbito da regulamentação colectiva de trabalho em vigor no sector bancário.

2 — Os SAMS constituem uma entidade autónoma, dotada das verbas referidas no n.º 4 desta cláusula, e são geridos pelo sindicato da área respectiva.

3 — Os SAMS proporcionam, aos seus beneficiários, serviços e ou participações em despesas no domínio da assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

4 — Constituem contribuições obrigatórias para os SAMS:

- A cargo das instituições de crédito — a verba correspondente a 6,5% do total das retribuições mensais dos trabalhadores no activo, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal, das mensalidades referidas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 108.<sup>a</sup> e nos n.ºs 1.1 e 1.2 da cláusula 110.<sup>a</sup>, das diuturnidades referidas na cláusula 111.<sup>a</sup> e das pensões de sobrevivência referidas na cláusula 112.<sup>a</sup>, mas não incidem sobre o prémio de antiguidade;
- A cargo dos trabalhadores no activo — a verba correspondente a 1,5% da sua retribuição mensal, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal;
- A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença e de reforma previstas neste acordo — a verba correspondente a 1,5% das prestações mensais referidas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 108.<sup>a</sup> e nos n.ºs 1.1 e 1.2 da cláusula 110.<sup>a</sup>, a que nos termos da mesma tiverem direito, bem como das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 111.<sup>a</sup>;
- A cargo dos pensionistas referidos na cláusula 112.<sup>a</sup> a verba correspondente a 1,5% das pensões previstas naquela cláusula, e que nos termos da mesma lhes competirem.

5 — Para efeitos do cálculo das contribuições previstas nas alíneas a), c) e d) do n.º 4, desta cláusula,

consideram-se os valores totais das mensalidades a que por este acordo os trabalhadores ou reformados ou pensionistas tiverem direito, independentemente das pensões recebidas da segurança social.

6 — São beneficiários dos SAMS os titulares das prestações em relação às quais as instituições são obrigadas a contribuir, nos termos da alínea a) do n.º 4 desta cláusula, independentemente de filiação sindical, sendo beneficiários dos SAMS do Sindicato dos Bancários do Centro, do Sindicato dos Bancários do Norte e do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas os seus sócios e os demais bancários, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma. Exceptuam-se do disposto neste número os trabalhadores que comprovem perante a sua instituição a qualidade de sócios de outro sindicato de bancários.

7 — São igualmente beneficiários os familiares dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas, referidos no n.º 6 desta cláusula, nos termos dos regulamentos internos adoptados pelos SAMS.

8 — As instituições remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas no n.º 4 desta cláusula.

9 — Poderão manter-se como beneficiários dos SAMS, desde que assumam a totalidade dos encargos contributivos incidentes que a todo o tempo haveria lugar estivessem ao serviço, os trabalhadores que se encontrem na situação de licença sem retribuição, bem como todos aqueles que venham a beneficiar de quaisquer licenças ou outras ausências não remuneradas, ao abrigo do disposto na legislação sobre maternidade e paternidade:

9.1 — As situações contempladas neste número terão a duração inicial de um ano, após o que a manutenção como beneficiário dos SAMS, dependerá exclusivamente de acordo a estabelecer directamente entre o trabalhador e a direcção do sindicato responsável por aqueles serviços.

10 — Os trabalhadores que pretendam beneficiar do disposto no número anterior constituem-se na obrigação de autorizar a instituição a proceder ao débito na sua conta DO dos montantes necessários às contribuições mensais, sendo que, em caso de impossibilidade de remessa ao SAMS dos valores a cargo do trabalhador, tal facto responsabiliza-o exclusivamente.

#### SECÇÃO IV

##### **Regime especial de maternidade e paternidade**

###### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de maternidade e paternidade**

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes

ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, respeitando-se neste caso o disposto na legislação aplicável.

2 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatível com o seu estado, a mulher trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

3 — Em caso de hospitalização da criança ou da mãe, a seguir ao parto, o período de licença por maternidade poderá ser interrompido até à data em que cesse o internamento e retomado, a partir de então, até ao final do período.

4 — Nos casos de aborto a mulher trabalhadora tem direito a um período de licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias; dentro deste período, compete ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

5 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

6 — Se, esgotados os períodos referidos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral na doença.

7 — As ausências ocorridas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 5 e 8 desta cláusula não poderão, nos termos da lei, ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade e retribuição.

8 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico e enquanto esta se mantiver, ou por morte, ou por decisão conjunta dos pais, desde que verificados os condicionalismos legais, os direitos previstos nos n.ºs 1 e 3 anteriores poderão ser gozados pelo pai, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

###### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### **Adopção**

Nos termos e condições previstas na lei, em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante poderá ter direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor.

###### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### **Amamentação e aleitação**

1 — A trabalhadora que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada, em cada

dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada um, enquanto a referida amamentação durar, sem perda da retribuição e quaisquer direitos e regalias.

2 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe trabalhadora ou pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa, referida no número anterior, para aleitação até o filho perfazer um ano.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Tarefas clinicamente desaconselháveis

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação, o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Protecção da segurança e saúde

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Regime especial de horários flexíveis

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nos termos e dentro dos limites legalmente estabelecidos.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes que se encontrem em alguma das situações previstas nas disposições legais próprias.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Redução do horário de trabalho para assistência a menores deficientes

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, nos termos e condições previstas na lei, a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que resulte num atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Adiantamentos

As instituições apenas efectuarão adiantamentos das prestações que caibam à segurança social, relativamente às situações previstas nesta secção que impliquem, nos termos legais, a manutenção do direito à retribuição, aplicando-se, com as devidas adaptações, o disposto sobre esta matéria na cláusula 108.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO XI

### Benefícios sociais

#### SECÇÃO I

##### Subsídios infantil e de estudo

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Subsídio infantil

1 — É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho no valor constante do anexo VII, nas condições dos números seguintes.

2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Setembro do ano em que se vencer o direito ao subsídio de estudo.

3 — O subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago conjuntamente com a retribuição.

4 — O presente subsídio não é considerado retribuição para todos e quaisquer efeitos previstos neste acordo.

5 — No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores das ICAM, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago à mãe, excepto se, por decisão judicial, o pai tiver o menor a seu cargo.

6 — O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença, invalidez ou reformado, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudo

1 — São atribuídos subsídios trimestrais por cada filho relativamente ao qual se comprove a frequência do ensino oficial ou oficializado, nos valores constantes do anexo VII, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens.

2 — Aos trabalhadores que não apresentem o comprovativo referido no número anterior até 15 de Dezembro de cada ano não será atribuído o subsídio de estudo, vencendo-se apenas o valor relativo ao trimestre seguinte, caso o referido comprovativo seja entregue na instituição até 15 dias antes das datas mencionadas no número seguinte.

3 — Os subsídios referidos nos números anteriores vencem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos lectivos, ou seja, em 31 de Dezembro, 31 de Março, 30 de Junho e 30 de Setembro.

4 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea *a*) do n.º 1 da cláusula 88.<sup>a</sup> e dos n.ºs 4, 5 e 6 da cláusula 125.<sup>a</sup>

5 — O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula 125.<sup>a</sup>

## SECÇÃO II

### Prémio de antiguidade

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

1 — Os trabalhadores no activo que completem 15, 25 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva, sendo pago no mês seguinte àquele em que complete os períodos atrás referidos.

2 — À data de passagem à situação de invalidez, reforma por limite de idade, reforma antecipada, confirmada pelos serviços de segurança social, ou de pré-reforma o trabalhador terá direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3 — Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 14.<sup>a</sup>

4 — Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

- a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;
- b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5 — Não são consideradas, para os efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

- a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;
- b) As previstas nos n.ºs 1 a 5 e 8 da cláusula 117.<sup>a</sup>;
- c) Casamento;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa com quem viva em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;
- e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;
- f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados como estando directamente relacionados com o referido internamento;
- g) Exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, secretariado do GRAM e conselhos gerais de associações sindicais, conselhos de gerência dos SAMS, comissões nacionais de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

6 — Quando o trabalhador estiver incurso no n.º 4 da presente cláusula, o prémio a que tem direito só se vencerá após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador abrangido apenas pela alínea b) desse número o receber antes da passagem à situação de invalidez ou reforma por limite de idade.

7 — O prémio referido no n.º 1 desta cláusula é calculado com base no valor da maior retribuição mensal a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

## SECÇÃO III

### Empréstimos para habitação

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Limite de mobilização de recursos da instituição

As instituições divulgarão, para cada ano, o limite dos recursos a mobilizar para o crédito à habitação a conceder aos seus trabalhadores no activo ou na pré-reforma e aos reformados por invalidez ou antecipadamente até aos 65 anos de idade.

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Finalidade dos empréstimos

1 — Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria;
- f) Aquisição ou construção de estacionamento automóvel.

2 — Serão concedidos empréstimos para substituição de outros em curso, em instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Prazo de amortização

1 — O prazo máximo de cada empréstimo concedível ao mesmo trabalhador é de 30 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria, sendo certo que todo o empréstimo tem de estar liquidado até o mutuário completar 65 anos de idade.

2 — No caso de liquidação antecipada de um empréstimo, pode voltar a aplicar-se o disposto no número anterior desde que tenham decorrido pelo menos seis anos desde a data em que foi disponibilizado todo o capital do crédito liquidado.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo de crédito concedível nas condições do presente acordo é de € 155 000 e não pode ultrapassar 95 % do valor total da habitação.

2 — O valor constante do número anterior é revisto anualmente.

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### Taxas de juro e outras condições

1 — A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu.

2 — A variação da taxa referida no n.º 1 desta cláusula determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3 — A variação das taxas do empréstimo a que se refere o número anterior tem como limite, no sentido ascendente, a taxa de 15 %.

4 — As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção constam de regulamentação própria.

### CAPÍTULO XII

#### Execução do contrato

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Cada uma das partes outorgantes compromete-se a velar pela execução do presente acordo.

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### Infracções às cláusulas convencionais

As infracções às cláusulas deste acordo são puníveis nos termos da lei.

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### Cumprimento da obrigação contratual infringida

1 — O pagamento de qualquer coima não dispensa a entidade condenada de cumprir a obrigação contratual infringida.

2 — Conjuntamente com as coimas, são sempre cobradas as indemnizações devidas aos trabalhadores prejudicados.

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

##### Destino do produto das coimas

O produto das coimas aplicadas por infracção às cláusulas deste acordo tem o destino que a lei determinar.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho vigentes entre as instituições e os trabalhadores referidos na cláusula 2.<sup>a</sup>, bem como os celebrados depois da sua entrada em vigor.

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### Revogação do contrato anterior

Com a entrada em vigor deste acordo colectivo de trabalho para as instituições de Crédito Agrícola Mútuo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o anterior acordo colectivo de trabalho, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2003.

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### Reclassificação

1 — Os trabalhadores ao serviço das instituições à data da entrada em vigor do presente acordo serão reclassificados nos respectivos níveis e grupos, consoante as funções que desempenham e de acordo com o tempo de serviço prestado na instituição.

2 — Nenhum trabalhador pode ser prejudicado ou sofrer diminuição da retribuição mensal, em virtude desta reclassificação.

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### Regime transitório dos extintos subsídios de função

Os trabalhadores que em 31 de Março de 1992 tinham direito à atribuição dos subsídios de função mantêm o direito à atribuição de um complemento de retribuição no valor de € 17,16, mas só na medida em que o mesmo não seja absorvido por subsequentes aumentos que não decorram das diuturnidades nem de actualizações gerais de vencimentos.

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### Regime transitório de segurança social

No máximo até dois anos após a entrada em vigor do presente acordo, será revisto o regime de segurança social constante do capítulo X.

Cláusula 142.<sup>a</sup>

**Regime transitório do abono para falhas**

A percentagem referida no n.º 2 da cláusula 83.<sup>a</sup> será reduzida para 35% até 31 de Dezembro de 2004.

Cláusula 143.<sup>a</sup>

(transitória)

**Contribuições para os SAMS**

Os valores percentuais para o cálculo das contribuições, previstos no n.º 4 da cláusula 116.<sup>a</sup>, entram em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005.

Pela FENACAM — Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, em representação das caixas de crédito agrícola mútuo e da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, da lista das caixas mandantes:

*Paulo Rebelo Barbosa de Macedo*, presidente.  
*Josué Cândido Ferreira dos Santos*, vice-presidente.  
*Alberto Gonçalo Resende Moreira Festa*, director/tesoureiro.

Pelo SNOTB — Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

*Afonso Pires Diz*, mandatário.  
*Rui Daniel Sousa*, mandatário.

Pelo SIB — Sindicato Independente da Banca:

*Fernando Monteiro Fonseca*, mandatário.  
*Leopoldo Álvaro de Medeiros Tavares*, mandatário.

**ANEXO I**

**Grupos profissionais**

Grupo I

Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições abrangidas por este ACT (funções de coordenação, comerciais, administrativas e técnicas).

Grupo II

Integra os trabalhadores qualificados que exerçam profissões de natureza não especificamente bancária, designadamente telefonistas e trabalhadores dos serviços auxiliares de manutenção e património.

Grupo III

Integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio geral às actividades das instituições e os não qualificados das profissões e funções do grupo II, bem como os que exerçam tarefas auxiliares dessas mesmas profissões e funções, com excepção das englobadas no grupo IV, e nomeadamente:

Contínuo;  
Motorista.

Grupo IV

Integra os trabalhadores que exerçam funções auxiliares indiferenciadas, nomeadamente de limpeza.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

(Em euros)

Nível	Em 2004	Em 2005
18.....	2 398,30	2 458,30
17.....	2 168,50	2 222,70

(Em euros)

Nível	Em 2004	Em 2005
16.....	2 017,60	2 068,10
15.....	1 858,70	1 905,20
14.....	1 696,20	1 738,60
13.....	1 539,40	1 577,90
12.....	1 409,80	1 445,10
11.....	1 298,40	1 330,90
10.....	1 161,40	1 190,50
9.....	1 065,70	1 092,40
8.....	965,40	989,60
7.....	893,20	915,60
6.....	844,60	865,80
5.....	747,50	766,20
4.....	648,50	664,70
3.....	563,70	577,80
2.....	497,20	509,70
1.....	422,60	433,20

**ANEXO III**

**Categorias**

*Director central.* — É o trabalhador que, na esfera da sua responsabilidade, toma as grandes decisões, no quadro dos objectivos da instituição e das orientações e normativos aprovados pelo Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo (SICAM), garantindo a prestação dos serviços necessários.

*Director central-adjunto.* — É o trabalhador que ao nível da direcção central, colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes actividades da estrutura, cabendo-lhe, quando não depender directamente do órgão de gestão, substituir o superior hierárquico nas suas férias, faltas, licenças ou impedimentos.

*Adjunto da direcção.* — É o trabalhador que nas caixas de crédito agrícola mútuo, dependendo directamente dos órgãos sociais eleitos, colabora na elaboração das políticas e na preparação das decisões, podendo ainda, no âmbito das competências delegadas, assumir poderes de gestão corrente e ou comercial da instituição a nível global ou sectorial.

*Gerente-geral.* — É o trabalhador que nas caixas de crédito agrícola mútuo, dependendo directamente dos órgãos sociais eleitos, prepara e apoia as decisões a tomar superiormente, assumindo não só a coordenação do balcão da sede mas também os poderes de gestão corrente da instituição que lhe sejam delegados.

*Assistente de direcção.* — É o trabalhador que prepara os elementos necessários para a tomada de decisões ao nível da direcção da estrutura em que está integrado, podendo exercer actividade de coordenação global ou sectorial, no âmbito de competências delegadas.

*Gerente.* — É o trabalhador que no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe for superiormente delegada tem por função a gestão comercial e administrativa de um balcão da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo ou do balcão da sede de uma caixa de crédito agrícola mútuo, caso não exista um gerente-geral.

*Subgerente.* — É o trabalhador que, nas condições da existência de um gerente-geral ou de um gerente, em

plano subordinado participa na gestão comercial e administrativa do balcão, cabendo-lhe substituir a gerência nas suas ausências e impedimentos.

*Chefe de serviço ou de zona, chefe de secção, coordenador de área, coordenador de delegação.* — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço ou de uma zona, secção, área, delegação ou outra unidade de estrutura equivalente de uma instituição. Sem prejuízo da manutenção da retribuição, os chefes de serviço ou de zona, de secção e de área têm mobilidade interestruturas.

*Coordenador de unidade de apoio.* — É o trabalhador que, além de executar as tarefas normais dos grupos II, III ou IV, coordena a actividade dos restantes trabalhadores afectos à estrutura em que está inserido.

*Promotor comercial.* — É o trabalhador que, no exterior do estabelecimento, estabelece e mantém relações entre os clientes e a instituição, promovendo o esclarecimento daqueles sobre a actividade desta, no sentido de os interessar pelos seus serviços, podendo desempenhar também tarefas de recolha e entrega de valores, tendo, neste caso, direito a abono para falhas nos termos previstos neste acordo.

*Gestor de clientes.* — É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a sua carteira de clientes, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

*Assistente de clientes.* — É o trabalhador que realiza operações de natureza administrativa, operativa, comercial e caixa/atendimento em balcão ou delegação, promovendo também os produtos e serviços comercializados pela instituição.

*Assessor técnico.* — É o trabalhador que exerce funções de consultoria e assessoria técnica aos órgãos de gestão, dependendo directamente destes, colaborando também na definição de estratégias, políticas e metodologias globais ou sectoriais a adoptar pela instituição, acompanhando o controlo dos resultados.

*Técnico do grau I.* — É o trabalhador que participa na elaboração e ou controlo das actividades de unidades de estrutura da instituição, elabora normalmente pareceres, análises ou projectos de elevada complexidade técnica e ou científica; exerce a sua actividade com autonomia técnica, podendo competir-lhe supervisionar trabalhos da mesma natureza em produção por outros trabalhadores técnicos de grau inferior.

*Técnico do grau II.* — É o trabalhador que, podendo supervisionar técnico de grau igual ou inferior, elabora pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam, normalmente, as decisões dos órgãos executivos da instituição. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

*Técnico do grau III.* — É o trabalhador que, não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de, respectivamente, grau ou nível superior ou, esporadicamente, iguais. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

*Cambista.* — É o trabalhador com formação e capacidade específicas que decide e ou executa, com autonomia operacional e de acordo com instruções recebidas, operações de compra e venda, à vista ou a prazo e ou de obtenção ou colocação de moeda estrangeira em depósitos e outras formas de investimento, estabelecendo e respondendo a contactos com bancos nacionais ou estrangeiros, a fim de satisfazer as necessidades da instituição e dos clientes ou as solicitações do mercado.

*Técnico do grau IV.* — É o trabalhador que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional, designadamente o técnico de contas, inscrito na Direcção-Geral de Contribuições e Impostos e que, nomeado pela instituição, assuma a responsabilidade pela contabilidade da mesma; exerce as suas funções sobre orientação e controlo. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

*Assistente técnico.* — É o trabalhador que, possuidor de formação académica superior, desenvolve actividades em colaboração com os técnicos, promove e apoia a aplicação das metodologias definidas e executa tarefas de apoio técnico aos estudos, projectos ou pareceres em elaboração.

*Secretário.* — É o trabalhador adstrito ao conselho de administração, conselho de gestão e direcção que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas e copia directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as; solicita pedidos de informação; atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras e elabora actas. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda, por sua iniciativa, as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

*Telefonista, auxiliar de manutenção e património, contínuo, motorista e auxiliar de limpeza.* — São os trabalhadores que exercem tarefas específicas da sua profissão no apoio geral às actividades das instituições.



**ANEXO IV**

**Níveis mínimos de retribuição**

Área funcional	Grupo	Categoria	Nível mínimo
Coordenação/enquadramento .....	I	Director central .....	16
		Director central-adjunto .....	14
		Adjunto da direcção .....	14
		Gerente-geral .....	12
		Assistente da direcção .....	11
		Gerente (balcão sede) .....	11
		Chefe de serviço ou de zona .....	11
		Subgerente .....	10
		Coordenador de área .....	9
	Chefe de secção .....	9	
Coordenador de delegação .....	7		
	II	Coordenador de unidade de apoio .....	7
Acção comercial directa .....	I	Promotor comercial .....	6
		Gestor de cliente .....	5
		Assistente de cliente .....	4
Técnica .....	I	Assessor técnico .....	16
		Técnico do grau I .....	15
		Técnico do grau II .....	12
		Técnico do grau III .....	10
		Cambista .....	9
		Técnico do grau IV .....	8
Assistente técnico .....	6		
Operativa/administrativa .....	I	Secretário .....	6
		Assistente administrativo .....	4
Apoio .....	II	Telefonista .....	3
		Auxiliar de manutenção e património .....	3
	III	Contínuo .....	2
		Motorista .....	2
	IV	Auxiliar de limpeza .....	1

1 — Todas as categorias das áreas funcionais «acção comercial directa», «técnica», «operativa/administrativa» e «apoio», bem como as categorias de gerente, subgerente, chefe de serviço ou de zona, chefe de secção e coordenador de área, são assumíveis pelos trabalhadores das instituições subscritoras do presente acordo.

2 — As categorias de adjunto de direcção, gerente-geral e coordenador de delegação são assumíveis pelos trabalhadores das caixas de crédito agrícola mútuo.

3 — As categorias de director central, director central-adjunto e assistente de direcção são assumíveis pelos trabalhadores da FENACAM e da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo.

4 — Os trabalhadores que possuam categorias oriundas do ACT outorgado em 1992 e não constantes do presente anexo transitarão, por mútuo acordo, para uma das supralistadas, sem perda do nível e retribuição actual, ou manterão as categorias actuais até à cessação do respectivo contrato de trabalho.

**ANEXO V**

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período	2.º período	Último período
	Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo VI	Número de mensalidades iguais a metade das fixadas no anexo VI	(até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) — Porcentagem das mensalidades fixadas no anexo VI
1*	1*	1*	20
2	2	2	20
3	3	3	20
4	4	4	20
5	5	5	20
6	6	6	20
7	7	7	20
8	8	8	20
9	9	9	20
10	10	10	20
11	11	11	24
12	12	12	27
13	13	13	30
14	14	14	33
15	15	15	36

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período	2.º período	Último período
	Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo VI	Número de mensalidades iguais a metade das fixadas no anexo VI	(até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) — Percentagem das mensalidades fixadas no anexo VI
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	—	52
21	21	—	55
22	22	—	58
23	23	—	62
24	24	—	65
25	25	—	68
26	26	—	71
27	27	—	74
28	28	—	77
29	29	—	81
30	30	—	84
31	31	—	87
32	32	—	90
33	33	—	93
34	34	—	96
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador.	—	100

#### ANEXO VI

(Em euros)

Níveis	Reforma		Pensões de sobrevivência (40 % do anexo II)	
	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados na situação de reforma	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores abrangidos pela cláusula 114. <sup>a</sup> e colocados na situação de reforma	Mensalidade	Mensalidade ao abrigo da cláusula 114. <sup>a</sup>
<b>2004</b>				
18	2 064,26	2 105,55	959,32	978,51
17	1 862,66	1 899,91	867,40	884,75
16	1 719,81	1 754,21	807,04	823,18
15	1 586,08	1 617,80	743,08	758,35
14	1 449,62	1 478,61	678,48	692,05
13	1 324,86	1 351,36	615,76	628,08
12	1 225,40	1 249,91	563,92	575,20
11	1 139,77	1 162,57	519,36	529,75
10	1 032,09	1 052,73	464,56	473,85
9	947,64	966,59	426,28	434,81
8	858,49	875,66	386,16	393,88
7	796,66	812,59	365,60	372,91
6	757,25	772,40	365,60	372,91
5	678,59	692,16	365,60	372,91
4	597,86	609,82	365,60	372,91
3	529,75	540,35	365,60	372,91
2	475,27	484,78	365,60	372,91
1	422,60	431,05	365,60	372,91
<b>2005</b>				
18	2 115,90	2 158,22	983,32	1 002,99
17	1 909,25	1 947,44	889,08	906,86
16	1 762,85	1 798,11	827,24	843,78
15	1 625,75	1 658,27	762,08	777,32
14	1 485,90	1 515,62	695,44	709,35
13	1 358	1 385,16	631,16	643,78
12	1 256,05	1 281,17	578,04	589,60
11	1 168,30	1 191,67	532,36	543,01

(Em euros)

Níveis	Reforma		Pensões de sobrevivência (40 % do anexo II)	
	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados na situação de reforma	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores abrangidos pela cláusula 114. <sup>a</sup> e colocados na situação de reforma	Mensalidade	Mensalidade ao abrigo da cláusula 114. <sup>a</sup>
10	1 057,90	1 079,06	476,20	485,72
9	971,35	990,78	436,96	445,70
8	879,95	897,55	395,84	403,76
7	816,60	832,93	374,70	382,19
6	776,20	791,72	374,70	382,19
5	695,55	709,46	374,70	382,19
4	612,85	625,11	374,70	382,19
3	543	553,86	374,70	382,19
2	487,15	496,89	374,70	382,19
1	433,20	441,86	374,70	382,19

#### Mensalidades mínimas de reforma

2004

Grupo I — € 648,50.  
Grupo II — € 563,70.  
Grupo III — € 487,20.  
Grupo VI — € 422,60.

2005

Grupo I — € 664,70.  
Grupo II — € 577,80.  
Grupo III — € 509,70.  
Grupo VI — € 433,20.

#### ANEXO VII

(Em euros)

Cláusula	Designação	Valor
<b>2004</b>		
28. <sup>a</sup>	Indemnização por acidente em viagem . . . . .	130 176,87
29. <sup>a</sup> -A	Indemnização por morte em acidente de trabalho . . . . .	130 176,87
80. <sup>a</sup>	Subsídio de almoço . . . . .	7,96
81. <sup>a</sup>	Diuturnidades . . . . .	35,95
82. <sup>a</sup>	Ajudas de custo:	
	a) Em Portugal . . . . .	44,26
	b) No estrangeiro . . . . .	154,87
	c) De refeição . . . . .	13,76
83. <sup>a</sup>	Abono para falhas . . . . .	118,62
87. <sup>a</sup>	Subsídio a trabalhador-estudante . . . . .	16,95
125. <sup>a</sup>	Subsídio infantil . . . . .	22,08
126. <sup>a</sup>	Subsídio de estudo:	
	a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade . . . . .	24,55
	b) 5.º e 6.º anos de escolaridade . . . . .	34,71
	c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade . . . . .	43,13
	d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade . . . . .	52,38
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior . . . . .	60,03
<b>2005</b>		
28. <sup>a</sup>	Indemnização por acidente em viagem . . . . .	133 431,29
29. <sup>a</sup>	Indemnização por morte em acidente de trabalho . . . . .	133 431,29
80. <sup>a</sup>	Subsídio de almoço . . . . .	8,16
81. <sup>a</sup>	Diuturnidades . . . . .	36,85
82. <sup>a</sup>	Ajudas de custo:	
	a) Em Portugal . . . . .	45,37
	b) No estrangeiro . . . . .	158,74
	c) De refeição . . . . .	14,10

(Em euros)		
Cláusula	Designação	Valor
83. <sup>a</sup>	Abono para falhas .....	121,59
87. <sup>a</sup>	Subsídio a trabalhador-estudante .....	17,37
125. <sup>a</sup>	Subsídio infantil .....	22,63
126. <sup>a</sup>	Subsídio de estudo:	
	a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade ...	25,16
	b) 5.º e 6.º anos de escolaridade .....	35,58
	c) Do 7.º ao 9.º anos de escolaridade ..	44,21
	d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade	53,69
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior .....	61,53

## ANEXO VIII

### Regulamento do crédito à habitação

#### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

##### Artigo 1.º

###### Fins dos empréstimos

1 — Os empréstimos objecto deste regulamento visam a finalidade inscrita na cláusula 129.<sup>a</sup> do ACT para as ICAM (ACT).

2 — Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas na cláusula 129.<sup>a</sup> do ACT, poderão também ser concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

3 — Nos casos referidos nas alíneas *a* e *b*) do n.º 1 da cláusula 129.<sup>a</sup> do ACT, as instituições adiantarão, nas condições constantes do presente regulamento, mediante a apresentação do contrato-promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respectivamente:

- a) Dois terços do valor do empréstimo;
- b) Um terço do valor do terreno, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado.

4 — Nos casos referidos nas alíneas *b*) e *c*) do n.º 1 da cláusula 129.<sup>a</sup> do ACT, considera-se custo de habitação, para efeitos do presente regulamento, a soma do custo da construção e do terreno, salvo se, por força da avaliação, forem determinados valores inferiores.

5 — Não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contratados, seja a que título for, junto de terceiros nem para construção por administração directa.

6 — O disposto na alínea *e*) do n.º 1 na cláusula 129.<sup>a</sup> do ACT abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

7 — Nos empréstimos a conceder ao abrigo do n.º 2:

- a) O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação nem superior aos limites fixados no artigo 5.º;

b) O trabalhador obriga-se a apresentar documento judicial comprovativo da separação judicial de pessoas e bens ou do divórcio.

##### Artigo 2.º

###### Novos empréstimos

1 — Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente regulamento, o mesmo trabalhador pode solicitar sucessivamente novos empréstimos, quando se verifique alguma das seguintes situações:

- a) Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;
- b) Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente que se considere justificativo de novo pedido;
- c) Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efectuado com outros bens partilháveis.

2 — No caso da alínea *b*) do precedente n.º 1:

- a) A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 180 dias, da habitação substituída;
- b) O novo financiamento não poderá ser superior à diferença entre o preço de aquisição da nova habitação e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

3 — Nos casos referidos na alínea *c*) do n.º 1, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50% do valor da avaliação pelas instituições, deduzido de 50% do capital em dívida do anterior empréstimo.

4 — A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos, nos termos do n.º 1, não poderá exceder, em cada momento, os limites fixados no artigo 5.º

##### Artigo 3.º

###### Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Serem contratados sem termo e terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental previsto no ACT;
- b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo n.º 1 do artigo 2.º

##### Artigo 4.º

###### Limite de mobilização de recursos da instituição

1 — As instituições concederão crédito à habitação aos seus trabalhadores, nos termos previstos neste regulamento e no referido acordo.

2 — O disposto no número anterior não será aplicável às instituições durante o período em que eventualmente venham a encontrar-se em situação de fundos próprios inferiores ao mínimo legal.

3 — As instituições divulgarão, para cada ano, nos termos do número seguinte, o limite dos recursos a mobilizar para o crédito à habitação.

4 — O montante a afectar por instituição será o que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$C = \frac{N}{14} \times V$$

sendo  $C$  o montante global do crédito a conceder,  $N$  o número de trabalhadores no activo da instituição em 31 de Dezembro do ano anterior (o arredondamento efectua-se sempre para o número inteiro superior) e  $V$  o montante máximo a conceder a cada trabalhador.

5 — Deverão ser definidos, pelas instituições, sistemas de aplicação deste regulamento que viabilizem a utilização integral do limite referido no número anterior, desde que existam pedidos por satisfazer.

#### Artigo 5.º

##### Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor do empréstimo a conceder a cada trabalhador será o estabelecido no ACT.

2 — No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não poderá exceder 95% do valor das mesmas, até ao limite de 60% do valor total da habitação.

#### Artigo 6.º

##### Limites em função do rendimento do agregado familiar

1 — O empréstimo não poderá exceder um valor que determine um encargo mensal superior a  $\frac{1}{24}$  dos rendimentos brutos anuais do agregado familiar do mutuário, nunca podendo ultrapassar 50% do rendimento líquido mensal desse agregado.

2 — Para efeitos do presente regulamento, considera-se:

- a) «Agregado familiar» o trabalhador, o cônjuge ou companheiro(a) que viva com ele(a), há mais de dois anos, em condições análogas às dos cônjuges e os respectivos ascendentes, descendentes e filhos adoptivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica;
- b) «Rendimento do agregado familiar» a soma de todos os rendimentos brutos não eventuais dos seus componentes.

3 — Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência, de valor superior a uma vez e meia o montante do salário mínimo nacional.

#### Artigo 7.º

##### Confirmação das declarações

As instituições reservam-se o direito de, sempre que o entenderem conveniente, efectuar as diligências neces-

sárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

#### Artigo 8.º

##### Regras de preferência

1 — As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes, incluindo os abrangidos pelo n.º 2 da cláusula 129.ª do ACT, para determinação da escala nominal dos interessados, serão as constantes do anexo deste regulamento, considerando-se as condições de habitação à data de 31 de Dezembro de cada ano.

2 — Será organizada uma lista ordenada de todos os trabalhadores que se candidatarem à aplicação de cada dotação anual, a publicar no prazo máximo de 90 dias, após a data referida no número anterior, com validade até à integral utilização daquela verba.

#### Artigo 9.º

##### Taxas de juro e prazos de amortização

A taxa de juro e o prazo de amortização serão os que estiverem fixados no ACT.

#### Artigo 10.º

##### Prazo de utilização em caso de construção

1 — A utilização total do empréstimo, em caso de construção, deverá ser feita no prazo máximo de dois anos, após a outorga do respectivo contrato.

2 — A entrega ao mutuário das parcelas do empréstimo será obrigatoriamente precedida de avaliação ou medição da obra que a justifique.

#### Artigo 11.º

##### Pagamento do empréstimo

1 — A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão efectuados em prestações mensais de igual valor.

2 — A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

3 — As prestações serão sempre deduzidas mensalmente nos vencimentos dos beneficiários ou debitadas nas respectivas contas de depósito à ordem, devendo, na última hipótese, os trabalhadores tomar o compromisso de receber o vencimento por transferência de conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos.

4 — A concessão de adiantamento, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 3 do artigo 1.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 14.º

5 — Quando a utilização do empréstimo se efectuar por parcelas, nos termos do artigo 10.º ou nos termos do número anterior deste artigo, a cobrança dos juros daquelas será feita mensalmente, nos termos do anterior n.º 3, mas não podendo o seu montante exceder o valor da 1.ª prestação.

6 — Nos casos de adiantamento para aquisição, a respectiva escritura de compra e o contrato de empréstimo deverão ser celebrados no prazo máximo de um ano a contar da data da concessão do adiantamento.

7 — A título excepcional, e desde que apresentada justificação aceitável, o prazo fixado no número anterior será prorrogado por igual período.

8 — O incumprimento dos prazos fixados ou a não concretização da compra por facto imputável ao beneficiário implica o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa praticada pelas instituições mutuantes para operações de igual prazo.

#### Artigo 12.º

##### Pagamento antecipado

1 — O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir as instituições 30 dias antes daquele em que pretende usar essa faculdade.

2 — As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com as instituições mutuantes.

#### Artigo 13.º

##### Garantias — Hipoteca

1 — Os empréstimos serão garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2 — Poderão, no entanto, ser garantidos, por segunda hipoteca, os empréstimos para beneficiação ou ampliação, e ainda os empréstimos referidos no n.º 2 do artigo 1.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objecto da garantia, seja suficiente.

3 — Serão sempre autorizadas as substituições dos objectos de garantia, desde que os trabalhadores tenham alienado o primitivo objecto, com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

4 — As instituições, considerando o prazo e ou montante do empréstimo, poderão aceitar outras garantias.

#### Artigo 14.º

##### Seguros

1 — O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte ou de invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da respectiva amortização, ou que garanta a liquidação da dívida na data do evento, a favor da instituição mutuante.

2 — No caso em que o vencimento do cônjuge ou companheiro(a) seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deverá abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3 — O mutuário terá também de contratar um seguro com a cobertura mínima obrigatória de incêndio da habitação, com cláusula de credor privilegiado a favor da entidade financiadora, sendo o montante mínimo seguro calculado em função do valor de reconstrução do imóvel, tendo em consideração o previsto em portaria competente para o efeito, publicada no *Diário da República*; nos casos de construção, deverá contratar o seguro respectivo, a vigorar durante o período de construção do imóvel, com cláusula de credor privilegiado a favor da entidade financiadora, devendo depois passar para seguro de incêndio logo que a construção se encontre finalizada.

4 — As cláusulas dos contratos de seguro previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pela instituição mutuante, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que «A instituição de crédito mutuante está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada.».

#### Artigo 15.º

##### Obrigações de habitar

1 — Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efectiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2 — Qualquer que seja a modalidade do crédito, se o imóvel deixar de se destinar à habitação permanente do próprio trabalhador e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto esteja constatado.

#### Artigo 16.º

##### Situações especiais

1 — Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que, de acordo com as políticas de mobilidade de pessoal, vigentes nas instituições, estejam a exercer a actividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar, desde que renunciem ao direito de preferência nas transferências para o local dessa mesma habitação, podendo as instituições fazer depender a concessão do empréstimo da prévia concordância do beneficiário a eventuais transferências, no interesse das instituições, para qualquer outra modalidade.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o uso e fruição do imóvel ficam exclusivamente reservado ao beneficiário e aos membros do seu agregado familiar, salvo autorização escrita das instituições para a cedência do uso e fruição.

3 — A não observação do disposto no número anterior determinará o imediato vencimento do empréstimo, considerando-se imediatamente exigíveis as quantias em dívida e ficando o devedor em mora com juros à taxa legal.

## Artigo 17.º

### Incumprimento do contrato

1 — O incumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará o vencimento imediato das prestações em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2 — Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3 — Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo do n.º 2 do artigo 1.º e da alínea c) do n.º 1 do artigo 2.º, o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, ou com este celebrar novo casamento, a instituição pode aplicar o disposto no precedente n.º 1.

## Artigo 18.º

### Extinção do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções na instituição mutuante, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma e despedimento colectivo.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo, até ao pagamento integral do montante em dívida, salvo se a instituição mutuante admitir que se justifique a concessão de diferentes modalidades de prazos e taxas.

## CAPÍTULO II

### Do processo

## Artigo 19.º

### Período de apresentação dos pedidos de empréstimo

De 2 a 31 de Dezembro estarão abertas as inscrições relativas ao ano seguinte.

## Artigo 20.º

### Validade dos pedidos de empréstimo

1 — Os pedidos de empréstimo apenas produzirão efeitos para o estabelecimento das prioridades no ano a que respeitam, entendendo-se que os pedidos não atendidos, por insuficiência de dotação anual, terão de ser apresentados no(s) próximo(s) concurso(s), sob pena de não serem considerados.

2 — O proponente deverá actualizar, até ao último dia fixado para apresentação dos pedidos, os elementos da proposta inicial que se tenham alterado.

## Artigo 21.º

### Instrução do processo

Os processos de empréstimo devem ser instruídos com toda a documentação legalmente exigida e que se mostre indispensável ao seu estudo, designadamente:

1) Empréstimos para aquisição de moradia ou andar já construído:

- a) Identificação actualizada da propriedade;
- b) Contrato-promessa de compra e venda;
- c) Planta da moradia (ou andar) e do terreno;
- d) Caderneta predial urbana ou duplicado da participação para inscrição na matriz ou certidão de teor da repartição de finanças;
- e) Identificação completa dos vendedores e dos cobradores hipotecários, se for caso disso;
- f) Quando o vendedor for uma sociedade, certidão de registo comercial donde constem as regras para obrigar a sociedade e os nomes dos seus representantes;
- g) Licença de habitação/utilização;

2) Empréstimos para construção de habitação própria:

- a) Identificação do terreno;
- b) Certidão de teor do artigo matricial, da participação para a inscrição na matriz, se ainda estiver omissa, ou caderneta predial;
- c) Contrato-promessa de compra e venda do terreno, se houver lugar à aquisição do terreno;
- d) Projecto autenticado pelos serviços técnicos da câmara, respectiva memória descritiva e justificativa, cálculos de estabilidade e caderno de encargos;
- e) Declaração do construtor assumindo o compromisso de edificar de acordo com o caderno de encargos, donde conste o respectivo preço e condições de pagamento, e com menção expressa da data limite para a conclusão da obra;
- f) Identificação completa dos vendedores, no caso de aquisição do terreno;
- g) Certificado do loteamento, quando necessário;

3) Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente:

- a) Serão necessários os elementos constantes das alíneas a), d) e f) do n.º 1 e das alíneas d) e e) do n.º 2;
- b) As instituições poderão, excepcionalmente, dispensar a observância da alínea e) do n.º 2 se o montante previsto para a obra e a capacidade do proponente mostrarem a viabilidade de autoconstrução ou execução por administração directa;

4) Empréstimo para substituição de empréstimo em curso noutras instituições de crédito agrícola mútuo ou outras:

- a) Os documentos julgados necessários nos n.ºs 1 e 2, conforme o empréstimo tenha sido concedido para aquisição ou construção;
- b) Declaração da instituição mutuante donde constem o montante em dívida, a data da concessão do empréstimo, a respectiva finalidade e, quando o houver, o valor da respectiva avaliação e garantias existentes;

5) Em qualquer caso, o proponente mutuário deverá apresentar certidão da conservatória do registo predial donde constem todos os registos em vigor e, nomeadamente, registo provisório de hipoteca pelo montante do empréstimo e dos juros de três anos sobre o prédio a adquirir, a construir, a ampliar ou a beneficiar.

#### Artigo 22.º

##### Avaliação, fixação do montante e prazos

1 — A partir da data em que lhe seja dado conhecimento da autorização provisória, o requerente tem o prazo de três meses para proceder à formalização do processo, através da entrega da documentação indispensável para se mandar proceder à avaliação da habitação que pretende adquirir, construir, ampliar ou beneficiar, bem como qualquer outra que, eventualmente, lhe venha a ser solicitada pelos serviços.

2 — O montante da autorização provisória poderá ser alterado para um valor superior, desde que sejam respeitados os requisitos apresentados pelo interessado no período de inscrição, desde que caiba no valor fixado por avaliação, se mostre devidamente fundamentado e, nos casos de construção, não resulte de alterações ao projecto inicial, e possa ser contemplado dentro do limite fixado nos termos do artigo 4.º do presente regulamento.

3 — Após a recepção da documentação solicitada, e no prazo máximo de 60 dias, as instituições procederão à avaliação da habitação ou do terreno e da habitação a construir, beneficiar, ampliar, vender, ou aquela que garantirá o empréstimo a substituir e fixarão o montante do empréstimo a conceder, de acordo com os limites referidos nos artigos 2.º, 5.º e 6.º

4 — Após a avaliação será comunicada ao requerente a autorização definitiva, tendo este o prazo de 120 dias para a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.

5 — Os prazos contemplados neste artigo poderão, a título excepcional, ser prorrogados por igual período, mediante pedido do trabalhador, devidamente justificado.

#### Artigo 23.º

##### Caducidade da autorização

A não observância dos prazos fixados no artigo anterior, por parte do trabalhador, implica a caducidade

da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respectivo processo e consequente perda da pontuação acumulada.

#### Artigo 24.º

##### Forma do contrato

As condições dos empréstimos serão reduzidas a escrito e revestirão a forma exigida por lei.

#### Artigo 25.º

##### Reembolso de encargos custeados pelas instituições

As instituições poderão exigir reembolso de todas as despesas que hajam realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

#### Artigo 26.º

##### Conceitos

A definição e a aplicação dos conceitos constantes do anexo deste regulamento será estabelecida internamente pelas instituições e dada a conhecer previamente a todos os trabalhadores.

#### Artigo 27.º

##### Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor na data da sua assinatura e não prejudica situações mais favoráveis já existentes.

#### ANEXO

##### Regras de preferência

1 — Condições de habitação:

a) Título de ocupação:

Habitação própria inadequada — 5 pontos;  
Locação — 20 pontos;  
Sublocação ou hospedagem — 30 pontos;

b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem):

Independente — 0 pontos;  
Coabitação com familiares — 5 pontos;  
Coabitação com não familiares — 10 pontos;

c) Índice de ocupação:

$$I = \frac{NPR \times 10}{NQ}$$

sendo:

*NPR* o número de pessoas residentes;  
*NQ* o número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de 1);

d) Relação renda-rendimentos do agregado familiar:

Até 10% — 5 pontos;  
Superior a 10% e até 20% — 10 pontos;  
Superior a 20% e até 30% — 15 pontos;  
Superior a 30% e até 40% — 20 pontos;  
Superior a 40% e até 50% — 25 pontos;  
Superior a 50% — 30 pontos.

## 2 — Situação familiar:

- Independente ou isolado — 5 pontos;
- Com agregado familiar — 10 pontos;
- Por cada ascendente — 5 pontos;
- Por cada descendente — 10 pontos;
- Descendentes de sexo diferente — 10 pontos.

## 3 — Rendimento familiar *per capita*:

- Até  $N8 \times 4$  — 40 pontos;
- De  $N8 \times 4$  a  $N8 \times 5,5$  — 35 pontos;
- De  $N8 \times 5,5$  a  $N8 \times 7$  — 30 pontos;
- De  $N8 \times 7$  a  $N8 \times 8,5$  — 25 pontos;
- De  $N8 \times 8,5$  a  $N8 \times 10$  — 20 pontos;
- De  $N8 \times 10$  a  $N8 \times 11,5$  — 15 pontos;
- De  $N8 \times 11,5$  a  $N8 \times 13$  — 10 pontos;
- De  $N8 \times 13$  a  $N8 \times 14,5$  — 5 pontos;
- Mais de  $N8 \times 14,5$  — 0 pontos;

sendo  $N8$  a retribuição do nível 8 constante do anexo II e o rendimento familiar *per capita* obtido pela divisão dos rendimentos anuais do agregado familiar pelo número de elementos que o constituem.

## 4 — Situações especiais:

- a) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba, por cada ano não contemplado — 25 pontos;
- b) Compra da habitação por arrendatário com pelo menos três anos de habitação efectiva na casa arrendada objecto da aquisição — prioridade absoluta;
- c) Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho — prioridade absoluta.

### Declaração

Entre a FENACAM — Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, em representação das caixas de crédito agrícola mútuo e da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, abaixo signatárias, por um lado, e, por outro, o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca, também abaixo signatários, foi acordado:

1 — Alterar o ACT das instituições de crédito agrícola mútuo, nos exactos termos do texto em anexo, que vai ser assinado pelas partes, o qual:

- a) Substitui e revoga as correspondentes cláusulas e anexos do acordo de adesão entre a FENACAM — Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários aos ACT entre as caixas de crédito agrícola mútuo e outros sindicatos, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 2001, e do acordo colectivo de trabalho entre várias caixas de crédito agrícola mútuo e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e

outro — alteração salarial e outras — publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2002, o qual, na sua nova redacção, se considera globalmente mais favorável;

- b) Vai ser enviado para depósito no Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## 2 — Mais acordaram que:

- a) De acordo com a cláusula 3.<sup>a</sup>, n.º 7, do ACT, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2004 a tabela salarial acordada para 2004 e todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão para o mesmo ano, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, que terão efeito a partir de 1 de Junho 2004;
- b) De acordo com a cláusula 3.<sup>a</sup>, n.º 7, do ACT, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2005 a tabela salarial acordada para 2005 e todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão para o mesmo ano;
- c) Para 2004 e 2005 as cláusulas com expressão pecuniária são fixadas nos valores constantes, respectivamente, do anexo VII, «2004» e «2005»;
- d) Para 2004 e 2005 os valores das mensalidades e pensões resultantes da aplicação das cláusulas 110.<sup>a</sup>, 112.<sup>a</sup> e 114.<sup>a</sup> são as constantes, respectivamente, do anexo VI, «2004» e «2005».

2 — As partes procederam à apreciação da adequação das cláusulas do ACT ora objecto de revisão global às normas imperativas do Código de Trabalho e do respectivo regulamento, tendo alterado as cláusulas que se lhes afiguraram dever ser modificadas.

Lisboa, 29 de Março de 2005.

Pela FENACAM — Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, em representação das caixas de crédito agrícola mútuo e da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, constantes da lista anexa:

Paulo Rebelo Barbosa de Macedo, presidente.  
José Cândido Ferreira dos Santos, vice-presidente.  
Alberto Gonçalo Resende Moreira Festa, director/tesoureiro.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

Afonso Pires Diz, presidente da direcção.  
Rui Daniel Rodrigues Freitas de Sousa, director.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

Fernando Monteiro Fonseca, presidente da direcção.  
Leopoldo Alvaro de Medeiros Tavares, director.

FENACAM.  
Abrunheira.  
Águeda.  
Albergaria e Sever.  
Albufeira.  
Alcácer do Sal.  
Alcanhões.  
Alcobaça.  
Alenquer.  
Algarve.  
Aljustrel e Almodôvar.  
Alto Corgo e Tâmega.  
Alto Douro.  
Alto Guadiana.  
Alto Minho.  
Amares.  
Anadia.  
Área metropolitana do Porto.  
Armamar e Moimenta da Beira.  
Arouca.  
Arruda dos Vinhos.  
Aveiro e Ílhavo.  
Avis.  
Azambuja.



Bairrada e Aguiçeira.  
Barcelos.  
Beira Centro.  
Beja e Mértola.  
Borba.  
Cadaval.  
Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo.  
Caldas da Rainha, Óbidos e Peniche.  
Campo Maior.  
Cantanhede e Mira.  
Cartaxo.  
Castelo Branco.  
Castro Daire.  
Coimbra.  
Coruche.  
Costa Verde.  
Elvas.  
Entre Tejo e Sado.  
Estarreja.  
Estremoz, Monforte e Arronches.  
Évora.  
Fafe.  
Faveiros.  
Ferreira do Alentejo.  
Figueiró dos Vinhos.  
Fornos de Algodres.  
Guardiana Interior.  
Guarda e Celorico da Beira.  
Guimarães.  
Idanha-a-Nova e Penamacor.  
Lafões.  
Lamego.  
Loures.  
Lourinhã.  
Mafra.  
Minho.  
Mogadouro e Vimioso.  
Montalegre.  
Montemor-o-Novo.  
Mora.  
Murtosa.  
Nelas e Carregal do Sal.  
Norte Alentejano.  
Oliveira de Azeméis.  
Oliveira do Bairro.  
Oliveira do Hospital.  
Ovar.  
Paredes.  
Pernes.  
Pombal.  
Ponte de Sor.  
Portalegre e Alter do Chão.  
Porto de Mós.  
Póvoa de Varzim, Vila do Conde e Esposende.  
Região de Bragança.  
Região do Fundão e Sabugal.  
Ribatejo Centro.  
Ribatejo Norte.  
Ribatejo Sul.  
Salvaterra de Magos.  
Santiago do Cacém.  
Santo Tirso.  
São Bartolomeu de Messines e São Marcos da Serra.  
São João da Pesqueira.  
São Pedro do Sul.  
São Teotónio.  
Sátão e Vila Nova de Paiva.  
Seia.  
Serras de Ansião.  
Silves.  
Sintra e litoral.  
Sobral de Monte Agraço.  
Sotavento Algarvio.  
Sousel.  
Tarouca.  
Terra Quente.  
Terras de Miranda do Douro.  
Terras do Sousa, Basto e Tâmega.  
Torres Vedras.  
Tramagal.  
Vagos.  
Vale de Cambra.  
Vale do Dão.  
Vale do Douro.  
Vale do Sousa e Baixo Tâmega.  
Vale do Távora.  
Vila Franca de Xira.  
Vila Nova de Aço.  
Vila Nova de Famalicão.  
Vila Nova de Tazém.  
Vila Verde e Terras do Bouro.  
Viseu-Tondela.  
Zona do Pinhal.

Depositado em 11 de Maio de 2005, a fl. 92 do livro n.º 10, com o n.º 98/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AE entre a Estoril-Sol (III) — Turismo, Animação e Jogo, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, vigência e prevalência de normas

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Estoril-Sol (III) — Turismo, Animação e Jogo, S. A., com a CAE 92720, cuja actividade principal consiste na exploração de jogos de fortuna e azar, nos estabelecimentos existentes no concelho de Cascais, e, por outro, 559 trabalhadores ao seu serviço, representados pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, salvo o disposto no número seguinte, vigorando por um prazo mínimo de 36 meses.

2 — As tabelas salariais e as demais cláusulas de expressão pecuniária, porém, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A vigência das matérias constantes do número anterior tem a duração de 12 meses.

4 — A denúncia deste AE pode ser feita desde que tenham decorrido 32 ou 10 meses sobre as datas referidas nos n.ºs 1 e 2 anteriores, respectivamente.

5 — A denúncia será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

6 — O texto de denúncia, a proposta de revisão e a restante documentação serão enviados à outra parte contratante por carta registada com aviso de recepção.

7 — A contraparte terá de enviar à parte denunciante uma resposta escrita até 30 dias após a recepção da proposta; da resposta deve constar contraproposta relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

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

9 — A parte denunciante poderá dispor de 10 dias para examinar a resposta.

10 — As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no 1.º dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

11 — Da proposta e da resposta serão enviadas cópias ao ministério que tutelar o trabalho.

12 — Sempre que se verificarem, pelo menos, três alterações ou modificações em mais de 10 cláusulas, com excepção das tabelas salariais e das cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Prevalência das normas

1 — Os contratos individuais de trabalho não poderão conter cláusulas que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores, a não ser que da globalidade das suas disposições resulte um tratamento mais favorável para aqueles.

2 — As cláusulas dos contratos de trabalho só poderão afastar disposições não imperativas do Código do Trabalho e do presente AE quando estabeleçam condições mais favoráveis aos trabalhadores.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo I.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal, dos mapas de horário de trabalho, das folhas de ordenados ou de qualquer outro documento de que deva constar a categoria profissional do trabalhador, a empresa adoptará as designações previstas no anexo referido.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão e exercício da profissão

1 — Não poderão ser admitidos trabalhadores com idade inferior a 16 anos.

2 — Para a área de jogo, a idade mínima de admissão é de 18 anos.

3 — É condição indispensável a posse de carteira ou título profissional quando legalmente exigível.

4 — O preenchimento das vagas é da exclusiva competência da empresa, dando preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus trabalhadores.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

O período experimental, sempre que a ele haja lugar, sem prejuízo do disposto na cláusula 26.<sup>a</sup> deste AE, terá a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de

responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como desempenhem funções de confiança;

- c) 240 dias para o pessoal de quadros de direcção e quadros superiores.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Trajos de trabalho

1 — Qualquer tipo de indumentária, incluindo calçado, definido pela empresa é seu encargo exclusivo, assim como a sua limpeza, conservação e substituição.

2 — A escolha dos tecidos, o corte da farda e o calçado referidos no número anterior deverão ter em conta as condições climatéricas do estabelecimento e o período do ano.

3 — O uso de indumentária não poderá ofender a dignidade do trabalhador.

4 — A farda e os acessórios fornecidos aos trabalhadores pela empresa são propriedade desta e deverão ser devolvidos aquando da cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Dotações e densidades

É obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstas na lei e nos seus regulamentos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Promoções

1 — As promoções são da responsabilidade da empresa e só podem verificar-se com o acordo do trabalhador.

2 — Constitui promoção a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior a que corresponda um nível de qualificação e de responsabilidade mais elevado.

3 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas dando preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores de categorias imediatamente inferiores, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de maior competência, categoria profissional mais elevada, maior antiguidade e maior idade.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Funções de chefia na área de jogo tradicional

1 — As funções de chefe de sala e de adjunto de chefe da área de jogo tradicional são consideradas como sendo da directa e exclusiva confiança da empresa, podendo os respectivos titulares ser recrutados livremente e em comissão de serviço, com prévio acordo do interessado, sem prejuízo do disposto no Regulamento da Carteira Profissional dos Empregados de Banca, de entre os profissionais de salas de jogos tradicionais.

2 — À comissão de serviço acima referida pode o trabalhador ou a empresa pôr termo, mediante comunicação escrita ao outro, entregue com o antecedência de 30 ou de 60 dias, consoante o regime da comissão de serviço tenha durado, respectivamente, até dois anos ou por período superior, regressando então o trabalhador às funções correspondentes à respectiva categoria profissional.

3 — O tempo de desempenho de chefia conta para efeitos de antiguidade como se tivesse sido prestado na categoria de que o trabalhador é titular.

4 — Acrescendo aos direitos e regalias inerentes à categoria, o trabalhador em comissão de serviço receberá ainda um suplemento de chefia, cujo montante é fixado por acordo entre a empresa e o trabalhador.

5 — Cessando a comissão de serviço, o suplemento de chefia será reduzido na percentagem de 25 % no dia 1 de Janeiro dos quatro anos seguintes à referida cessação, até integral eliminação.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — A organização dos quadros de pessoal é da competência da empresa.

2 — A categoria dos trabalhadores, para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas, salvo o disposto na cláusula 19.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### SECÇÃO I

##### Direitos de personalidade

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Liberdade de opinião e expressão

É reconhecida no âmbito da empresa a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador, das pessoas singulares que representam a empresa e do normal funcionamento desta.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Reserva da intimidade da vida privada e meios de vigilância a distância

1 — A empresa e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2 — O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

3 — Os meios de vigilância a distância utilizados na empresa, dadas as exigências inerentes à sua actividade, não podem controlar o desempenho profissional dos trabalhadores, que serão informados sobre a existência e finalidade dos meios utilizados.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação

1 — O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio electrónico.

2 — O disposto no número anterior não prejudica o poder de a empresa estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio electrónico.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho

1 — Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, nomeadamente no que se refere ao acesso ao emprego e à formação e promoção profissionais, bem como às condições de trabalho.

2 — Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

##### SECÇÃO II

##### Deveres e garantias das partes

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

A empresa é obrigada a:

- a) Cumprir as disposições do presente AE e da demais legislação aplicável;
- b) Passar aos trabalhadores no momento da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, atestado donde constem a antiguidade e as funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado;
- c) Garantir o cumprimento do disposto na lei e neste AE no que se refere aos direitos sindicais e da comissão de trabalhadores;
- d) Reservar locais acessíveis do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais, ficando a esses locais restrita;
- e) Facultar, quando necessário e na medida das disponibilidades, um espaço para reunião dos trabalhadores, entre si ou com a comissão de trabalhadores e ou os delegados sindicais ou outros representantes sindicais;

- f) Facultar um local situado nas instalações da empresa adequado ao exercício de funções da comissão de trabalhadores e dos delegados sindicais;
- g) Assegurar a existência e operacionalidade de uma sala com espaço e condições adequados ao exclusivo convívio e lazer dos trabalhadores;
- h) Consultar, sempre que possível, os serviços de colocação do sindicato em caso de necessidade de recrutamento de pessoal;
- i) Garantir aos trabalhadores ao seu serviço protecção contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;
- j) Providenciar para que haja bom ambiente moral dentro da empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- k) Nos termos da lei e deste AE, prestar aos trabalhadores, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores os esclarecimentos que lhes sejam pedidos relacionados com o cumprimento da presente convenção;
- l) Usar de urbanidade, correcção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;
- m) Salvo o disposto na cláusula 19.<sup>a</sup>, não exigir do trabalhador serviços que não sejam os da sua categoria profissional;
- n) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- p) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e de aperfeiçoamento profissional;
- q) Informar os trabalhadores, através dos delegados sindicais e ou da comissão de trabalhadores, sempre que estes o solicitem, nos termos da lei, sobre a situação económico-financeira e os objectivos da empresa.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo, diligência, pontualidade e assiduidade as funções que, nos termos da lei e deste AE, lhes estiverem confiadas;
- b) Obedecer às ordens e directrizes da empresa, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste AE e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias. Esta obrigação respeita igualmente às instruções dimanadas dos seus superiores hierárquicos, ou trabalhadores com competência expressamente delegada pela administração, dentro dos poderes que lhes forem atribuídos por esta;
- c) Guardar lealdade à empresa, não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, e segredo profissional sobre todos os

- assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- d) Colaborar com a empresa e promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade, do bom funcionamento do serviço que lhe está confiado e do ambiente de trabalho;
- e) Informar com verdade a empresa em tudo o que respeita às relações de trabalho;
- f) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço dos colegas que, por qualquer circunstância, não tenham comparecido ao trabalho;
- g) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, nomeadamente comparecendo, sempre que solicitado, às consultas de medicina no trabalho, aos rastreios e demais exames complementares, nomeadamente exames da função pulmonar e da função respiratória, sempre que pedidos pelo médico;
- i) Frequentar cursos de aperfeiçoamento, acções de formação e estágios promovidos pela empresa;
- j) Respeitar superiores hierárquicos e colegas e fazer-se respeitar nos locais de trabalho;
- k) Usar de urbanidade e correcção nas relações com o público e com as autoridades com quem, no exercício da sua profissão, tenham de contactar;
- l) Manter a apresentação, o aseo e a higiene pessoal no exercício das suas funções;
- m) Velar pela conservação e boa utilização dos bens da empresa, nomeadamente instrumentos de trabalho, cartões de identificação, cacifos e indumentária;
- n) Entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extravaiados ou perdidos pelos clientes, contra o respectivo recibo.

2 — Os trabalhadores do sector de jogos são obrigados, ainda, à observância das disposições legais que lhes são específicas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus colegas;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste AE e na lei e quando esta o exigir com o acordo escrito do trabalhador;

- e) Baixar a categoria, excepto se for imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e ou autorizada nos termos da lei, bem como quando o trabalhador retome a categoria para a qual foi contratado após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho que ultrapasse um raio de 50 km, excepto acordo escrito em contrário ou se dessa transferência não resultar prejuízo sério para o trabalhador, ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- g) Ceder trabalhadores do seu quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios da empresa, salvo os casos especialmente previstos na lei;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- j) Proceder a desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

2 — A actuação da empresa em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE e na lei.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Actividades desempenhadas

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer a actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A empresa pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4 — O disposto no n.º 2 só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

5 — O disposto nos números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

6 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o traba-

lhador terá direito a esta e após 12 meses consecutivos de exercício dessas actividades terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

### SECÇÃO III

#### Formação profissional

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A empresa proporciona aos trabalhadores acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — Os trabalhadores devem participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhes sejam proporcionadas.

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete à empresa:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pela empresa;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2 — A empresa obriga-se a respeitar os termos e os limites temporais fixados na lei e nos seus regulamentos.

### CAPÍTULO IV

#### Contratos de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

##### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Forma do contrato

1 — O contrato de trabalho não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei determinar o contrário; contudo, deve a empresa promover a celebração do contrato por escrito previamente ao início da prestação do trabalho.

2 — Desse contrato, que será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada parte, devem constar:

- a) A identidade das partes;
- b) O local de trabalho ou, na falta de um local fixo ou predominante, a indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer a sua actividade em vários locais, bem como a sede da empresa;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pela empresa e pelo trabalhador para a denúncia ou rescisão do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da remuneração de base inicial, bem como das demais prestações retributivas;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

3 — A empresa deve ainda prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e obrigações que decorram do contrato de trabalho.

4 — No caso de a informação referida nos números anteriores não constar do contrato de trabalho, deverá ser fornecida por escrito, num ou vários documentos, os quais serão assinados pela empresa.

5 — Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

6 — Caso se altere qualquer dos elementos referidos nos números anteriores, a empresa deve comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, logo que possível, e sempre durante os 60 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

7 — O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei ou deste AE.

8 — Se, durante o período experimental, o contrato não for reduzido a escrito nos termos dos números anteriores por culpa de qualquer das partes, durante os primeiros 15 dias, o ónus da prova das condições contratuais caberá à parte que as alegue, em juízo ou fora dele.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Definição do local de trabalho

1 — O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, sem prejuízo do disposto quanto à mobilidade geográfica e transferência temporária permitida por este AE ou pela lei.

2 — Sempre que exista alteração do local de trabalho, esta só pode verificar-se com o acordo escrito do trabalhador, se a mesma implicar, para ele, prejuízo sério.

## SECÇÃO II

### Contratos de trabalho a termo

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade do contrato a termo

1 — O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;
- f) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- g) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

3 — Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

- a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

4 — Considera-se sem termo o contrato de trabalho no qual a estipulação da cláusula acessória tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo ou o celebrado fora dos casos previstos no n.º 1 desta cláusula.

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Forma como se celebram os contratos a termo

1 — O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início de trabalho;
- e) Prazo estipulado e do respectivo motivo justificativo, com a menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o respectivo prazo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea *d*) do n.º 1, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências exigidas na alínea *e*) do n.º 1.

## Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Período experimental

1 — Salvo acordo em contrário, durante os primeiros 30 dias de execução do contrato a termo qualquer das partes o pode rescindir sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — O prazo previsto no número anterior é 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.

## SUBSECÇÃO I

### Termo certo

## Cláusula 27.<sup>a</sup>

### Estipulação do prazo e renovação do contrato

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2 — Caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

3 — Nos casos previstos no n.º 3 da cláusula 24.<sup>a</sup>, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos, salvo quando se trate de trabalhadores à procura do primeiro emprego, cuja contratação a termo não pode exceder 18 meses.

4 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

## Cláusula 28.<sup>a</sup>

### Estipulação do prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas *a*) a *h*) do n.º 2 da cláusula 24.<sup>a</sup>

2 — Nos casos em que é admitida a celebração de contrato por prazo inferior a seis meses, a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

## Cláusula 29.<sup>a</sup>

### Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a empresa ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

4 — A cessação por motivo não imputável ao trabalhador de contrato de trabalho a termo impede uma nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações, salvaguardando as excepções da lei.

## Cláusula 30.<sup>a</sup>

### Conversão do contrato

O contrato converte-se em contrato sem termo se for excedido o prazo de duração fixado e das suas renovações, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

## SUBSECÇÃO II

### Termo incerto

## Cláusula 31.<sup>a</sup>

### Admissibilidade

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*), *e*), *f*) e *h*) do n.º 2 da cláusula 24.<sup>a</sup>

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Duração

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justifica a sua celebração.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Caducidade

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, a empresa comunique ao trabalhador a cessação do mesmo com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

2 — Tratando-se de situações previstas nas alíneas e), f) e h) do n.º 2 da cláusula 24.<sup>a</sup> que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa, obra ou projecto para que foram contratados.

3 — A inobservância do pré-aviso a que se refere o n.º 1 implica para a empresa o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 29.<sup>a</sup>

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Conversão do contrato

1 — O contrato converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo do aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias sobre a conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que haja sido contratado ou sobre o regresso do trabalhador substituído, ou a cessação do contrato deste.

2 — À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 30.<sup>a</sup> no que respeita à contagem de antiguidade.

## SECÇÃO III

### Disposições comuns

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Regras especiais da cessação do contrato a termo

1 — Aos contratos a termo aplicam-se as regras gerais da cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Sendo a cessação declarada ilícita, a empresa será condenada:

- a) No pagamento da indemnização pelos prejuízos causados, não devendo o trabalhador receber uma compensação inferior à importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento

até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até à data da sentença, se aquele termo ocorrer posteriormente;

- b) À reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois da sentença.

3 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

4 — No caso de rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, este tem direito à indemnização fixada na lei.

5 — No caso de rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a empresa com uma antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

7 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o n.º 5 atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1 — A empresa deve comunicar à comissão de trabalhadores e, tratando-se de trabalhador filiado em associação sindical, à respectiva estrutura representativa, no prazo de cinco dias úteis, a admissão de trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo.

2 — Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média no ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Preferência na admissão

1 — Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que a empresa proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a empresa a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a três meses de remuneração base.



## SECÇÃO IV

### Vicissitudes contratuais

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica da empresa nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3 — Tendo cumprido o dever de informação previsto no número seguinte, o adquirente pode fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos no prazo de três meses, sob pena de não se lhe transmitirem.

4 — O transmitente e o adquirente devem proceder à informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes nos termos da lei.

## CAPÍTULO V

### Duração do trabalho

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Competência da empresa

Dentro dos limites decorrentes do presente AE, das normas que o regem e da legislação geral sobre o jogo, compete à empresa definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal são os seguintes:

##### 1.1 — Sector de jogos tradicionais:

- a) Chefe de sala, adjuntos de chefe de sala, chefe de banca e fiscais de banca — sete horas de trabalho diário efectivo, numa permanência de dez horas, e trinta e cinco horas semanais efectivas;
- b) Pagadores de banca — seis horas de trabalho diário efectivo, numa permanência de nove, e trinta horas semanais efectivas, salvaguardando o disposto no n.º 6;
- c) Restantes trabalhadores do sector de jogos tradicionais — sete horas de trabalho diário efectivo, numa permanência de dez horas, e trinta e cinco horas semanais efectivas.

##### 1.2 — Sector de máquinas de jogo:

Sete horas e trinta minutos de trabalho diário efectivo, numa permanência de dez horas, e, em média mensal, trinta e sete horas e trinta minutos semanais efectivas.

##### 1.3 — Departamentos administrativos:

Sete horas de trabalho diário efectivo e trinta e cinco horas semanais efectivas.

##### 1.4 — Restantes trabalhadores da empresa:

Trinta e sete horas e trinta minutos, em cinco dias de trabalho semanal, ou oito horas de trabalho diário efectivo, e, em média mensal, trinta e sete horas e trinta minutos semanais.

2 — Entende-se por período de permanência o tempo que decorre entre as horas de entrada e de saída estabelecidos no horário de trabalho.

3 — O período de trabalho contínuo para os pagadores de banca atenderá às exigências da sua actividade e não poderá ser superior a duas horas e trinta minutos consecutivos.

4 — O período de trabalho contínuo para os profissionais mencionados na alínea a) do n.º 1.1 desta cláusula não poderá ser superior a três horas consecutivas, não podendo as interrupções ser inferiores a trinta minutos entre dois períodos de trabalho.

5 — De modo que não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, a todos os trabalhadores será atribuído um período de intervalo de descanso nunca inferior trinta minutos, o qual poderá ser utilizado para refeição e ou ser contado como permanência.

a) Para os trabalhadores do Departamento de Jogos Tradicionais, o período de intervalo de descanso utilizado para refeição será, nos horários repartidos, de uma hora a uma hora e trinta minutos.

b) Para os trabalhadores desse Departamento e dos restantes departamentos de jogo que tenham horário seguido, o período de interrupção de trinta minutos será considerado como tempo de trabalho efectivo.

6 — Se as circunstâncias o justificarem, o período normal de trabalho efectivo para os trabalhadores referidos na alínea b) do n.º 1.1 desta cláusula poderá ser alargado até sete horas diárias, numa permanência de dez, por acordo escrito entre a empresa e os delegados sindicais, que, obrigatoriamente, deve obter parecer favorável da maioria dos trabalhadores abrangidos, acordo que passará a ser obrigatório para todos os trabalhadores.

7 — Os trabalhadores terão direito, durante as interrupções referidas no número anterior desta cláusula, a abandonar as instalações se estas tiverem uma duração igual ou superior a uma hora.

8 — Os trabalhadores devem iniciar e terminar o trabalho às horas estabelecidas, devendo dar entrada nas instalações da empresa com uma antecipação de dez minutos.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Organização dos horários de trabalho

1 — Na organização dos horários de trabalho, é garantido ao trabalhador um período de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

2 — Na definição do horário de trabalho, a empresa deverá facilitar aos trabalhadores a frequência de cursos escolares, em especial os de formação técnica ou profissional.

3 — A organização dos horários de trabalho deve ainda ser efectuada nos seguintes termos:

- a) São prioritárias as exigências de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;
- b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente com trabalhadores que tenham sido contratados expressamente para esse horário;
- c) Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos interessados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixadas na empresa com a antecedência de sete dias, ainda que vigore regime de adaptabilidade, e devem ser comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos da lei;
- d) Exceptua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a empresa recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foram previamente informados e consultados os representantes legais do trabalhador;
- e) As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica;
- f) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará em conta esse facto.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Alteração excepcional do horário individual de trabalho

1 — As horas de início e de termo dos horários individuais de trabalho, atentas as condicionantes a que estão sujeitas as áreas operativas da empresa, poderão ser excepcionalmente antecipadas ou atrasadas até quatro horas, mediante aviso expresso com sete dias, pelo menos, de antecedência.

2 — Aos trabalhadores que prestam trabalho ao abrigo e nos termos do disposto nesta cláusula será paga uma compensação correspondente a 100 % da retribuição horária por cada hora de variação contadas à entrada ou à saída, conforme houver antecipação ou postecipação do horário normal.

3 — Serão dispensados da modificação prevista no n.º 1 os trabalhadores que nas quarenta e oito horas seguintes ao aviso o solicitem invocando motivo atendível.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Mediante acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício dos cargos de administração, de direcção, de confiança ou de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Exercício de funções de chefia e técnicos superiores.

2 — Podem ainda ser isentas de horário de trabalho outras situações desde que as comunicações de isenção sejam acompanhadas de declaração de concordância do trabalhador.

3 — Sempre que haja a prática de isenção de horário, entende-se que o mesmo não está sujeito aos limites dos períodos normais de trabalho, não podendo, contudo, exceder duas horas diárias, cinco horas semanais e duzentas horas por ano.

4 — As comunicações de isenção referidas nos n.ºs 1 e 2 serão dirigidos à IGT.

5 — O trabalhador isento de horário de trabalho cuja categoria profissional seja igual ou superior à de chefe de secção terá direito a um acréscimo de 20 % da sua remuneração de base; se tiver outra categoria, o acréscimo devido por isenção de horário de trabalho será de 25 % da remuneração de base.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar, sem prejuízo do disposto na lei, o prestado fora do horário normal de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa; neste caso, porém, devem comunicar o motivo atendível.

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou em sistema informático de controlo de ponto, de modo que permitam o registo eficaz e de fácil verificação pelas entidades competentes.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

6 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição efectiva da hora normal, acrescida de 100 %, com excepção da primeira hora para os trabalhadores das salas de jogo, cujo acréscimo será só de 50 %.

2 — O acréscimo referido no número anterior será calculado nos termos da cláusula 79.<sup>a</sup>

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho efectivamente prestado entre as 0 e as 7 horas.

2 — O trabalho nocturno efectivamente prestado será pago com o acréscimo de 50 %, com excepção dos trabalhadores da sala de jogos tradicionais, da sala de máquinas, do CRD e dos serviços técnicos de máquinas.

3 — O acréscimo referido no número anterior será calculado nos termos da cláusula 79.<sup>a</sup>

4 — Se, além de nocturno, o trabalho for suplementar ou havido como tal (prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal), acumular-se-á o respectivo acréscimo.

5 — Nos casos de horários de trabalho fixos em que, diariamente, mais de quatro horas coincidam com o período nocturno, o suplemento será igual a metade da remuneração ilíquida mensal.

6 — O subsídio nocturno não é cumulável com o subsídio de turno.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turno

1 — Considera-se trabalho por turno qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Os trabalhadores que laborem em regime de turnos têm direito a um subsídio de turno mensal, pago nos 12 meses do ano, nos termos do anexo II.

3 — O subsídio de turno não é cumulável com o subsídio nocturno.

4 — O subsídio de turno só será devido enquanto os trabalhadores praticarem esse regime de horário.

5 — A permuta do turno de trabalho com a empresa e entre profissionais da mesma secção/departamento e categoria é permitida, mediante acordo dos interessados

e autorização prévia da empresa, podendo ser recusada com a devida justificação.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a dois dias de descanso semanal seguidos, correspondendo ao descanso semanal obrigatório e complementar.

2 — O descanso semanal será o que resultar do horário de trabalho.

3 — As vagas que ocorrerem nos horários com descansos ao sábado e ou domingo serão preenchidas prioritária e sucessivamente pelos trabalhadores mais antigos na mesma categoria profissional e na secção com descanso noutros dias da semana.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, devem gozar o dia de descanso semanal no mesmo dia os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas, sempre que isso seja possível.

5 — O descanso semanal nos departamentos administrativos será obrigatoriamente ao sábado e domingo, excepto nos casos de justificada necessidade e quando, para tal, haja acordo expresso dos trabalhadores.

6 — A permuta do descanso semanal com a empresa e entre profissionais da mesma secção/departamento e categoria é permitida mediante acordo dos interessados e autorização prévia da empresa, podendo ser recusada com a devida justificação.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 — O trabalhador chamado a prestar serviço nos dias de descanso semanal, complementar ou obrigatório terá direito, para além do vencimento que lhe caberia se não trabalhasse, a remuneração pelo trabalho efectivamente prestado acrescida de 100 %.

3 — O acréscimo referido no número anterior será calculado nos termos da cláusula 79.<sup>a</sup>

4 — Além disso, nos 5 ou nos 90 dias seguintes após a realização desse trabalho, consoante se trate de dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, terá o trabalhador direito a gozar o dia ou os dias de descanso.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis da empresa o trabalhador não puder gozar os dias de des-

canso referidos no número anterior, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados será pago nos termos da cláusula 49.<sup>a</sup>

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa.

3 — Além dos feriados enumerados, são ainda observados:

- a) O feriado da municipalidade;
- b) A terça-feira de Carnaval.

4 — O Casino encerrará na partida de 24 para 25 de Dezembro.

5 — A empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência relativamente a cada feriado, se pretende que estes não trabalhem.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — O dia de descanso compensatório será gozado em dia a acordar entre o trabalhador e a empresa, após pedido a efectuar, por aquele, com três dias de antecedência.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está con-

dicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 71.<sup>a</sup>

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal.

3 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias úteis de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias úteis de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia útil de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 — Não determinam a perda do aumento de férias, referido no número anterior, as seguintes faltas:

- a) As dadas no exercício de funções em associações sindicais, na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão e da subcomissão de trabalhadores, que não impliquem perda de retribuição, nos termos da lei ou dos seus regulamentos;
- b) As motivadas por prestações de provas em estabelecimento de ensino no dia da respectiva prova;
- c) As prévia e posteriormente autorizadas pela empresa, salvaguardando este efeito.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, até ao máximo de 20 dias úteis.

2 — Para determinação do mês completo de serviço, devem contar-se os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — No caso previsto no número anterior e sem prejuízo do disposto nos n.ºs 8 e 9, a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Na marcação de férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos anos anteriores.

5 — Devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges que trabalham na empresa, bem como as pessoas que vivam em condições análogas, salvo se houver prejuízo grave para a empresa, devidamente justificado.

6 — A marcação das férias deve ser feita até ao dia 15 de Janeiro, tendo em conta o previsto nesta cláusula, bem como a equitativa rotatividade e distribuição de todos os trabalhadores pelos meses do ano.

7 — Até ao dia 31 de Janeiro de cada ano, deverá ser afixado o mapa de férias a gozar nesse ano.

8 — Quando a marcação for efectuada pela empresa fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 60 % no subsídio de férias correspondente ao número de dias marcados fora do referido período.

9 — Para os trabalhadores da sala de jogos tradicionais, da sala de máquinas automáticas, do CRD e dos serviços técnicos de máquinas, o período referido no número anterior é entre 1 de Março e 31 de Outubro, e o acréscimo do subsídio de férias previsto no número anterior é de 100 %.

10 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre a empresa e o trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Alteração do período de férias

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

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu

início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na cláusula anterior.

4 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

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

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias

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

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

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

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Retribuição das férias

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço, com excepção do subsídio de alimentação e do abono para falhas.

2 — Na retribuição das férias, o trabalhador receberá também o suplemento a que se refere o n.º 5 da cláusula 46.<sup>a</sup> sempre que preste regularmente um mínimo de quatro horas diárias no período considerado nocturno.

3 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição de férias, salvo o subsídio de turno.

4 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 71.<sup>a</sup> não poderá implicar redução do subsídio de férias.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Momento de pagamento

1 — As férias serão pagas no final do mês a que se referem.

2 — O subsídio de férias será pago antes do início do período de férias, desde que o período de férias seja igual ou superior a cinco dias.

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na cláusula 55.<sup>a</sup>

2 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo de a empresa exercer o procedimento de fiscalização previsto na lei.

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio, da qual 50 % reverterão para o instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a empresa poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito a um período de férias nos termos do n.º 4 da cláusula 52.<sup>a</sup>

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar, com culpa, ao gozo das férias nos termos das cláusulas deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Noção

1 — Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical, de membro de comissão de trabalhadores ou de subcomissão de trabalhadores, sem prejuízo do disposto na lei e neste AE;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As dadas no dia de aniversário do trabalhador, salvo se houver prejuízo sério e fundamentado para o serviço; neste caso, o dia será gozado em data a acordar entre o trabalhador e a empresa, sendo logo estabelecida a data do respectivo gozo;
- j) As prévia e posteriormente autorizadas pela empresa, considerando-se como tal as da alínea anterior;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras, enteados e pessoas que vivam em união de facto ou em economia comum com o trabalhador;
- b) Até dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos e cunhados;
- c) No dia do funeral de tios e sobrinhos.

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação da falta

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

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

4 — A empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 65.<sup>a</sup>, sem prejuízo dos créditos previstos na lei e neste AE;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da segurança social;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio ou seguro;
- d) As previstas na alínea k) da cláusula 65.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;
- e) As previstas na alínea j) da cláusula 65.<sup>a</sup>, se a empresa, na altura da sua autorização, assim o fixar.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 65.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar, efectiva ou previsivelmente, para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 65.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período da duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição

correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou a sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

1 — O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de retribuição será reduzido a períodos diários normais de trabalho e descontado de acordo com as seguintes fórmulas:

$$\text{Dias completos} = \frac{RM}{30}$$

$$\text{Tempo, em horas a descontar} = \frac{RM \times 12}{52 \times n} \times h$$

em que  $n$  significa o período de horas de trabalho semanal,  $RM$  a remuneração mensal, nos termos da cláusula 79.<sup>a</sup>, e  $h$  o número de horas em falta.

2 — O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de retribuição e que seja inferior a um período diário normal de trabalho é acumulado até perfazer um período diário normal de trabalho e, no final desse mês, descontado.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Efeito das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação específica ou neste AE, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3 — A empresa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

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

6 — Durante esse período mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

#### SECÇÃO IV

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

###### Cláusula 73.<sup>a</sup>

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

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

3 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

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

5 — No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

###### Cláusula 74.<sup>a</sup>

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

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

## CAPÍTULO VI

### **Retribuição do trabalho e outras prestações**

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Conceito de retribuição**

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Na contrapartida do trabalho inclui-se a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Remunerações mínimas**

1 — A todos os trabalhadores é garantida uma remuneração mensal, anualmente negociada, nos termos da cláusula 2.<sup>a</sup> deste AE.

2 — Na definição dos valores da remuneração mensal são ponderados, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida e a evolução da produtividade.

3 — As remunerações devidas aos trabalhadores da empresa à data da publicação deste AE são as constantes das tabelas salariais do anexo III.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Critérios de fixação de remuneração**

1 — O trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute, de forma regular e continuada, trabalho ou serviços de categoria superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga remuneração correspondente a essa categoria enquanto a exercer.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Sistema de remunerações**

Todos os trabalhadores ao serviço da empresa estão integrados num sistema de remunerações, constante das grelhas salariais do anexo III do presente AE, baseado nos seguintes princípios:

- a) Em 1 de Janeiro do ano em que perfaçam cinco anos de serviço efectivo na empresa, os trabalhadores passarão para a remuneração fixada no escalão RO;
- b) A progressão para os escalões seguintes far-se-á por cada cinco anos de serviço efectivo, até ao limite de cinco escalões, a partir de 1 de Janeiro do respectivo ano;



- c) Mediante avaliação positiva de desempenho, poderá a empresa antecipar o acesso aos escalões de progressão imediatos ou conceder novo escalão para além do estabelecido nas alíneas anteriores.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Remuneração horária

1 — O valor da remuneração horária normal será obtido através da seguinte fórmula:

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

sendo:

- RH* — remuneração horária normal;  
*RM* — remuneração mensal;  
*n* — período normal de trabalho semanal.

2 — A remuneração mensal engloba a retribuição base, os escalões de progressão horizontal, os subsídios de laboração contínua, de turno, de isenção de horário de trabalho, do exercício de funções superiores e de função, bem como o prémio de línguas e 11/14 de abono para falhas.

3 — Para efeito do cálculo das retribuições relativas ao trabalho suplementar, ao trabalho em dia feriado e em dia de descanso semanal e ao trabalho nocturno não será englobado o subsídio de turno.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Lugar e tempo de cumprimento

1 — A retribuição pode ser feita por transferência bancária para conta a indicar pelo trabalhador.

2 — O montante da retribuição deve ser posto à disposição do trabalhador no penúltimo dia útil do período de trabalho a que respeita.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a empresa entregará ao trabalhador documento de onde constem a denominação da empresa, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, a seguradora para a qual foi transferida a responsabilidade de acidentes de trabalho, o período a que corresponde a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, suplementar e em dias de descanso, prémios e abonos, feriados, férias e subsídio de férias, bem como a especificação de todos os demais processamentos, descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Abono de falhas

1 — Os trabalhadores que, no exercício das respectivas funções, movimentem regularmente dinheiro e ou valores têm direito a um abono para eventuais falhas, nos termos do anexo II.

2 — O abono de falhas referidos no número anterior não será liquidado no mês de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os trabalhadores que no exercício das suas funções utilizem, regularmente, conhecimentos de idiomas estrangeiros, em contacto directo ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria profissional e secção onde trabalhem, e não for pressuposto da sua admissão, explicitado no seu contrato individual de trabalho, têm direito a um prémio mensal, nos termos do anexo II, por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã.

2 — A prova do conhecimento bastante de cada um dos idiomas será feita através de certificado de aproveitamento emanado por instituição oficialmente reconhecida, ou emitido pela empresa no seguimento de acções de formação específicas promovidas por eia.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Prémio de produtividade

1 — Aos trabalhadores das salas de jogos tradicionais e de máquinas automáticas que não derem mais de uma falta justificada no mês é atribuído um prémio mensal de produtividade.

2 — Considera-se, para exclusivo efeito de participação neste prémio, que tiveram assiduidade os trabalhadores que no mês correspondente:

2.1 — Não falem injustificadamente;

2.2 — Não falem justificadamente mais de:

- a) Quinze dias por motivo de casamento;
- b) Cinco dias por falecimento de cônjuge, parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- c) Quatro dias, por mês, para exercício de funções de membros da direcção das associações sindicais, nos termos da lei;
- d) Cinco horas por mês para os delegados sindicais cujo número resulte, em cada ano, da lei, que serão de oito horas se pertencerem à comissão intersindical;
- e) Vinte e cinco horas para exercício de funções como membro da comissão de trabalhadores cujo número resulte da lei;
- f) Oito horas para exercício de funções como membro de subcomissão de trabalhadores cujo número resulte da lei;
- g) Dois dias para prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- h) Três dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil, por motivo de doença, devidamente justificados;
- i) Um dia por qualquer outro motivo justificado.

3 — Os limites estabelecidos nas alíneas c), d), e) e f) não são cumuláveis.

4 — O pagamento do prémio será processado no mês seguinte ao que disser respeito, com exclusão do mês de admissão e férias.

5 — O valor dos prémios de produtividade é fixado, no início de cada ano, tendo em consideração os pressupostos anteriores e divulgado por ordem de serviço.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até ao dia do pagamento do salário de Novembro.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empresa.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Princípio do direito à alimentação

1 — Têm direito à alimentação todos os trabalhadores abrangidos por este AE, sendo obrigatoriamente em espécie nos estabelecimentos onde a empresa confeccione ou sirva refeições, sendo substituída por valor pecuniário nos demais estabelecimentos, ou quando o trabalhador por ele opte, tendo essa opção um prazo não inferior a 12 meses, reversível por iguais períodos, e deve ser feita com a antecedência mínima 30 dias.

2 — A alimentação atribuída em espécie, 12 meses no ano, é constituída por duas refeições principais e uma refeição ligeira, conforme o horário de trabalho do trabalhador, nos seguintes termos:

- a) As refeições que integram a alimentação são o pequeno-almoço, o almoço, o jantar e a ceia completa;
- b) Têm direito a ceia completa os trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora;
- c) As refeições serão tomadas no refeitório, o qual deverá reunir condições de conforto, arejamento, limpeza e asseio;
- d) As refeições serão constituídas por:

Pequeno-almoço: café com leite ou chá, ou sumos e pão com manteiga, queijo e fiambre;

Almoço, jantar e ceia completa: aperitivo de cozinha, sopa, peixe ou carne, pão, 2,5 dl de vinho, ou um refrigerante ou uma água mineral ou um sumo ou leite, fruta ou doce e um café;

- e) A empresa deverá promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e o valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional;
- f) A quantidade, a qualidade, a confecção e a apresentação dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições dos trabalhadores são da responsabilidade da empresa;
- g) A ementa das refeições a fornecer será afixada, semanalmente, em lugar visível;

h) Na elaboração das ementas obedecer-se-á aos seguintes requisitos:

Diariamente, alternar as refeições de peixe com carne;  
Não repetir sistematicamente a constituição dos pratos.

3 — A empresa obriga-se a fornecer dieta aos trabalhadores que, mediante apresentação de prescrição médica, necessitem da mesma.

4 — Os horários das refeições são fixados pela empresa dentro dos períodos destinados à refeição dos trabalhadores, constantes do mapa de horário de trabalho.

5 — O tempo destinado às refeições é o constante dos horários de trabalho.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Valor pecuniário da alimentação

1 — Para todos os efeitos deste AE, seja qual for o seu valor, a alimentação não poderá ser dedutível no salário do trabalhador.

2 — O valor pecuniário, quer o atribuído à alimentação fornecida em espécie quer o subsídio de alimentação, é o constante do anexo II.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Alimentação nas férias e em dias de descanso

1 — Os trabalhadores podem optar, no período das suas férias, por continuar a tomar as refeições no refeitório, nos estabelecimentos onde a empresa as confeccione ou sirva, ou pelo recebimento de uma importância, constante do anexo II.

2 — Os trabalhadores que optem por tomar as refeições na empresa, nos termos do número anterior, devem comunicar à direcção de recursos humanos essa opção até ao dia 15 do mês anterior àquele ou àqueles em que gozem férias.

3 — Nos dias de descanso semanal, podem os trabalhadores tomar as refeições no refeitório, mas, se o não fizerem, não lhes é devida qualquer compensação.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Causas da extinção do contrato de trabalho

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

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

## Cláusula 90.<sup>a</sup>

### Revogação por acordo das partes

1 — A empresa e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, nos termos dos números seguintes.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

6 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita à empresa.

7 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela empresa no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

8 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição da empresa, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

9 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento presencial

## Cláusula 91.<sup>a</sup>

### Caducidade

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

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

## Cláusula 92.<sup>a</sup>

### Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decor-

ridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os contratos a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição dos limites máximos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da empresa, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador;
- d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, este fica sujeito ao regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

## Cláusula 93.<sup>a</sup>

### Justa causa da rescisão por iniciativa da empresa

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Poderão constituir justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência legítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir no mesmo ano civil 5 dias consecutivos ou 10 interpolados;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas pela lei sobre trabalhadores, elementos dos corpos sociais da empresa, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais da produtividade.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à empresa a prova da existência da justa causa invocada.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Providência cautelar da suspensão do despedimento**

1 — O trabalhador pode, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo de Trabalho, requerer a suspensão preventiva do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento a que se refere o n.º 7 da cláusula 106.<sup>a</sup> deste AE.

2 — No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, a suspensão só não deve ser decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa de despedimento.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Ilicitude do despedimento**

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo processo disciplinar ou se este for nulo;
- b) Se se fundamentar em motivos políticos, sindicais, étnicos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 106.<sup>a</sup>;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos no n.º 5 da cláusula 106.<sup>a</sup> e nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 107.<sup>a</sup>;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n.º 7 da cláusula 106.<sup>a</sup>

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da ilicitude**

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a empresa será condenada:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados, designadamente a pagar-lhe as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido da empresa.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante da retribuição respeitante ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar pela indemnização nos termos da lei.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa**

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Justa causa**

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos da empresa:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra, dignidade e direitos de personalidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela empresa ou pelos seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da empresa;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a empresa com a maior antecedência possível.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Indemnização devida ao trabalhador**

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização nos termos da lei.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita**

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à empresa direito à indemnização calculada nos termos do n.º 2 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa**

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade; contudo, se o trabalhador exercer funções de direcção, chefia ou de representação, o aviso prévio terá de ser de 90 dias.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização de valor igual à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância de prazo de aviso prévio ou emergente da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### **Abandono do trabalho**

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que a empresa tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a empresa de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela empresa após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### **Outras formas de cessação do contrato de trabalho**

A cessação dos contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural, relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respectiva legislação.

## CAPÍTULO IX

### **Procedimento disciplinar**

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido pela empresa como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando expressamente mandatados.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### **Exercício do poder disciplinar**

1 — O poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar sempre que a sanção que se presume ser de aplicar for mais gravosa que uma repreensão simples.

2 — O processo disciplinar é escrito e deverá ser exercido no prazo dos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 — O prazo previsto no número anterior poderá ser prorrogado por mais 30 dias quando comporte exames ou peritagens que não possam efectuar-se no período inicial ou quando tal se justificar no interesse da defesa do trabalhador, fundamentado por escrito.

4 — O processo disciplinar deverá ser concluído no prazo de 90 dias contados da sua instauração.

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

6 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### **Tramitação do processo disciplinar**

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa para despedimento, a empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou através de carta registada remetida para a sua residência.

3 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

4 — Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos documentos à associação sindical respectiva.

5 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou através de mandatário, a quem, com a devida confidencialidade, poderá ser facultada cópia, no prazo de 10 dias úteis.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será entregue uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 4, à associação sindical.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Outras regras processuais

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 — A empresa, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3 — A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

4 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário.

5 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios da empresa e no local determinado pelo instrutor do processo, desde que se situe na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário.

6 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa para despedimento, pode a empresa, em regra geral com o envio da nota de culpa, suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, se o sua presença se mostrar inconveniente.

2 — Se o comportamento do trabalhador for manifestamente inconveniente para o bom funcionamento dos serviços, pode a empresa, de imediato, suspendê-lo.

3 — A suspensão preventiva do trabalhador será obrigatoriamente feita por escrito.

4 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Suspensão de trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que, na sua aplicação, deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias, sendo dado ao respectivo produto o destino definido na lei.

4 — A suspensão do trabalhador não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

5 — Não é permitido aplicar à mesma infracção mais de uma pena.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo não lhe possa ser exigido, nos termos da lei e deste AE;
- d) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais, comissão ou subcomissão de trabalhadores;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a

aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e e) da cláusula anterior.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Indemnização por sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, acarretará para a empresa a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização calculada na base de 60 dias por cada ano completo ou fracção de antiguidade.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

A empresa manterá devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

1 — O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo.

2 — Quando o trabalhador não se encontrar ao serviço e, por essa razão, não seja possível executar a sanção, esta poderá ser executada nos 90 dias imediatos à data do seu regresso.

## CAPÍTULO X

### Representação colectiva dos trabalhadores

#### SECÇÃO I

##### Actividade sindical

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

A empresa é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local apropriado para o exercício das suas funções;
- b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um terço ou 50 trabalhadores, ou pela comissão sindical, ou intersindical, e desde que assegurem a normalidade da laboração;
- c) Sem prejuízo da normalidade do trabalho, autorizar reuniões de trabalhadores durante o horário de serviço, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de direitos

decorrentes da efectividade de trabalho, desde que convocadas pela comissão sindical, com conhecimento à empresa com a antecedência de quarenta e oito horas e com afixação de convocatória;

- d) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e c), desde que seja avisada com a antecedência mínima de seis horas;
- e) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Créditos de tempo para a actividade sindical

1 — Os trabalhadores da empresa que integrem a direcção do Sindicato têm direito a um crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Cada delegado sindical ou membro da comissão intersindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais do crédito de horas legalmente fixado.

3 — Os créditos de horas atribuídos nos números anteriores são referidos ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço prestado.

4 — O número máximo de delegados sindicais por cada estrutura sindical a quem é atribuído o crédito de horas referido no n.º 2 é determinado da forma seguinte:

- a) Até 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) De 51 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) De 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) De 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) Mais de 500 trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula  $6 + [(n - 500) : 200]$ , representando  $n$  o número de trabalhadores.

5 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior, para o desempenho das suas funções sindicais, consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

6 — A associação sindical respectiva ou os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, deverão avisar, por escrito, a empresa com a antecedência mínima de um dia.

7 — A direcção do Sindicato deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impos-

sibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

8 — As faltas dadas pelos trabalhadores para participarem em reuniões com a empresa, por esta solicitadas ou admitidas, não serão consideradas para efeitos de contagem dos créditos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, não determinando, por isso, perda de retribuição, e serão consideradas para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo de trabalho prestado.

9 — Quando as faltas determinadas pelo exercício da actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Proibição de transferência do local de trabalho

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

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A empresa procederá à cobrança e remessa ao Sindicato, até ao dia 15 de cada mês, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa ao Sindicato dos mapas de quotizações devidamente preenchidos.

2 — O Sindicato deverá remeter à empresa documento comprovativo desse recebimento.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Comissão de trabalhadores

1 — É direito dos trabalhadores criarem uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e para o exercício dos direitos previstos na lei.

2 — A capacidade da comissão de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — O número de membros da comissão de trabalhadores não pode exceder o fixado na lei.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros da comissão de trabalhadores dispõe de crédito de horas mensais permitido por lei.

2 — Por deliberação unânime da comissão de trabalhadores, podem optar por um montante global de cré-

dito de horas a ser distribuído pelos diversos membros da comissão de trabalhadores, não podendo ser atribuídas a cada um mais que as horas permitidas por lei.

3 — As faltas dadas pelos trabalhadores para participarem em reuniões com a empresa, por esta solicitadas ou admitidas, não serão consideradas para efeitos de contagem dos créditos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, não determinando, por isso, perda de retribuição, e serão consideradas para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo de trabalho prestado.

## CAPÍTULO XI

### Serviços de saúde

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

A empresa manterá serviços de medicina do trabalho de harmonia com as prescrições legais, assegurando, além das funções médicas de carácter preventivo referidas nos diplomas legais, a assistência a vítimas de acidentes profissionais e doenças profissionais.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

1 — A empresa complementa o subsídio de doença pago pela segurança social aos trabalhadores impedidos de prestar trabalho por doença.

2 — O valor do complemento corresponde à diferença entre o subsídio pago pela segurança social e a remuneração líquida, não incluindo o subsídio de alimentação, que auferiria se estivesse ao serviço.

3 — Este benefício é limitado ao período de 90 dias em cada ano civil; porém, quando as ausências por doença ultrapassem este período, poderão os trabalhadores requerer a prorrogação de pagamento do complemento.

4 — Os requerimentos a que se refere o número anterior serão apreciados e decididos caso a caso; não sendo deferidos, a decisão será sempre comunicada, bem como a respectiva fundamentação, ao requerente e à comissão de trabalhadores ou à comissão sindical.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Comparticipação na aquisição de medicamentos

1 — A empresa participa na aquisição de medicamentos destinados aos trabalhadores e membros do agregado familiar a que por eles tenham direito a assistência médica, quando receitados em receituário próprio da ARS.

2 — O valor da participação corresponde à parte a suportar pelos trabalhadores.

3 — Para efeitos deste benefício, consideram-se membros do agregado familiar dos trabalhadores os respectivos cônjuges, filhos e pais, que com eles vivam em



comunhão de mesa e habitação e não possuam rendimentos próprios.

4 — Os procedimentos e demais condições de acesso à comparticipação na aquisição de medicamentos são os constantes na *Ordem de Serviço*, n.º 1125, de 4 de Março de 1993.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Seguro de saúde

A empresa, através de contrato com entidade seguradora, assegura a integração de todos os trabalhadores num seguro de saúde de grupo, que será extensivo aos cônjuges dos trabalhadores ou aos que vivam em condições análogas aos mesmos, desde que o requeiram por escrito à empresa e suportem o respectivo custo.

## CAPÍTULO XII

### Condições específicas

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Maternidade

1 — Sem prejuízo de disposições legais mais favoráveis, são direitos específicos da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante:

- a) Licença por maternidade durante 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- b) Nos casos de nascimento múltiplos, o período de licença atrás referido será acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- c) Em caso de aborto, a mulher tem direito, nos termos da lei, a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- d) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;
- e) As mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses estão dispensadas de prestar trabalho suplementar;
- f) A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação, sendo esta dispensa gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for individualmente acordado;
- g) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer 1 ano;
- h) A trabalhadora grávida tem direito, a seu pedido ou por prescrição médica, a ser transferida para trabalhos que não a prejudiquem, quando os que habitualmente desempenha sejam incompatíveis com o seu estado, designadamente por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;

- i) A trabalhadora que tenha um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário;
- j) A licença sem vencimento por seis meses, prorrogável até ao limite de dois anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, durante os primeiros três anos de vida, desde que avise com um mês de antecedência.

2 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se sem justa causa.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Paternidade

São reconhecidos, sem qualquer limitação, os direitos de paternidade, estabelecidos na lei, desde que o trabalhador não esteja impedido ou inibido, totalmente, de exercer o poder paternal.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

Aos trabalhadores menores são reconhecidos os direitos que constam na lei.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes são reconhecidos os direitos que constam da lei.

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1 — A empresa deve facilitar emprego ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente a adaptação do posto de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

2 — A empresa cumprirá todas as determinações da lei aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzidas.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Serviços extras

1 — É considerado serviço extra o serviço, acidental ou extraordinário, que, excedendo as possibilidades de rendimento do trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2 — A empresa tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço extra.

3 — Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pela empresa as remunerações mínimas constantes da tabela do anexo IV.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições finais e transitórias

#### SECÇÃO I

##### Disposições transitórias

###### Cláusula 131.<sup>a</sup>

###### Alterações ao anexo I — Categorias profissionais

As partes outorgantes obrigam-se a adaptar as categorias profissionais e o seu descritivo profissional, constantes do anexo I, à realidade actual da empresa, no prazo máximo de seis meses após a entrada em vigor deste AE.

#### SECÇÃO II

##### Disposições finais

###### Cláusula 132.<sup>a</sup>

###### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três elementos nomeados pela a associação sindical outorgante do presente AE e outros três elementos nomeados pela empresa signatária.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra cinco dias após a publicação do presente AE o nome dos respectivos representantes.

3 — À comissão paritária compete a interpretação, em caso de dúvida, das disposições do presente AE e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite e revele, bem como o seu acompanhamento, avaliação, prevenção e resolução de conflitos decorrentes da sua aplicação.

4 — As deliberações, quando tomadas por unanimidade, na presença de dois elementos nomeados por cada parte, são vinculativas constituindo parte integrante do presente AE, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

###### Categorias profissionais

###### Descrição de funções

###### 1 — Jogo

*Director de jogos.* — Dirige e controla as salas de jogos do casino, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações, de acordo com as normas técnicas de jogo. Assegura o correcto funcionamento de todos os equipamentos de jogo, instalações e serviços das salas de jogos. Assegura a exacta escrituração da contabilidade especial de jogo.

*Director substituto do director de jogo.* — É o profissional que coadjuva e substitui o director de serviço de jogos no exercício das respectivas funções.

*Chefe SMA.* — Compete-lhe a direcção, a fiscalização e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de vários tipos de jogo. Será responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda superior hierárquico do pessoal em serviço na sala e o res-

ponsável pela escrita e contabilidade especial do jogo; pode exercer funções de locutor na sala de bingo.

*Chefe de banca.* — Dirige o funcionamento das mesas de jogo, fiscaliza todas as operações nelas efectuadas, nas quais colabora para facilitar a sua correcta execução.

*Fiscal de banca.* — Verifica as marcações feitas pelos jogadores, procede, antes da voz «nada mais», às marcações que sejam pedidas pelos jogadores presentes à mesa de jogo. Na falta do chefe de banca, são-lhe cometidas as funções que a este pertenceriam.

*Adjunto do chefe SMA.* — Coadjuva o chefe de sala, a quem substitui nas suas ausências e impedimentos; e, quando não existam fiscais, contacta e fiscaliza os jogadores, acompanha e fiscaliza as reparações das máquinas de jogo na sala; confere e efectua o pagamento de prémios manuais; sob a orientação do chefe de sala, dirige e colabora na operação diária de arrecadação.

*Fiscal SMA.* — Contacta e fiscaliza os jogadores das máquinas automáticas e acompanha as reparações das máquinas na sala; pode, sob a orientação do chefe de sala ou seu adjunto, conferir e efectuar os pagamentos de prémios manuais.

*Caixa tesoureiro.* — Coordena e orienta o serviço de caixa na sala de jogos tradicionais.

*Caixa privativo SMA.* — Abastece de moedas e fichas os caixas fixos e volantes da sala de máquinas automáticas. Procede à recolha das receitas diárias e faz a entrega das mesmas na tesouraria, através do chefe de sala ou de quem o substitua. É responsável pelo *stock* e fornecimento de moedas e fichas ao sector.

*Pagador.* — Lança bolas e dados, baralha, estende, distribui e recolhe cartas, oferece dados ao jogador e recolhe-os, procede, antes da voz «nada mais», às marcações que lhe forem pedidas pelos jogadores presentes à mesa de jogo, faz os anúncios relativos ao funcionamento dos jogos, recolhe o dinheiro ou fichas perdidos ao jogo e realiza o pagamento dos prémios correspondentes às paradas que tenham ganho; efectua trocos.

*Controlador de identificação.* — Identifica os indivíduos que pretendam obter o cartão de ingresso na sala de jogos tradicionais, cobra o preço das entradas nestas salas; identifica e vende bilhetes de acesso às outras salas, quando o serviço de identificação for comum a mais de uma sala e estas sejam contíguas. Fiscaliza os porteiros.

*Caixa auxiliar fixo SMA.* — Vende e compra moedas ou fichas ao público no balcão. Quando em funções na caixa privativa, compete-lhe abastecer de moedas e fichas os caixas fixos e volantes e o equipamento da venda automática. Procede à recolha das receitas diárias e faz a entrega das mesmas na tesouraria, através do chefe de sala ou de quem o substitua. É responsável pelo *stock* e fornecimento de moedas e fichas ao sector.

*Caixa auxiliar volante SMA.* — Vende moedas e fichas ao público na sala de máquinas automáticas.

*Ficheiro fixo SJT.* — É o responsável pelo ficheiro da sala de jogos tradicionais. Abastece as bancas e recolhe

as fichas destinadas à caixa. Compra e vende fichas aos jogadores; abastece os caixas volantes; escritura todas as operações realizadas.

*Ficheiro volante SJT.* — Troca fichas por dinheiro aos jogadores em plena sala de jogos tradicionais.

*Contínuo SJT.* — Auxilia as bancas, assiste aos clientes da sala de jogos e provendo ao asseio e limpeza da sala.

*Porteiro SJT/porteiro SMA.* — Na entrada das salas, verifica se os jogadores que pretendem entrar nas salas de jogo estão em condições de o fazer.

*Contínuo/porteiro SMA.* — Assiste aos jogadores e conserva a sala em perfeito estado de limpeza. Efectua todos os transportes de moedas e fichas de e para o balcão. Na entrada das salas, verifica se os jogadores que pretendem entrar nas salas de jogo estão em condições de o fazer.

*Técnico-chefe.* — Responde pela manutenção e conservação das máquinas automáticas, providencia a existência de *stock* mínimo de sobresselentes (nacionais e estrangeiros) para as máquinas e efectua, antes da abertura da sala, vistoria geral às máquinas existentes na mesma. Está atento à chamada à sala dos seus subordinados. Providencia a efectivação de horários de trabalho por forma que todos os técnicos tenham um período de aperfeiçoamento na oficina, para além das reparações que normalmente efectuam. Repara e afina as roletas existentes na sala de jogos tradicionais.

*Adjunto de técnico-chefe.* — Coadjuva o técnico-chefe, a quem substitui nas suas ausências e impedimentos.

*Adjunto de caixa tesoureiro.* — Coadjuva o caixa tesoureiro, a quem substitui nas suas ausências e impedimentos.

*Chefe de sala de jogos tradicionais.* — Supervisiona e orienta todas as actividades que se desenrolam dentro da sala de jogos tradicionais e serviços de identificação da mesma sala de acordo com a legislação de jogo e as directivas da direcção do serviço de jogos.

*Fiscal-chefe.* — Procede à abertura e fecho de bancas. Assegura o controlo da sala de jogos tradicionais e salas mistas, fiscalizando todas as operações e garantindo a prevenção e ou solução de eventuais perturbações ou conflitos. Coordena e desenvolve procedimentos administrativos associados.

*Subchefe SMA.* — Orienta e controla em estreita colaboração com a chefia o funcionamento da sala de máquinas automáticas. Assegura a realização de procedimentos técnico-administrativos diversos relativos ao controlo e registo do funcionamento das máquinas, aos valores dos prémios e à resolução de problemas correntes inerentes a esta actividade. Tem as mesmas atribuições do chefe de sala de máquinas, a quem coadjuva e substitui nos respectivos impedimentos e ausências.

*Supervisor CCTV.* — Supervisiona o funcionamento do CCTV, dirigindo e coordenando a equipa de vigilância e controlo das salas de jogo. Coordena os pro-

cedimentos administrativos inerentes à actividade de CCTV.

*Operador CCTV.* — Fiscaliza o funcionamento das salas e mesas de jogo do casino através de equipamento electrónico de vigilância e controlo.

*Operador de máquinas.* — Efectua os lançamentos de bolas no prato da máquina, pela forma determinada para os lançamentos de bola nas regras do jogo da roleta. Efectua todos os anúncios que se mostrem necessários em função da evolução do jogo e das regras anteriormente referidas. Esclarece os clientes sobre a forma de funcionamento da referida máquina. Encaminha para os fiscais ou para as chefias em serviço eventuais problemas que possam surgir, nomeadamente reclamações de frequentadores ou deficiências de funcionamento da máquina.

*Assistente de relações públicas.* — Divulga o projecto Clube In junto dos clientes do casino, por forma a proporcionar o reforço do número de aderentes. Esclarece os clientes, sejam ou não membros do Clube In, sobre as regras de funcionamento do clube, nomeadamente no aspecto dos planos de promoção em vigor, acumulação de pontos e prémios a atribuir. Sensibiliza os clientes no sentido de jogarem com o cartão Clube In inserido na respectiva *slot machine*. Intervém no preenchimento e processamento das fichas de inscrição no Clube In, bem como na recolha, tratamento e processamento dos respectivos dados.

*Assistente técnico de relações públicas.* — Efectua o trabalho de apoio para a organização dos dados, referentes a jogadores, recolhidos pelos vários meios disponíveis. Desenvolve trabalho administrativo do Slot Club, incluindo o registo e arquivo da documentação (inscrições, alterações de dados, reclamações, etc.). Presta apoio à preparação das campanhas de promoção, ao controlo do *stock* e ao registo de receitas e despesas. Verifica e actualiza a evolução dos pontos do SC e faz o acerto dos pontos dos jogadores em caso de anomalia ou reclamação. Efectua o tratamento administrativo de toda a correspondência para os jogadores. Prepara e arquiva os documentos administrativos internos e a correspondência externa.

## 2 — Dirigentes

*Director de nível I/director de nível II.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos. (Dir. recursos humanos, dir. serviços jurídicos, dir. sist. inf. com., dir. financeiro, dir. novos projectos, dir. serv. jogos, dir. com. rel. exteriores, dir. serviços manutenção.)

*Director de animação.* — Organiza e coordena as manifestações artísticas, espectáculos de *music-hall* e musicais, assegurando a chefia e direcção deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, selecciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na selecção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espectáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação dos equipamentos de cena.

*Director comercial.* — Organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas dos estabelecimentos de restauração e bebidas. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

*Director de F&B.* — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de estabelecimentos de restauração e bebidas; elabora ou aprova as ementas ou listas dos estabelecimentos de restauração e bebidas; efectua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e conseqüente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis affectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, auscultando os seus desejos e preferências, e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do estabelecimento ou departamento; elabora e propõe planos de gestão dos recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do tribunal do trabalho.

*Director de relações públicas.* — Acolhe e acompanha os clientes. Maximiza o nível social da frequência dos clientes através de inerentes acções concretas. Propor e incrementar iniciativas que se traduzam numa frequência mais assídua por parte do cliente-alvo. Coordena os serviços de acolhimento aos clientes existentes no casino, bem como zela pela boa conservação e apresentação dos espaços públicos.

*Director-adjunto de compras.* — Planeia, dirige e coordena as actividades de aquisição de alimentos e bebidas. Determina as necessidades de compras de alimentos e de bens de acordo com os *stocks*. Estuda o mercado e as condições de entrega para estabelecer as disponibilidades e os futuros fornecimentos. Dirige com vista à aquisição de fornecimentos a baixo custo, tendo em conta as normas de qualidade e as condições de entrega. Verifica e aprova os contratos, as encomendas e as facturas. Negoceia com os fornecedores a qualidade e a particularidade dos alimentos e bebidas, os preços e as condições de entrega. Determina a quantidade de produtos e a armazenagem.

*Director-adjunto de relações públicas.* — Coadjuva o director de relações públicas, substituindo-o nas respectivas ausências.

*Director-adjunto de F&B.* — Coadjuva o director de F&B, substituindo-o nas respectivas ausências.

*Assistente de direcção de F&B.* — É o profissional que auxilia o director de um estabelecimento de restauração e bebidas na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores da unidade e acidentalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

*Assistente de direcção.* — É o profissional que auxilia um director na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento e ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática de diversos serviços e pode ser encarregado da reestruturação de determinados sectores. Casualmente, pode ter de desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontre devidamente habilitado. [Ass. dir. a. balnear, ass. dir. a. restaur., ass. dir. financeira, assist. direcção, assist. direcção (adm.).]

*Assist. dir. (baln./dir./a. rest./dir. adm).* — É o profissional que auxilia um director na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento e ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços balneares e restauração e pode ser encarregado da reestruturação de determinados sectores. Casualmente, pode ter de desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontre devidamente habilitado.

*Ass. produção/ass. dir. financeira.* — É o profissional que auxilia um director na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento e ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços de produção ou financeiros e pode ser encarregado da reestruturação de determinados sectores. Casualmente, pode ter de desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontre devidamente habilitado.

*Assistente de direcção de jogo.* — É o profissional que auxilia um director na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento e ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços de jogo e pode ser encarregado da reestruturação de determinados sectores. Casualmente, pode ter de desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontre devidamente habilitado.

*Assistente comercial.* — Exerce diversas funções de natureza comercial, que lhe são atribuídas pela respectiva hierarquia.

### 3 — Controlo F&B

*Controlador de caixa I/controlador de caixa II.* — Recebe dos empregados de mesa todos os pedidos de cada mesa, registando-os na respectiva factura. Processa os pagamentos das facturas, sejam a pronto ou a crédito. Explica composição de alguma factura. Preenche impresso próprio para registo de apuramento diário de receitas, discriminando o total de cada factura e o tipo de pagamento, convites efectuados por secções da

empresa, ofertas e pagamentos, bem como clientes que apenas consumiram bebidas. Entrega dinheiro de receitas da noite, junto com o respectivo impresso, a funcionário da tesouraria.

*Controlador de economato.* — Executa as tarefas administrativas do sector. Procede à gestão do controlo de *stocks*. Orienta o armazém de sobressalentes.

#### 4 — Mesas

*Chefe de mesa principal.* — Elabora escalas de serviço e distribuição de tarefas. Supervisiona e verifica *mise en place*. Supervisiona e acompanha todo o serviço. Colabora na detecção de não conformidades do produto e serviço. Verifica e acompanha eventuais sugestões/reclamações de clientes.

*Chefe de mesa.* — Dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respectivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho, tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza de salas, assegurando-se da sua perfeita higiene e conservação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço, assegura a correcta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeições, recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa, vigiando a execução dos respectivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução, quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e de pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurante, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimização de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

*Subchefe de mesa.* — Coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

*Empresado de mesa de 1.<sup>a</sup>* — Serve refeições e bebidas a clientes. É o responsável por um turno de mesas. Executa e colabora na preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos estabelecimentos. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a sua cobrança. Segundo a organização e classe dos estabe-

lecimentos, pode ocupar-se, só com a colaboração de um empregado, de um turno de mesas, servindo directamente aos clientes, ou por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições, procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá acidentalmente substituir o escanção ou o subchefe de mesa.

*Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>* — Serve refeições e bebidas a clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>; colabora na arrumação das salas, no arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício, auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos estabelecimentos. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respectivas importâncias.

#### 5 — Bar

*Chefe de bar.* — Superintende e executa os trabalhos de bar.

*Subchefe de bar.* — Coadjuva o chefe de bar no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

«*Barman*» de 1.<sup>a</sup> — Prepara e serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza e do arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão; prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor e respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

«*Barman*» de 2.<sup>a</sup> — É o profissional que colabora com o *barman* de 1.<sup>a</sup>, executando as suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

*Chefe de balcão.* — Superintende e executa os trabalhos de balcão.

#### 6 — Cozinha

*Chefe executivo de cozinha.* — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e *grill* dos estabelecimentos de restauração e bebidas; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção

dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

*Subchefe de cozinha.* — É o profissional que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

*Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>* — Ocupa-se da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

*Ajudante de cozinha.* — Cooperar em tarefas de preparação e confecção de refeições. Prepara as guarnições para pratos de acordo com instruções recebidas. Cooperar na execução de limpezas e arrumações da secção.

#### 7 — Sala de convívio

*Emp. de salas de convívio.* — Serve os trabalhadores de modo a satisfazer os seus pedidos, coopera em tarefas de preparação e confecção de sandes. Recolhe a loiça utilizada, regista e recebe as importâncias relativas às despesas dos trabalhadores. Cooperar na execução de limpezas e arrumações do bar.

#### 8 — Economato

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

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

*Despenseiro/motorista.* — É o profissional que exerce funções idênticas às do despenseiro, podendo ter de efectuar aquisições e transporte de mercadorias no exterior.

*Cavista.* — Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, controla e fornece às secções as mercadorias necessárias ao seu funcionamento. Assegura a laboração da cave do dia.

#### 9 — Cafeteria, copa e refeitório

*Chefe de cafeteria.* — É o profissional que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafeteria.

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

*Subchefe de refeitório.* — Coadjuva o chefe de refeitório no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

*Cafeteiro.* — Prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, as secções de consumo. Colabora no fornecimento de serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamentos da secção.

*Copeiro 1.<sup>o</sup> ano/copeiro.* — Executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usado no serviço de refeições, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção; pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

#### 10 — Rouparia

*Governante de rouparia.* — Dirige, coordena e executa o serviço de rouparia e dirige a recepção, lavagens, conserto, conservação e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou aos clientes; requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação; controla a roupa lavada, separando-a segundo o melhor critério da arrumação, elabora o registo diário da roupa tratada, procede à facturação dos serviços prestados; verifica os stocks, verifica o funcionamento das máquinas e providencia eventuais reparações. Assegura a limpeza da secção. Elaborar ou colabora na realização dos inventários regulares ou permanentes.

*Costureiro.* — Ocupa-se dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

#### 11 — Animação

*Coordenador de produção.* — Coordena e executa todas as actividades de animação, promovendo interligação entre o pessoal técnico afecto aquela área e as restantes áreas do casino envolvidas, bem como promove a disponibilização dos recursos adequados.

*Contra-regra.* — Executa as tarefas dos bastidores do palco, desde os ensaios até ao final dos espectáculos, a fim de assegurar o bom funcionamento dos mesmos. Colabora na decoração da sala de espectáculos.

*Ajudante de contra-regra.* — Auxilia o contra-regra no exercício das respectivas funções.

*Assistente de técnico de iluminação* — Apoia o técnico de iluminação no exercício das suas funções.

*Técnico de iluminação/técnico de iluminação 1.* — É o trabalhador a quem estão cometidas as competências e responsabilidades técnicas do sector de luz/iluminação que garantam operacionalmente a programação definida pela direcção artística, bem como o apoio nessa área a outros departamentos. É responsável pela garantia da qualidade técnica do programa de animação em ligação estreita com as restantes áreas técnicas e de produção operacional.

*Técnico de som/técnico de som 1.* — É o trabalhador a quem estão cometidas as competências e responsabilidades técnicas do sector de som/sonoplastia que garantam operacionalmente a programação a direcção artística, bem como o apoio nessa área a outros departamentos. É responsável pela garantia da qualidade técnica do programa de animação em ligação estreita com as restantes áreas técnicas e de produção operacional.

*Técnico de palco.* — Acompanha a construção de cenários, palcos, telas e outros elementos. Colabora na montagem das cenas e nas mudanças de cada acto. Concebe elementos para cenários conforme especificações e orientações superiores, no âmbito da sua especialização.

*Maquinista-chefe.* — Prepara o palco, assegurando a montagem dos cenários segundo instruções inseridas no plano do espectáculo e transmitidas pelo contra-regra. Assiste os artistas em palco, fornecendo microfones, modificando e substituindo o cenário no decorrer do espectáculo. Desmonta e mantém operacional o palco para as sessões seguintes. Substitui o contra-regra quando é necessário.

12 — Telefones, portaria/átrio e serviços gerais

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

*Porteiro de restaurante e similares.* — Vigia a entrada dos espaços de restauração e lazer do casino de acordo com instruções recebidas superiormente. Atende pedidos de informação sobre espectáculos e funcionamento do casino. Substitui os trintanários nas suas ausências.

*Trintanário com menos de três anos/trintanário com mais de três anos.* — É o profissional que acolhe os clientes, abrindo-lhes a porta do automóvel, arrumando-o e fornece informações sobre o funcionamento do casino, quando solicitadas.

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

*Telefonista/repcionista.* — Opera o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens, pode ter de operar com telex e colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respectiva secção. Pode assegurar adicionalmente tarefas de atendimento ao público/cliente, normalmente executadas numa recepção.

*Guarda-vestiários.* — Recebe, guarda e devolve artigos deixados pelos clientes. Executa pequenas tarefas de apoio a clientes.

*Mandarete do 1.º ano/mandarete com mais de 18 anos e mais de um ano.* — Executa pequenos serviços de acordo com orientações recebidas, deslocando-se no interior e exterior da empresa. Distribui correspondência e documentação diversa e outros artigos que lhe sejam pedidos.

13 — Área administrativa e suporte

*«Controller».* — Exerce funções de analista financeiro, produz análises e relatórios auxiliares ao planeamento, orçamentação e controlo de gestão.

*Jurista/jurista I/jurista II.* — Presta apoio jurídico à administração, direcção e demais órgãos da entidade empregadora, elaborando informações e pareceres jurídicos ou acompanhando outros trabalhos da sua especialidade. Representa a entidade empregadora em juízo ou perante quaisquer entidades públicas ou privadas, mediante mandato dos órgãos competentes. Exerce as actividades acima referidas para sociedades que estejam, para com a respectiva entidade, numa relação de domínio ou de grupo e que não tenham estruturas apropriadas para o efeito.

*Chefe de secção.* — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

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

*Tesoureiro auxiliar.* — Apoia o tesoureiro no exercício das respectivas funções.

*Chefe de dep. social.* — Coordena as acções sociais direccionadas para o apoio e resolução dos problemas sociais dos trabalhadores, bem como para melhoria do clima social enriquecido da cultura organizacional. Articula com os diversos sectores e departamentos de forma a recolher elementos, elabora diagnóstico social e con-

cebe programas de intervenção com o objectivo de contribuir para a concepção da política social da empresa, reportando sempre à Direcção de Recursos Humanos para as respectivas aprovações.

*Secretária (adm./dir./dep.).* — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. (Secretária, sec. dir./administração, sec. administração.)

*Assistente administrativa.* — Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa ou serviço público, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e utensílios de escritório. Faz recepção e registo da correspondência. Efectua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos, com base em informação fornecida. Arquiva a documentação. Preenche e confere documentação de apoio à actividade comercial. Regista e actualiza dados necessários à gestão da empresa. Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno ou externo à empresa.

*Escriturário (1.ª, 2.ª e 3.ª).* — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

*Técnico administrativo I/II/III.* — É o trabalhador que, mediante orientações estabelecidas pela hierarquia, assegura a execução de planos e de tarefas de carácter administrativo, utilizando para o efeito recursos de diversa natureza, nomeadamente relatórios internos, documentos internos, documentos oficiais, ferramentas informáticas, entre outros. Pode executar a sua actividade com grande autonomia e tomando a iniciativa de promover a mobilização de diversos recursos (III) ou, então, dando cumprimento ao atingimento de objectivos previamente estabelecidos não necessitando de

supervisão (II). Pode eventualmente executar tarefas sob supervisão directa (I).

*Chefe de departamento.* — Supervisiona o pessoal que exerce a sua actividade sob a sua chefia. Organiza e actualiza os processos e circuitos de modo a assegurar o concreto funcionamento do sector que chefia. Distribui as tarefas e supervisiona os trabalhos realizados. Prepara informações e relatórios a apresentar superiormente. Conformidades do produto e serviço. Verifica e acompanha eventuais sugestões/reclamações de clientes.

*Técnico economista.* — Define metodologia e coordena processos relativos à elaboração do orçamento geral da empresa. Realiza estudos económicos da empresa. Analisa a organização e métodos de trabalho. Prepara e supervisiona a informatização da área onde está afectada.

*Técnico economista II.* — Realiza estudos e análises de carácter económico, segundo as instruções estabelecidas pela empresa.

*Emp. serv. externos.* — É o trabalhador que entrega mensagens e mercadoria, ordena a correspondência, distribui e recolhe a correspondência pelos diversos serviços e providencia pelo preenchimento de documentos comprovativos.

#### 14 — Sistemas de informação

*Analista de sistemas.* — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Gestor sist. informático I/gestor sist. informático II.* — É o profissional que garante a utilização dos recursos (humanos e técnicos) de modo a manter e otimizar os sistemas de informação e comunicações. Assegura a implementação da estratégia delineada para os diversos sistemas pela Direcção de Sistemas de Informação e Comunicações.

*Assist. g. informático (Draft).* — Idem gestor sist. informático sob supervisão do responsável da área e recebe, analisa e trata anomalias de *software*, prestando esclarecimentos aos utilizadores do Windows e do Office. Gere, substitui e repara os equipamentos.

*Operador de computadores.* — Acciona e vigia uma máquina para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizando, chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo, coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas



unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador, executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas, retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola, operador de material periférico.

#### 15 — Serviços técnicos

*Chefe de manutenção 1.* — Elabora juntamente com as chefias directas os planos de manutenção específicos para cada sector. Supervisiona o cumprimento e a qualidade das acções planeadas e não planeadas. Hierarquiza as acções não planeadas em face da sua importância para a exploração e imagem da empresa. Faz a interligação funcional com os vários departamentos da empresa, gerindo os recursos para responder às solicitações, dentro dos parâmetros e objectivos predefinidos com o seu director, assumindo as suas responsabilidades na sua ausência.

*Assistente de manutenção.* — É o profissional que auxilia um director na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento e ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática de diversos serviços de manutenção e obras, podendo ser encarregue da reestruturação de determinados sectores. Casualmente, pode ter de desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontre devidamente habilitado.

*Técnico de electrónica/técnico de electromecânica.* — Executa a reparação, manutenção e assistência técnica de equipamentos electrónicos e electromecânicos existentes nas salas de jogos.

*Encarregado SMO.* — Colabora com a chefia do departamento no controlo, supervisão e orientação dos trabalhos de manutenção correctiva, preventiva e conservação da empresa. Participa na gestão do pessoal afecto às equipas de manutenção e obras.

*Técnico polivalente.* — É o profissional que zela pela condução e segurança de bens e equipamentos instalados, pautando a sua actuação pela intervenção ao nível dos equipamentos electromecânicos e de rede de fluidos agindo com autonomia técnica e capacidade de intervenção para resolução dos problemas ocorridos.

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

*Pintor (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — É o profissional que predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

*Servente de manutenção.* — Executa tarefas de apoio à função de pedreiro. Colabora em tarefas de polivalência e presta serviço de apoio nas oficinas do departamento, nomeadamente aos carpinteiros. Transporta mesas e cadeiras para conferências e banquetes e posteriormente arruma-as. Procede à limpeza do local onde foi realizada a obra.

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

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

#### 16 — Comercial

*Chefe de vendas.* — Planifica e coordena a realização da prospecção do mercado e reúne a informação necessária para a elaboração das propostas comerciais. Coordena e supervisiona a elaboração das propostas de acordo com as necessidades evidenciadas pelo cliente e as capacidades da empresa, de acordo com as indicações do director. Supervisiona e colabora na comunicação entre a entidade empregadora e o potencial cliente no período que antecede a adjudicação do contrato, e acompanha a execução operacional do mesmo, quando para tal é solicitado. Participa e acompanha eventuais reclamações/sugestões de clientes.

*Técnico de publicidade.* — É o trabalhador que estuda, propõe e planifica a distribuição de campanhas publicitárias, baseando-se em estudos de audiência dos diversos meios, em função do produto a ser lançado. Estuda a inserção da campanha, interpretando inquéritos por amostragem, a fim de verificar se os objectivos foram atingidos. Faz propostas de distribuição dos orçamentos pelos diversos meios e relatórios justificativos da execução do plano recomendado. Coordena a actividade dos técnicos *designers*.

*«Designer» de artes gráficas.* — Prepara e executa para reprodução os grafismos que compõem as maquetas, escolhendo a técnica adequada para a reprodução. Interpreta a maqueta do trabalho a realizar, a fim de identificar as características dos esboços desenhos, fotografias e textos. Traça e desenha com rigor, de acordo com as dimensões prescritas na maqueta e o processo de reprodução a utilizar. Cria, esboça, maquetiza e executa com a técnica e o pormenor necessários o material gráfico para impressão em equipamento informático.

*Gestor de clientes.* — É o profissional que tem por missão estabelecer a ligação de negócio e entendimento entre o estabelecimento e os clientes, fazendo a promoção de todos os produtos e serviços que o estabelecimento oferece, dinamizando as vendas junto das empresas e promovendo a procura de novos mercados.

*Promotor.* — Apoia a venda e a actividade comercial, nomeadamente, junto de hotéis, agências de viagens e empresas. Controla o material de publicidade e de promoção existente nas portarias dos hotéis, coordena os *vouchers* de reserva, entrega publicidade em agências

de viagens, hotéis e empresas. Presta apoio e desenvolve acções de comercialização e de apoio à venda, em coordenação com a respectiva chefia. Elabora relatórios das deslocações e dos contactos efectuados.

#### 17 — Segurança

*Supervisor de segurança.* — Elabora e propõe a execução de normas, técnicas e dispositivos de segurança, tendo em vista a prevenção de acidentes de pessoas e bens. Analisa e mede a influência de factores perturbadores do meio ambiente. Inspecciona instalações e equipamentos. Elabora relatórios de análise de anomalias. Prepara, organiza e põe em execução a articulação com os diferentes departamentos da empresa. Assegura o cumprimento dos regulamentos de prevenção e incêndios. Mantém a segurança, protegendo pessoas e bens. Pode ser indigitado a assegurar um serviço específico dentro da sua área de responsabilidade de segurança.

*Vigilante.* — Procede à abertura e encerramento do complexo oficial e controla as marcações do ponto aquando da entrada e saída dos funcionários. Confere a entrada e saída de materiais através de guias, arquivando-as em pasta própria. Descarrega e carrega diversos materiais sempre que solicitado para o efeito pela chefia, transportando-os para as oficinas ou armazém de material. Vigia durante a noite os armazéns e o complexo oficial.

*Vigilante especializado.* — Ocupa a central de segurança. Opera o sistema de CCTV, os sistemas de extinção automática e as centrais de detenção de incêndios, gás e intrusão. Acompanha o serviço dos elementos da empresa prestadora de serviços de segurança privada. Efectua rondas móveis às instalações da empresa. Procede à verificação e experimentação dos meios de combate a incêndios. Colabora em todas as acções e tarefas consideradas da responsabilidade dos serviços de segurança.

## ANEXO II

### Cláusulas de expressão pecuniária — 2005

	Valor (em euros)	Descrição
	124,05	Ficheiro fixo, caixa tesoureiro, tesoureiro (DF), caixa privativo, adjunto de caixa tesoureiro.
	100,71	Ficheiros volantes (SJT).
	89,37	Caixa auxiliar fixo/volante (SMA), caixa (DF).
Abonos para falhas (*)	52,02	Controlador caixa, empregado de mesa, cobrador, chefe de dep. tesouraria.
	33,35	<i>Barman</i> , subchefe <i>barman</i> , chefe <i>barman</i> .
	37,35	Controladores de identificação (SJT).
Prémio línguas . . . . .	34,59	Valor de cada idioma.
Subsídio de turno . . . . .	104,56	SJT/SMA.
Subsídio de alimentação.	126	Cláusula 87. <sup>a</sup> , n.º 2, do AE.
Alimentação em espécie Alimentação nas férias.	116	

(\*) Pago 11 meses no ano.

## ANEXO III

### Remunerações salariais — 2005

(Em euros)

Nível	Categorias	Remuneração mínima
1	Director/dir. nível I/dir. nível II/dir. animação/dir. comercial/dir. F & B/dir. rel. públicas . . . . .	3 616,29
2	Director-adjunto/dir. adj. F & B/dir. adj. rel. públicas . . . . .	2 398,99

Valores referentes a *full time*.

(Em euros)

Nível	Categorias	Remuneração (R0) 1-4 anos	Remuneração (R0') 5-9 anos	Remuneração (R1) 10-14 anos	Remuneração (R2) 15-19 anos	Remuneração (R3) 20-24 anos	Remuneração (R4) 25-29 anos	Remuneração (R5) mais de 30 anos
1	Director de jogos . . . . .	4 823,09	4 834,90	4 847,75	4 871,89	4 896,55	4 921,21	4 945,36
2	Director subst. jogo . . . . .	4 157,78	4 169,60	4 182,44	4 206,59	4 231,76	4 255,91	4 280,57
3	Assistente de direcção de jogo . . . . .	2 883,71	2 895,24	2 908,86	2 935,06	2 960,74	2 985,89	3 012,10
4	Chefe SMA . . . . .	1 915,84	1 928,41	1 940,99	1 967,19	1 992,87	2 019,07	2 044,22
	Técnico-chefe . . . . .	1 915,84	1 928,41	1 940,99	1 967,19	1 992,87	2 019,07	2 044,22
	Adjunto de técnico-chefe . . . . .	1 915,84	1 928,41	1 940,99	1 967,19	1 992,87	2 019,07	2 044,22
5	Adjunto de chefe de sala de máquinas . . . . .	1 865,78	1 878,11	1 890,16	1 915,85	1 941,52	1 966,68	1 992,88
6	Subchefe SMA . . . . .	1 863,96	1 876,53	1 890,16	1 915,84	1 940,99	1 967,19	1 992,87
7	Chefe de sala de jogos tradicionais . . . . .	1 585,18	1 597,23	1 610,33	1 636,01	1 662,21	1 687,36	1 713,56
8	Fiscal-chefe . . . . .	1 456,27	1 468,84	1 482,47	1 507,62	1 533,82	1 559,50	1 585,70

(Em euros)

Nível	Categorias	Remuneração (R0) 1-4 anos	Remuneração (R0') 5-9 anos	Remuneração (R1) 10-14 anos	Remuneração (R2) 15-19 anos	Remuneração (R3) 20-24 anos	Remuneração (R4) 25-29 anos	Remuneração (R5) mais de 30 anos
9	Técnico de electrónica .....	1 419,58	1 431,64	1 445,26	1 470,94	1 497,14	1 522,29	1 548,49
10	Caixa tesoureiro SJT .....	1 107,26	1 119,84	1 132,42	1 158,62	1 184,30	1 210,50	1 235,65
	Técnico de electromecânica .....	1 107,26	1 119,84	1 132,42	1 158,62	1 184,30	1 210,50	1 235,65
11	Fiscal SMA .....	1 077,92	1 090,50	1 103,60	1 129,27	1 155,48	1 181,15	1 206,83
12	Adjunto de caixa tesoureiro .....	1 049,10	1 061,15	1 074,25	1 100,45	1 126,13	1 152,33	1 177,48
	Ficheiro fixo SJT .....	1 049,10	1 061,15	1 074,25	1 100,45	1 126,13	1 152,33	1 177,48
	Caixa privativo SMA .....	1 049,10	1 061,15	1 074,25	1 100,45	1 126,13	1 152,33	1 177,48
13	Operador de computador .....	1 019,75	1 032,33	1 045,43	1 071,11	1 096,78	1 122,99	1 148,14
14	Chefe de banca .....	903,42	915,47	929,10	954,77	980,45	1 006,13	1 032,33
	Caixa auxiliar volante SMA .....	903,42	915,47	929,10	954,77	980,45	1 006,13	1 032,33
	Caixa auxiliar fixo SMA .....	903,42	915,47	929,10	954,77	980,45	1 006,13	1 032,33
15	Fiscal de banca .....	798,61	811,19	824,29	849,97	875,65	901,85	927,52
16	Pagador .....	769,27	781,85	795,47	820,62	846,82	872,50	898,18
	Controlador de identificação .....	769,27	781,85	795,47	820,62	846,82	872,50	898,18
17	Contínuo/porteiro SMA .....	757,74	769,79	783,42	809,09	834,77	860,45	886,65
	Porteiro SMA .....	757,74	769,79	783,42	809,09	834,77	860,45	886,65
	Porteiro SJT .....	757,74	769,79	783,42	809,09	834,77	860,45	886,65
18	Ficheiro volante SJT .....	723,15	735,21	748,83	774,51	800,19	825,86	852,06
19	Contínuo SJT .....	699,05	711,63	725,25	750,93	776,61	802,28	828,48
20	Contínuo/porteiro SMA do 1.º ano .....	635,64						
21	Pagador estagiário .....	571,71						

(Em euros)

Nível	Categorias	Remuneração (R0) 1-4 anos	Remuneração (R0') 5-9 anos	Remuneração 1 (R1) 10-14 anos	Remuneração 2 (R2) 15-19 anos	Remuneração 3 (R3) 20-24 anos	Remuneração 4 (R4) 25-29 anos	Remuneração 5 (R5) mais de 30 anos
1	Jurista .....	4 251,94	4 263,99	4 277,62	4 303,82	4 328,97	4 355,17	4 380,85
2	Jurista I .....	3 584,33	3 596,38	3 610,01	3 636,21	3 661,36	3 687,04	3 713,24
3	Assistente de direcção .....	3 460,14	3 472,19	3 485,81	3 512,02	3 537,17	3 563,37	3 589,05
4	Chefe executivo de cozinha .....	3 437,08	3 449,13	3 462,23	3 487,91	3 514,11	3 539,79	3 565,47
	Técnico economista .....	3 437,08	3 449,13	3 462,23	3 487,91	3 514,11	3 539,79	3 565,47

(Em euros)

Nível	Categorias	Remuneração (R0) 1-4 anos	Remuneração (R0') 5-9 anos	Remuneração 1 (R1) 10-14 anos	Remuneração 2 (R2) 15-19 anos	Remuneração 3 (R3) 20-24 anos	Remuneração 4 (R4) 25-29 anos	Remuneração 5 (R5) mais de 30 anos
5	Chefe de manutenção I .....	2 883,71	2 895,24	2 908,86	2 935,06	2 960,74	2 985,89	3 012,10
	Jurista II .....	2 883,71	2 895,24	2 908,86	2 935,06	2 960,74	2 985,89	3 012,10
	Supervisor de segurança .....	2 883,71	2 895,24	2 908,86	2 935,06	2 960,74	2 985,89	3 012,10
6	Coordenador de produção .....	2 801,44	2 814,54	2 827,64	2 853,32	2 878,47	2 904,67	2 930,35
7	Controller .....	2 536,28	2 548,33	2 561,96	2 587,64	2 613,84	2 638,99	2 664,14
8	Gestor de sistema informático II .....	2 515,32	2 527,90	2 541,52	2 566,67	2 592,88	2 618,55	2 643,71
9	Chefe de compras .....	2 394,27	2 406,32	2 419,95	2 445,62	2 471,83	2 496,98	2 523,18
10	Chefe de vendas .....	2 335,58	2 348,16	2 361,78	2 386,93	2 413,14	2 438,81	2 463,97
11	Técnico de som .....	2 166,32	2 178,90	2 191,47	2 217,67	2 243,35	2 269,03	2 294,71
12	Assistente de director de F & B .....	2 155,31	2 167,89	2 181,52	2 206,67	2 232,87	2 258,55	2 283,70
13	Gestor de sistema informático I .....	2 096,10	2 110,73	2 124,36	2 149,51	2 175,71	2 201,39	2 226,54
14	Analista de sistemas .....	2 048,94	2 061,51	2 074,61	2 100,29	2 126,49	2 152,17	2 177,85
15	Chefe de dep. social .....	2 029,02	2 041,60	2 055,23	2 080,90	2 107,10	2 132,26	2 157,93
16	Técnico de iluminação .....	1 991,82	2 004,40	2 018,02	2 043,17	2 068,85	2 095,05	2 120,21
17	Assistente de produção/assistente de direcção financeira .....	1 922,12	1 934,70	1 948,32	1 974,00	1 999,68	2 025,36	2 051,03
	Chefe de mesa principal .....	1 922,12	1 934,70	1 948,32	1 974,00	1 999,68	2 025,36	2 051,03
18	Subchefe de cozinha .....	1 680,55	1 693,12	1 706,23	1 731,90	1 757,58	1 783,78	1 809,46
19	Técnico de som I .....	1 634,43	1 647,01	1 660,64	1 685,79	1 711,99	1 737,67	1 763,87
	Técnico de iluminação I .....	1 634,43	1 647,01	1 660,64	1 685,79	1 711,99	1 737,67	1 763,87
20	Assistente de direcção (baln./dir./a. rest./dir. adm.) .....	1 631,29	1 643,87	1 656,97	1 682,64	1 708,32	1 734,52	1 759,68
21	Assistente administrativo .....	1 602,47	1 614,52	1 627,62	1 653,30	1 679,50	1 705,18	1 730,85
	Chefe de departamento .....	1 602,47	1 614,52	1 627,62	1 653,30	1 679,50	1 705,18	1 730,85
	Supervisor CCTV .....	1 602,47	1 614,52	1 627,62	1 653,30	1 679,50	1 705,18	1 730,85
	Técnico de publicidade .....	1 602,47	1 614,52	1 627,62	1 653,30	1 679,50	1 705,18	1 730,85
	Técnico economista II .....	1 602,47	1 614,52	1 627,62	1 653,30	1 679,50	1 705,18	1 730,85
22	Gestor de clientes .....	1 568,93	1 580,46	1 594,08	1 620,29	1 645,96	1 671,12	1 697,32
23	Assistente de gestor informático .....	1 512,86	1 524,91	1 538,01	1 563,69	1 589,89	1 615,57	1 641,25

(Em euros)

Nível	Categorias	Remuneração (R0) 1-4 anos	Remuneração (R0') 5-9 anos	Remuneração 1 (R1) 10-14 anos	Remuneração 2 (R2) 15-19 anos	Remuneração 3 (R3) 20-24 anos	Remuneração 4 (R4) 25-29 anos	Remuneração 5 (R5) mais de 30 anos
24	Assistente de manutenção .....	1 369,28	1 381,33	1 394,95	1 420,63	1 446,31	1 471,99	1 498,19
	Chefe de mesa .....	1 369,28	1 381,33	1 394,95	1 420,63	1 446,31	1 471,99	1 498,19
	Contra-regra .....	1 369,28	1 381,33	1 394,95	1 420,63	1 446,31	1 471,99	1 498,19
	Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> .....	1 369,28	1 381,33	1 394,95	1 420,63	1 446,31	1 471,99	1 498,19
	Supervisor de serviços .....	1 369,28	1 381,33	1 394,95	1 420,63	1 446,31	1 471,99	1 498,19
	Técnico administrativo III .....	1 369,28	1 381,33	1 394,95	1 420,63	1 446,31	1 471,99	1 498,19
	Tesoureiro .....	1 369,28	1 381,33	1 394,95	1 420,63	1 446,31	1 471,99	1 498,19
25	Assistente comercial .....	1 306,92	1 319,49	1 332,60	1 358,27	1 383,95	1 410,15	1 435,30
26	Chefe de bar .....	1 235,13	1 247,70	1 261,33	1 287,01	1 312,16	1 338,36	1 364,04
	Designer de artes gráficas .....	1 235,13	1 247,70	1 261,33	1 287,01	1 312,16	1 338,36	1 364,04
	Operador CCTV .....	1 235,13	1 247,70	1 261,33	1 287,01	1 312,16	1 338,36	1 364,04
	Subchefe de mesa .....	1 235,13	1 247,70	1 261,33	1 287,01	1 312,16	1 338,36	1 364,04
	Técnico administrativo II .....	1 235,13	1 247,70	1 261,33	1 287,01	1 312,16	1 338,36	1 364,04
27	Assistente de relações públicas (C. IN) .....	1 152,86	1 164,91	1 178,01	1 203,69	1 229,89	1 255,56	1 281,24
	Chefe de cafeteria .....	1 152,86	1 164,91	1 178,01	1 203,69	1 229,89	1 255,56	1 281,24
	Chefe de secção .....	1 152,86	1 164,91	1 178,01	1 203,69	1 229,89	1 255,56	1 281,24
	Encarregado SMO (manutenção) .....	1 152,86	1 164,91	1 178,01	1 203,69	1 229,89	1 255,56	1 281,24
	Técnico administrativo I .....	1 152,86	1 164,91	1 178,01	1 203,69	1 229,89	1 255,56	1 281,24
	Técnico polivalente .....	1 152,86	1 164,91	1 178,01	1 203,69	1 229,89	1 255,56	1 281,24
28	Promotor .....	1 112,78	1 125,28	1 137,78	1 162,78	1 187,78	1 212,78	1 237,78
29	Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	1 107,26	1 119,84	1 132,42	1 158,62	1 184,30	1 210,50	1 235,65
	Assistente técnico de iluminação .....	1 107,26	1 119,84	1 132,42	1 158,62	1 184,30	1 210,50	1 235,65
	Secretária (adm./dir./dep.) .....	1 107,26	1 119,84	1 132,42	1 158,62	1 184,30	1 210,50	1 235,65
30	Ass. téc. de relações públicas (C. IN) .....	1 019,75	1 032,33	1 045,43	1 071,11	1 096,78	1 122,99	1 148,14
	Chefe de balcão .....	1 019,75	1 032,33	1 045,43	1 071,11	1 096,78	1 122,99	1 148,14
	Chefe de copa .....	1 019,75	1 032,33	1 045,43	1 071,11	1 096,78	1 122,99	1 148,14
	Escriturário de 1. <sup>a</sup> .....	1 019,75	1 032,33	1 045,43	1 071,11	1 096,78	1 122,99	1 148,14
	Governanta de rouparia .....	1 019,75	1 032,33	1 045,43	1 071,11	1 096,78	1 122,99	1 148,14

(Em euros)

Nível	Categorias	Remuneração (R0) 1-4 anos	Remuneração (R0') 5-9 anos	Remuneração 1 (R1) 10-14 anos	Remuneração 2 (R2) 15-19 anos	Remuneração 3 (R3) 20-24 anos	Remuneração 4 (R4) 25-29 anos	Remuneração 5 (R5) mais de 30 anos
	Maquinista-chefe .....	1 019,75	1 032,33	1 045,43	1 071,11	1 096,78	1 122,99	1 148,14
	Operário polivalente .....	1 019,75	1 032,33	1 045,43	1 071,11	1 096,78	1 122,99	1 148,14
	Subchefe de bar .....	1 019,75	1 032,33	1 045,43	1 071,11	1 096,78	1 122,99	1 148,14
	Tesoureiro auxiliar .....	1 019,75	1 032,33	1 045,43	1 071,11	1 096,78	1 122,99	1 148,14
31	Ajudante contra-regra .....	990,93	1 002,98	1 016,61	1 041,76	1 067,96	1 093,64	1 119,32
	Vigilante especializado .....	990,93	1 002,98	1 016,61	1 041,76	1 067,96	1 093,64	1 119,32
	Técnico de palco .....	990,93	1 002,98	1 016,61	1 041,76	1 067,96	1 093,64	1 119,32
	Telefonista recepcionista .....	990,93	1 002,98	1 016,61	1 041,76	1 067,96	1 093,64	1 119,32
32	Barman de 1. <sup>a</sup> /barmaid de 1. <sup>a</sup> .....	921,24	933,29	946,91	973,11	998,27	1 023,94	1 050,15
	Controlador de economato .....	921,24	933,29	946,91	973,11	998,27	1 023,94	1 050,15
	Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> .....	921,24	933,29	946,91	973,11	998,27	1 023,94	1 050,15
	Dispenseiro motorista .....	921,24	933,29	946,91	973,11	998,27	1 023,94	1 050,15
	Empregado de mesa de 1. <sup>a</sup> .....	921,24	933,29	946,91	973,11	998,27	1 023,94	1 050,15
	Fiel de armazém .....	921,24	933,29	946,91	973,11	998,27	1 023,94	1 050,15
	Motorista .....	921,24	933,29	946,91	973,11	998,27	1 023,94	1 050,15
	Pintor de 1. <sup>a</sup> .....	921,24	933,29	946,91	973,11	998,27	1 023,94	1 050,15
	Subchefe de refeitório .....	921,24	933,29	946,91	973,11	998,27	1 023,94	1 050,15
33	Dispenseiro .....	883,51	895,56	908,66	934,34	960,54	986,22	1 011,89
	Escriturário de 2. <sup>a</sup> .....	883,51	895,56	908,66	934,34	960,54	986,22	1 011,89
	Cafeteiro .....	883,51	895,56	908,66	934,34	960,54	986,22	1 011,89
34	Ajudante de cozinha .....	823,77	836,34	849,44	875,12	901,32	927,00	952,15
	Barman de 2. <sup>a</sup> /barmaid de 2. <sup>a</sup> .....	823,77	836,34	849,44	875,12	901,32	927,00	952,15
	Cavista .....	823,77	836,34	849,44	875,12	901,32	927,00	952,15
	Controlador caixa II .....	823,77	836,34	849,44	875,12	901,32	927,00	952,15
	Costureira .....	823,77	836,34	849,44	875,12	901,32	927,00	952,15
	Empregado de mesa de 2. <sup>a</sup> .....	823,77	836,34	849,44	875,12	901,32	927,00	952,15
	Telefonista .....	823,77	836,34	849,44	875,12	901,32	927,00	952,15
	Escriturário de 3. <sup>a</sup> .....	823,77	836,34	849,44	875,12	901,32	927,00	952,15
	Pintor de 2. <sup>a</sup> .....	823,77	836,34	849,44	875,12	901,32	927,00	952,15

(Em euros)

Nível	Categorias	Remuneração (R0) 1-4 anos	Remuneração (R0') 5-9 anos	Remuneração 1 (R1) 10-14 anos	Remuneração 2 (R2) 15-19 anos	Remuneração 3 (R3) 20-24 anos	Remuneração 4 (R4) 25-29 anos	Remuneração 5 (R5) mais de 30 anos
35	Empregado de serviços externos .....	789,71	802,28	815,91	841,58	867,79	892,94	919,14
36	Empregado das salas de convívio .....	739,92	751,98	765,60	790,75	816,95	842,63	868,83
	Porteiro restaurantes similares .....	739,92	751,98	765,60	790,75	816,95	842,63	868,83
	Trintanário com mais de três anos .....	739,92	751,98	765,60	790,75	816,95	842,63	868,83
37	Cozinheiro estagiário do 2.º ano .....	732,59	745,16	757,74	782,37	807,00	832,15	856,78
	Controlador de caixa I .....	732,59	745,16	757,74	782,37	807,00	832,15	856,78
	Vigilante .....	732,59	745,16	757,74	782,37	807,00	832,15	856,78
	Servente de manutenção .....	732,59	745,16	757,74	782,37	807,00	832,15	856,78
38	Copeiro .....	668,66	680,18	692,76	717,39	742,54	767,17	792,33
	Estagiário cozinheiro do 1.º ano .....	668,66	680,18	692,76	717,39	742,54	767,17	792,33
	Guarda de vestiários .....	668,66	680,18	692,76	717,39	742,54	767,17	792,33
	Mandarete com mais de 18 anos do 1.º ano ...	668,66	680,18	692,76	717,39	742,54	767,17	792,33
	Trintanário com menos de três anos .....	668,66	680,18	692,76	717,39	742,54	767,17	792,33
39	Operador de máquinas .....	628,83	652,94	665,51	690,14	664,99	689,62	714,77
40	Copeiro do 1.º ano .....	587,43						
	Mandarete do 1.º ano .....	587,43						

**ANEXO IV****Contratação diária de extras**

Categoria:

Valor ilíquido diário (euros)

Copeiro ..... 34

Estoril, 6 de Abril de 2005.

Pela Estoril Sol (III) — Turismo, Animação e Jogo, S. A.:

*Mário Alberto Neves Assis Ferreira*, presidente do conselho de administração.  
*António Vieira Coelho*, administrador.

Pela FESHAT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Clemente Alves*, mandatário.  
*Antero Augusto Poio Rodrigues*, mandatário.  
*José António dos Santos Calvário*, mandatário.  
*Edgar Dinis Rosa Silva*, mandatário.  
*José Manuel Nunes Bilhau*, mandatário.  
*João Francisco Lopes Pedroso*, mandatário.**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura,

Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

5 de Abril de 2005. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes.*

Depositado em 9 de Maio de 2005, a fl. 91 do livro n.º 10, com o registo n.º 96/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **AE entre a Estoril-Sol (III) — Turismo, Animação e Jogo, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito, vigência e prevalência de normas**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito**

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Estoril-Sol (III) — Turismo, Animação e Jogo, S. A., com a CAE 92720, cuja actividade principal consiste na exploração de jogos de fortuna e azar, nos estabelecimentos existentes no concelho de Cascais, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, pelo Sindicato dos Profissionais da Banca dos Casinos e pelo Sindicato dos Trabalhadores das Salas de Jogos.

2 — A empresa tem ao seu serviço 787 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente AE entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, salvo o disposto no número seguinte, vigorando por um prazo mínimo de 36 meses.

2 — As tabelas salariais e as demais cláusulas de expressão pecuniária, porém, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A vigência das matérias constantes do número anterior tem a duração de 12 meses.

4 — A denúncia deste AE pode ser feita desde que tenham decorrido 32 ou 10 meses sobre as datas referidas nos n.ºs 1 e 2 anteriores, respectivamente.

5 — A denúncia será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

6 — O texto de denúncia, a proposta de revisão e a restante documentação serão enviados à outra parte contratante por carta registada com aviso de recepção.

7 — A contraparte terá de enviar à parte denunciante uma resposta escrita até 30 dias após a recepção da proposta; da resposta deve constar contraproposta relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

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

9 — A parte denunciante poderá dispor de 10 dias para examinar a resposta.

10 — As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no 1.º dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

11 — Da proposta e da resposta serão enviadas cópias ao ministério que tutelar o trabalho.

12 — Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou modificações em mais de 10 cláusulas, com excepção das tabelas salariais e das cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Prevalência das normas**

1 — Os contratos individuais de trabalho não poderão conter cláusulas que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores, a não ser que da globalidade das suas disposições resulte um tratamento mais favorável para aqueles.

2 — As cláusulas dos contratos de trabalho só poderão afastar disposições não imperativas do Código do Trabalho e do presente AE quando estabeleçam condições mais favoráveis aos trabalhadores.

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão e carreira profissional**

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Categorias profissionais**

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo I.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal, dos mapas de horário de trabalho, das folhas de ordenados ou de qualquer outro documento de que deva constar a categoria profissional do trabalhador, a empresa adoptará as designações previstas no anexo referido.

##### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **Condições de admissão e exercício da profissão**

1 — Não poderão ser admitidos trabalhadores com idade inferior a 16 anos.

2 — Para a área de jogo, a idade mínima de admissão é de 18 anos.



3 — É condição indispensável a posse de carteira ou título profissional quando legalmente exigível.

4 — O preenchimento das vagas é da exclusiva competência da empresa, dando preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus trabalhadores.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

O período experimental, sempre que a ele haja lugar, sem prejuízo do disposto na cláusula 26.<sup>a</sup> deste AE, terá a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de quadros de direcção e quadros superiores.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Trajos de trabalho

1 — Qualquer tipo de indumentária, incluindo calçado, definido pela empresa é seu encargo exclusivo, assim como a sua limpeza, conservação e substituição.

2 — A escolha dos tecidos, o corte da farda e o calçado referidos no número anterior deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e o período do ano.

3 — O uso de indumentária não poderá ofender a dignidade do trabalhador.

4 — A farda e os acessórios fornecidos aos trabalhadores pela empresa são propriedade desta e deverão ser devolvidos aquando da cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Dotações e densidades

É obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstas na lei e nos seus regulamentos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Promoções

1 — As promoções são da responsabilidade da empresa e só podem verificar-se com o acordo do trabalhador.

2 — Constitui promoção a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior a que corresponda um nível de qualificação e de responsabilidade mais elevado.

3 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas dando preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores de categorias imediatamente inferiores, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de maior competência, categoria profissional mais elevada, maior antiguidade e maior idade.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Funções de chefia na área de jogo tradicional

1 — As funções de chefe de sala e de adjunto de chefe da área de jogo tradicional são consideradas como sendo da directa e exclusiva confiança da empresa, podendo os respectivos titulares ser recrutados livremente e em comissão de serviço, com prévio acordo do interessado, sem prejuízo do disposto no Regulamento da Carteira Profissional dos Empregados de Banca, de entre os profissionais de salas de jogos tradicionais.

2 — À comissão de serviço acima referida pode o trabalhador ou a empresa pôr termo, mediante comunicação escrita ao outro, entregue com o antecedência de 30 ou de 60 dias, consoante o regime da comissão de serviço tenha durado, respectivamente, até dois anos ou por período superior, regressando então o trabalhador às funções correspondentes à respectiva categoria profissional.

3 — O tempo de desempenho de chefia conta para efeitos de antiguidade como se tivesse sido prestado na categoria de que o trabalhador é titular.

4 — Acrescendo aos direitos e regalias inerentes à categoria, o trabalhador em comissão de serviço receberá ainda um suplemento de chefia, cujo montante é fixado por acordo entre a empresa e o trabalhador.

5 — Cessando a comissão de serviço, o suplemento de chefia será reduzido na percentagem de 25 % no dia 1 de Janeiro dos quatro anos seguintes à referida cessação, até integral eliminação.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — A organização dos quadros de pessoal é da competência da empresa.

2 — A categoria dos trabalhadores, para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração, terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas, salvo o disposto na cláusula 19.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### SECÇÃO I

##### Direitos de personalidade

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Liberdade de opinião e expressão

É reconhecida no âmbito da empresa a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do traba-

lhador, das pessoas singulares que representam a empresa e do normal funcionamento desta.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Reserva da intimidade da vida privada e meios de vigilância a distância**

1 — A empresa e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2 — O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

3 — Os meios de vigilância a distância utilizados na empresa, dadas as exigências inerentes à sua actividade, não podem controlar o desempenho profissional dos trabalhadores, que serão informados sobre a existência e finalidade dos meios utilizados.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação**

1 — O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio electrónico.

2 — O disposto no número anterior não prejudica o poder de a empresa estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio electrónico.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho**

1 — Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, nomeadamente no que se refere ao acesso ao emprego e à formação e promoção profissionais, bem como às condições de trabalho.

2 — Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

## SECÇÃO II

### **Deveres e garantias das partes**

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Deveres da empresa**

A empresa é obrigada a:

a) Cumprir as disposições do presente AE e da demais legislação aplicável;

- b) Passar aos trabalhadores no momento da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, atestado donde constem a antiguidade e as funções desempenhadas, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado;
- c) Garantir o cumprimento do disposto na lei e neste AE no que se refere aos direitos sindicais e da comissão de trabalhadores;
- d) Reservar locais acessíveis do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais, ficando a esses locais restrita;
- e) Facultar, quando necessário e na medida das disponibilidades, um espaço para reunião dos trabalhadores, entre si ou com a comissão de trabalhadores e ou os delegados sindicais ou outros representantes sindicais;
- f) Facultar um local situado nas instalações da empresa adequado ao exercício de funções da comissão de trabalhadores e dos delegados sindicais;
- g) Assegurar a existência e operacionalidade de uma sala com espaço e condições adequados ao exclusivo convívio e lazer dos trabalhadores;
- h) Consultar, sempre que possível, os serviços de colocação do sindicato em caso de necessidade de recrutamento de pessoal;
- i) Garantir aos trabalhadores ao seu serviço protecção contra os acidentes de trabalho, nos termos da legislação em vigor;
- j) Providenciar para que haja bom ambiente moral dentro da empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- k) Nos termos da lei e deste AE, prestar aos trabalhadores, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores os esclarecimentos que lhe sejam pedidos relacionados com o cumprimento da presente convenção;
- l) Usar de urbanidade, correcção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;
- m) Salvo o disposto na cláusula 19.<sup>a</sup>, não exigir do trabalhador serviços que não sejam os da sua categoria profissional;
- n) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- p) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e de aperfeiçoamento profissional;
- q) Informar os trabalhadores, através dos delegados sindicais e ou da comissão de trabalhadores, sempre que estes o solicitem, nos termos da lei, sobre a situação económico-financeira e os objectivos da empresa.

## Cláusula 17.<sup>a</sup>

### Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo, diligência, pontualidade e assiduidade as funções que, nos termos da lei e deste AE, lhes estiverem confiadas;
- b) Obedecer às ordens e directrizes da empresa, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste AE e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias. Esta obrigação respeita igualmente às instruções dimanadas dos seus superiores hierárquicos, ou trabalhadores com competência expressamente delegada pela administração, dentro dos poderes que lhes forem atribuídos por esta;
- c) Guardar lealdade à empresa, não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, e segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- d) Colaborar com a empresa e promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade, do bom funcionamento do serviço que lhe está confiado e do ambiente de trabalho;
- e) Informar com verdade a empresa em tudo o que respeita às relações de trabalho;
- f) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço dos colegas que, por qualquer circunstância, não tenham comparecido ao trabalho;
- g) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, nomeadamente comparecendo, sempre que solicitado, às consultas de medicina no trabalho, aos rastreios e demais exames complementares, nomeadamente exames da função pulmonar e da função respiratória, sempre que pedidos pelo médico;
- i) Frequentar cursos de aperfeiçoamento, acções de formação e estágios promovidos pela empresa;
- j) Respeitar superiores hierárquicos e colegas e fazer-se respeitar nos locais de trabalho;
- k) Usar de urbanidade e correcção nas relações com o público e com as autoridades com quem, no exercício da sua profissão, tenham de contactar;
- l) Manter a apresentação, o asseio e a higiene pessoal no exercício das suas funções;
- m) Velar pela conservação e boa utilização dos bens da empresa, nomeadamente instrumentos de trabalho, cartões de identificação, cacifos e indumentária;
- n) Entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extravaiados ou perdidos pelos clientes, contra o respectivo recibo.

2 — Os trabalhadores do sector de jogos são obrigados, ainda, à observância das disposições legais que lhes são específicas.

## Cláusula 18.<sup>a</sup>

### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus colegas;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste AE e na lei e quando esta o exigir com o acordo escrito do trabalhador;
- e) Baixar a categoria, excepto se for imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e ou autorizada nos termos da lei, bem como quando o trabalhador retome a categoria para a qual foi contratado após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho que ultrapasse um raio de 50 km, excepto acordo escrito em contrário ou se dessa transferência não resultar prejuízo sério para o trabalhador, ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- g) Ceder trabalhadores do seu quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios da empresa, salvo os casos especialmente previstos na lei;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- j) Proceder a desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

2 — A actuação da empresa em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE e na lei.

## Cláusula 19.<sup>a</sup>

### Actividades desempenhadas

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer a actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A empresa pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4 — O disposto no n.º 2 só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

5 — O disposto nos números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

6 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e após 12 meses consecutivos de exercício dessas actividades terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

### SECÇÃO III

#### Formação profissional

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais

1 — A empresa proporciona aos trabalhadores acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — Os trabalhadores devem participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhes sejam proporcionadas.

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>

###### Formação contínua

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete à empresa:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pela empresa;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2 — A empresa obriga-se a respeitar os termos e os limites temporais fixados na lei e nos seus regulamentos.

## CAPÍTULO IV

### Contratos de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

##### Cláusula 22.<sup>a</sup>

###### Forma do contrato

1 — O contrato de trabalho não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei determinar o contrário; contudo, deve a empresa promover a celebração do contrato por escrito previamente ao início da prestação do trabalho.

2 — Desse contrato, que será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada parte, devem constar:

- a) A identidade das partes;
- b) O local de trabalho ou, na falta de um local fixo ou predominante, a indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer a sua actividade em vários locais, bem como a sede da empresa;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pela empresa e pelo trabalhador para a denúncia ou rescisão do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- h) O valor e a periodicidade da remuneração de base inicial, bem como das demais prestações retributivas;
- i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- j) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

3 — A empresa deve ainda prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e obrigações que decorram do contrato de trabalho.

4 — No caso de a informação referida nos números anteriores não constar do contrato de trabalho, deverá ser fornecida por escrito, num ou vários documentos, os quais serão assinados pela empresa.

5 — Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

6 — Caso se altere qualquer dos elementos referidos nos números anteriores, a empresa deve comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, logo que possível, e sempre durante os 60 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

7 — O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei ou deste AE.

8 — Se, durante o período experimental, o contrato não for reduzido a escrito nos termos dos números anteriores por culpa de qualquer das partes, durante os primeiros 15 dias, o ónus da prova das condições contratuais caberá à parte que as alegue, em juízo ou fora dele.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Definição do local de trabalho

1 — O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, sem prejuízo do disposto quanto à mobilidade geográfica e transferência temporária permitida por este AE ou pela lei.

2 — Sempre que exista alteração do local de trabalho, esta só pode verificar-se com o acordo escrito do trabalhador, se a mesma implicar, para ele, prejuízo sério.

## SECÇÃO II

### Contratos de trabalho a termo

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade do contrato a termo

1 — O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;
- f) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- g) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

3 — Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

- a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

- b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

4 — Considera-se sem termo o contrato de trabalho no qual a estipulação da cláusula acessória tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo ou o celebrado fora dos casos previstos no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Forma como se celebram os contratos a termo

1 — O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início de trabalho;
- e) Prazo estipulado e do respectivo motivo justificativo, com a menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o respectivo prazo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do n.º 1, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências exigidas na alínea e) do n.º 1.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo acordo em contrário, durante os primeiros 30 dias de execução do contrato a termo qualquer das partes o pode rescindir sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — O prazo previsto no número anterior é 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.

## SUBSECÇÃO I

### Termo certo

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Estipulação do prazo e renovação do contrato

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2 — Caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

3 — Nos casos previstos no n.º 3 da cláusula 24.<sup>a</sup>, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos, salvo quando se trate de trabalhadores à procura do primeiro emprego, cuja contratação a termo não pode exceder 18 meses.

4 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Estipulação do prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a h) do n.º 2 da cláusula 24.<sup>a</sup>

2 — Nos casos em que é admitida a celebração de contrato por prazo inferior a seis meses, a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a empresa ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

4 — A cessação por motivo não imputável ao trabalhador de contrato de trabalho a termo impede uma nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações, salvaguardando as excepções da lei.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Conversão do contrato

O contrato converte-se em contrato sem termo se for excedido o prazo de duração fixado e das suas renovações, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

## SUBSECÇÃO II

### Termo incerto

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), b), c), e), f) e h) do n.º 2 da cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Duração

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justifica a sua celebração.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Caducidade

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, a empresa comunique ao trabalhador a cessação do mesmo com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

2 — Tratando-se de situações previstas nas alíneas e), f) e h) do n.º 2 da cláusula 24.<sup>a</sup> que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa, obra ou projecto para que foram contratados.

3 — A inobservância do pré-aviso a que se refere o n.º 1 implica para a empresa o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Conversão do contrato

1 — O contrato converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo do aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias sobre a conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que haja sido contratado ou sobre o regresso do trabalhador substituído, ou a cessação do contrato deste.

2 — À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 30.<sup>a</sup> no que respeita à contagem de antiguidade.

## SECÇÃO III

### Disposições comuns

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Regras especiais da cessação do contrato a termo

1 — Aos contratos a termo aplicam-se as regras gerais da cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Sendo a cessação declarada ilícita, a empresa será condenada:

- a) No pagamento da indemnização pelos prejuízos causados, não devendo o trabalhador receber uma compensação inferior à importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até à data da sentença, se aquele termo ocorrer posteriormente;
- b) À reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois da sentença.

3 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

4 — No caso de rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, este tem direito à indemnização fixada na lei.

5 — No caso de rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a empresa com uma antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

7 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o n.º 5 atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1 — A empresa deve comunicar à comissão de trabalhadores e, tratando-se de trabalhador filiado em associação sindical, à respectiva estrutura representativa, no prazo de cinco dias úteis, a admissão de trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo.

2 — Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo um cálculo efectuado com recurso à média no ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Preferência na admissão

1 — Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que a empresa proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a empresa a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a três meses de remuneração base.

#### SECÇÃO IV

##### Vicissitudes contratuais

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica da empresa nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3 — Tendo cumprido o dever de informação previsto no número seguinte, o adquirente pode fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos no prazo de três meses, sob pena de não se lhe transmitirem.

4 — O transmitente e o adquirente devem proceder à informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes nos termos da lei.

#### CAPÍTULO V

##### Duração do trabalho

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Competência da empresa

Dentro dos limites decorrentes do presente AE, das normas que o regem e da legislação geral sobre o jogo, compete à empresa definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal são os seguintes:

##### 1.1 — Sector de jogos tradicionais:

- a) Chefe de sala, adjuntos de chefe de sala, chefe de banca e fiscais de banca — sete horas de trabalho diário efectivo, numa permanência de dez horas, e trinta e cinco horas semanais efectivas;
- b) Pagadores de banca — seis horas de trabalho diário efectivo, numa permanência de nove, e trinta horas semanais efectivas, salvaguardando o disposto no n.º 6;
- c) Restantes trabalhadores do sector de jogos tradicionais — sete horas de trabalho diário efectivo, numa permanência de dez horas, e trinta e cinco horas semanais efectivas.

## 1.2 — Sector de máquinas de jogo:

Sete horas e trinta minutos de trabalho diário efectivo, numa permanência de dez horas, e, em média mensal, trinta e sete horas e trinta minutos semanais efectivas.

## 1.3 — Departamentos administrativos:

Sete horas de trabalho diário efectivo e trinta e cinco horas semanais efectivas.

## 1.4 — Restantes trabalhadores da empresa:

Trinta e sete horas e trinta minutos, em cinco dias de trabalho semanal, ou oito horas de trabalho diário efectivo, e, em média mensal, trinta e sete horas e trinta minutos semanais.

2 — Entende-se por período de permanência o tempo que decorre entre as horas de entrada e de saída estabelecidos no horário de trabalho.

3 — O período de trabalho contínuo para os pagadores de banca atenderá às exigências da sua actividade e não poderá ser superior a duas horas e trinta minutos consecutivos.

4 — O período de trabalho contínuo para os profissionais mencionados na alínea *a)* do n.º 1.1 desta cláusula não poderá ser superior a três horas consecutivas, não podendo as interrupções ser inferiores a trinta minutos entre dois períodos de trabalho.

5 — De modo que não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, a todos os trabalhadores será atribuído um período de intervalo de descanso nunca inferior trinta minutos, o qual poderá ser utilizado para refeição e ou ser contado como permanência.

*a)* Para os trabalhadores do Departamento de Jogos Tradicionais, o período de intervalo de descanso utilizado para refeição será, nos horários repartidos, de uma hora a uma hora e trinta minutos.

*b)* Para os trabalhadores desse Departamento e dos restantes departamentos de jogo que tenham horário seguido, o período de interrupção de trinta minutos será considerado como tempo de trabalho efectivo.

6 — Se as circunstâncias o justificarem, o período normal de trabalho efectivo para os trabalhadores referidos na alínea *b)* do n.º 1.1 desta cláusula poderá ser alargado até sete horas diárias, numa permanência de dez, por acordo escrito entre a empresa e os delegados sindicais, que, obrigatoriamente, deve obter parecer favorável da maioria dos trabalhadores abrangidos, acordo que passará a ser obrigatório para todos os trabalhadores.

7 — Os trabalhadores terão direito, durante as interrupções referidas no número anterior desta cláusula, a abandonar as instalações se estas tiverem uma duração igual ou superior a uma hora.

8 — Os trabalhadores devem iniciar e terminar o trabalho às horas estabelecidas, devendo dar entrada nas instalações da empresa com uma antecipação de dez minutos.

## Cláusula 41.<sup>a</sup>

### Organização dos horários de trabalho

1 — Na organização dos horários de trabalho, é garantido ao trabalhador um período de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

2 — Na definição do horário de trabalho, a empresa deverá facilitar aos trabalhadores a frequência de cursos escolares, em especial os de formação técnica ou profissional.

3 — A organização dos horários de trabalho deve ainda ser efectuada nos seguintes termos:

- a)* São prioritárias as exigências de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores;
- b)* Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente com trabalhadores que tenham sido contratados expressamente para esse horário;
- c)* Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos interessados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixadas na empresa com a antecedência de sete dias, ainda que vigore regime de adaptabilidade, e devem ser comunicadas à Inspecção-Geral do Trabalho, nos termos da lei;
- d)* Exceptua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a empresa recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foram previamente informados e consultados os representantes legais do trabalhador;
- e)* As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica;
- f)* Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará em conta esse facto.

## Cláusula 42.<sup>a</sup>

### Alteração excepcional do horário individual de trabalho

1 — As horas de início e de termo dos horários individuais de trabalho, atentas as condicionantes a que estão sujeitas as áreas operativas da empresa, poderão ser excepcionalmente antecipadas ou atrasadas até quatro horas, mediante aviso expresso com sete dias, pelo menos, de antecedência.

2 — Aos trabalhadores que prestam trabalho ao abrigo e nos termos do disposto nesta cláusula será paga uma compensação correspondente a 100 % da retribuição horária por cada hora de variação contadas à entrada ou à saída, conforme houver antecipação ou postecipação do horário normal.

3 — Serão dispensados da modificação prevista no n.º 1 os trabalhadores que nas quarenta e oito horas seguintes ao aviso o solicitem invocando motivo atendível.



#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

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

1 — Mediante acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício dos cargos de administração, de direcção, de confiança ou de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Exercício de funções de chefia e técnicos superiores.

2 — Podem ainda ser isentas de horário de trabalho outras situações desde que as comunicações de isenção sejam acompanhadas de declaração de concordância do trabalhador.

3 — Sempre que haja a prática de isenção de horário, entende-se que o mesmo não está sujeito aos limites dos períodos normais de trabalho, não podendo, contudo, exceder duas horas diárias, cinco horas semanais e duzentas horas por ano.

4 — As comunicações de isenção referidas nos n.ºs 1 e 2 serão dirigidos à IGT.

5 — O trabalhador isento de horário de trabalho cuja categoria profissional seja igual ou superior à de chefe de secção terá direito a um acréscimo de 20 % da sua remuneração de base; se tiver outra categoria, o acréscimo devido por isenção de horário de trabalho será de 25 % da remuneração de base.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar, sem prejuízo do disposto na lei, o prestado fora do horário normal de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa; neste caso, porém, devem comunicar o motivo atendível.

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou em sistema informático de controlo de ponto, de modo que permitam o registo eficaz e de fácil verificação pelas entidades competentes.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

6 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho suplementar**

1 — A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição efectiva da hora normal, acrescida de 100 %, com excepção da primeira hora para os trabalhadores das salas de jogo, cujo acréscimo será só de 50 %.

2 — O acréscimo referido no número anterior será calculado nos termos da cláusula 79.<sup>a</sup>

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1 — Considera-se nocturno o trabalho efectivamente prestado entre as 0 e as 7 horas.

2 — O trabalho nocturno efectivamente prestado será pago com o acréscimo de 50 %, com excepção dos trabalhadores da sala de jogos tradicionais, da sala de máquinas, do CRD e dos serviços técnicos de máquinas.

3 — O acréscimo referido no número anterior será calculado nos termos da cláusula 79.<sup>a</sup>

4 — Se, além de nocturno, o trabalho for suplementar ou havido como tal (prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal), acumular-se-á o respectivo acréscimo.

5 — Nos casos de horários de trabalho fixos em que, diariamente, mais de quatro horas coincidam com o período nocturno, o suplemento será igual a metade da remuneração ilíquida mensal.

6 — O subsídio nocturno não é cumulável com o subsídio de turno.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turno**

1 — Considera-se trabalho por turno qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Os trabalhadores que laborem em regime de turnos têm direito a um subsídio de turno mensal, pago nos 12 meses do ano, nos termos do anexo II.

3 — O subsídio de turno não é cumulável com o subsídio nocturno.

4 — O subsídio de turno só será devido enquanto os trabalhadores praticarem esse regime de horário.

5 — A permuta do turno de trabalho com a empresa e entre profissionais da mesma secção/departamento e categoria é permitida, mediante acordo dos interessados e autorização prévia da empresa, podendo ser recusada com a devida justificação.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

###### Cláusula 48.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a dois dias de descanso semanal seguidos, correspondendo ao descanso semanal obrigatório e complementar.

2 — O descanso semanal será o que resultar do horário de trabalho.

3 — As vagas que ocorrerem nos horários com descansos ao sábado e ou domingo serão preenchidas prioritária e sucessivamente pelos trabalhadores mais antigos na mesma categoria profissional e na secção com descanso noutros dias da semana.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, devem gozar o dia de descanso semanal no mesmo dia os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas, sempre que isso seja possível.

5 — O descanso semanal nos departamentos administrativos será obrigatoriamente ao sábado e domingo, excepto nos casos de justificada necessidade e quando, para tal, haja acordo expresso dos trabalhadores.

6 — A permuta do descanso semanal com a empresa e entre profissionais da mesma secção/departamento e categoria é permitida mediante acordo dos interessados e autorização prévia da empresa, podendo ser recusada com a devida justificação.

###### Cláusula 49.<sup>a</sup>

###### Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 — O trabalhador chamado a prestar serviço nos dias de descanso semanal, complementar ou obrigatório terá direito, para além do vencimento que lhe caberia se não trabalhasse, a remuneração pelo trabalho efectivamente prestado acrescida de 100 %.

3 — O acréscimo referido no número anterior será calculado nos termos da cláusula 79.<sup>a</sup>

4 — Além disso, nos 5 ou nos 90 dias seguintes após a realização desse trabalho, consoante se trate de dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, terá

o trabalhador direito a gozar o dia ou os dias de descanso.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis da empresa o trabalhador não puder gozar os dias de descanso referidos no número anterior, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

###### Cláusula 50.<sup>a</sup>

###### Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados será pago nos termos da cláusula 49.<sup>a</sup>

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa.

3 — Além dos feriados enumerados, são ainda observados:

a) O feriado da municipalidade;  
b) A terça-feira de Carnaval.

4 — O Casino encerrará na partida de 24 para 25 de Dezembro.

5 — A empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência relativamente a cada feriado, se pretende que estes não trabalhem.

###### Cláusula 51.<sup>a</sup>

###### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando fizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — O dia de descanso compensatório será gozado em dia a acordar entre o trabalhador e a empresa, após pedido a efectuar, por aquele, com três dias de antecedência.

#### SECÇÃO II

##### Férias

###### Cláusula 52.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 71.<sup>a</sup>

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal.

3 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias úteis de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias úteis de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia útil de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 — Não determinam a perda do aumento de férias, referido no número anterior, as seguintes faltas:

- a) As dadas no exercício de funções em associações sindicais, na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão e da subcomissão de trabalhadores, que não impliquem perda de retribuição, nos termos da lei ou dos seus regulamentos;
- b) As motivadas por prestações de provas em estabelecimento de ensino no dia da respectiva prova;
- c) As prévia e posteriormente autorizadas pela empresa, salvaguardando este efeito.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, até ao máximo de 20 dias úteis.

2 — Para determinação do mês completo de serviço, devem contar-se os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento ime-

diatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — No caso previsto no número anterior e sem prejuízo do disposto nos n.ºs 8 e 9, a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Na marcação de férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos anos anteriores.

5 — Devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges que trabalham na empresa, bem como as pessoas que vivam em condições análogas, salvo se houver prejuízo grave para a empresa, devidamente justificado.

6 — A marcação das férias deve ser feita até ao dia 15 de Janeiro, tendo em conta o previsto nesta cláusula, bem como a equitativa rotatividade e distribuição de todos os trabalhadores pelos meses do ano.

7 — Até ao dia 31 de Janeiro de cada ano, deverá ser afixado o mapa de férias a gozar nesse ano.

8 — Quando a marcação for efectuada pela empresa fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 60 % no subsídio de férias correspondente ao número de dias marcados fora do referido período.

9 — Para os trabalhadores da sala de jogos tradicionais, da sala de máquinas automáticas, do CRD e dos serviços técnicos de máquinas, o período referido no número anterior é entre 1 de Março e 31 de Outubro, e o acréscimo do subsídio de férias previsto no número anterior é de 100 %.

10 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre a empresa e o trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

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

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na cláusula anterior.

4 — Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias

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

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

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Retribuição das férias

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço, com excepção do subsídio de alimentação e do abono para falhas.

2 — Na retribuição das férias, o trabalhador receberá também o suplemento a que se refere o n.º 5 da cláusula 46.<sup>a</sup> sempre que preste regularmente um mínimo de quatro horas diárias no período considerado nocturno.

3 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição de férias, salvo o subsídio de turno.

4 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 71.<sup>a</sup> não poderá implicar redução do subsídio de férias.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Momento de pagamento

1 — As férias serão pagas no final do mês a que se referem.

2 — O subsídio de férias será pago antes do início do período de férias, desde que o período de férias seja igual ou superior a cinco dias.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na cláusula 55.<sup>a</sup>

2 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo de a empresa exercer o procedimento de fiscalização previsto na lei.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e ao respectivo subsídio, da qual 50 % reverterão para o instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a empresa poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito a um período de férias nos termos do n.º 4 da cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar, com culpa, ao gozo das férias nos termos das cláusulas deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Noção

1 — Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

- 1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2 — São consideradas faltas justificadas:
- As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
  - As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
  - As motivadas no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical, de membro de comissão de trabalhadores ou de subcomissão de trabalhadores, sem prejuízo do disposto na lei e neste AE;
  - As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
  - As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
  - As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;
  - As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;
  - As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
  - As dadas no dia de aniversário do trabalhador, salvo se houver prejuízo sério e fundamentado para o serviço; neste caso, o dia será gozado em data a acordar entre o trabalhador e a empresa, sendo logo estabelecida a data do respectivo gozo;
  - As prévia e posteriormente autorizadas pela empresa, considerando-se como tal as da alínea anterior;
  - As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

- 1 — O trabalhador pode faltar justificadamente:
- Até cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras, enteados e pessoas que vivam em união de facto ou em economia comum com o trabalhador;
  - Até dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos e cunhados;
  - No dia do funeral de tios e sobrinhos.

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação da falta

- 1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas logo que possível.
- 3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4 — A empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

- 1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou o prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
- As dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 65.<sup>a</sup>, sem prejuízo dos créditos previstos na lei e neste AE;
  - As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio da segurança social;
  - As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo subsídio ou seguro;
  - As previstas na alínea k) da cláusula 65.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;
  - As previstas na alínea j) da cláusula 65.<sup>a</sup>, se a empresa, na altura da sua autorização, assim o fixar.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 65.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar, efectiva ou previsivelmente, para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 65.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período da duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição

correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou a sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

1 — O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de retribuição será reduzido a períodos diários normais de trabalho e descontado de acordo com as seguintes fórmulas:

$$\text{Dias completos} = \frac{RM}{30}$$

$$\text{Tempo, em horas a descontar} = \frac{RM \times 12}{52 \times n} \times h$$

em que  $n$  significa o período de horas de trabalho semanal,  $Rm$  a remuneração mensal, nos termos da cláusula 79.<sup>a</sup>, e  $h$  o número de horas em falta.

2 — O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de retribuição e que seja inferior a um período diário normal de trabalho é acumulado até perfazer um período diário normal de trabalho e, no final desse mês, descontado.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Efeito das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação específica ou neste AE, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3 — A empresa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

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

6 — Durante esse período mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

## SECÇÃO IV

### Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Impedimento respeitante ao trabalhador

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

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

3 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

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

5 — No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

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

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

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho e outras prestações

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Na contrapartida do trabalho inclui-se a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas

1 — A todos os trabalhadores é garantida uma remuneração mensal, anualmente negociada, nos termos da cláusula 2.<sup>a</sup> deste AE.

2 — Na definição dos valores da remuneração mensal são ponderados, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida e a evolução da produtividade.

3 — As remunerações devidas aos trabalhadores da empresa à data da publicação deste AE são as constantes das tabelas salariais do anexo III.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Crítérios de fixação de remuneração

1 — O trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute, de forma regular e continuada, trabalho ou serviços de categoria superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga remuneração correspondente a essa categoria enquanto a exercer.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Sistema de remunerações

Todos os trabalhadores ao serviço da empresa estão integrados num sistema de remunerações, constante das grelhas salariais do anexo III do presente AE, baseado nos seguintes princípios:

- a) Em 1 de Janeiro do ano em que perfaçam cinco anos de serviço efectivo na empresa, os trabalhadores passarão para a remuneração fixada no escalão RO;
- b) A progressão para os escalões seguintes far-se-á por cada cinco anos de serviço efectivo, até ao limite de cinco escalões, a partir de 1 de Janeiro do respectivo ano;
- c) Mediante avaliação positiva de desempenho, poderá a empresa antecipar o acesso aos esca-

lões de progressão imediatos ou conceder novo escalão para além do estabelecido nas alíneas anteriores.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Remuneração horária

1 — O valor da remuneração horária normal será obtido através da seguinte fórmula:

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

sendo:

- RH* — remuneração horária normal;  
*RM* — remuneração mensal;  
*n* — período normal de trabalho semanal.

2 — A remuneração mensal engloba a retribuição base, os escalões de progressão horizontal, os subsídios de laboração contínua, de turno, de isenção de horário de trabalho, do exercício de funções superiores e de função, bem como o prémio de línguas e 11/14 de abono para falhas.

3 — Para efeito do cálculo das retribuições relativas ao trabalho suplementar, ao trabalho em dia feriado e em dia de descanso semanal e ao trabalho nocturno não será englobado o subsídio de turno.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Lugar e tempo de cumprimento

1 — A retribuição pode ser feita por transferência bancária para conta a indicar pelo trabalhador.

2 — O montante da retribuição deve ser posto à disposição do trabalhador no penúltimo dia útil do período de trabalho a que respeita.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a empresa entregará ao trabalhador documento de onde constem a denominação da empresa, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, a seguradora para a qual foi transferida a responsabilidade de acidentes de trabalho, o período a que corresponde a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, suplementar e em dias de descanso, prémios e abonos, feriados, férias e subsídio de férias, bem como a especificação de todos os demais processamentos, descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Abono de falhas

1 — Os trabalhadores que, no exercício das respectivas funções, movimentem regularmente dinheiro e ou valores têm direito a um abono para eventuais falhas, nos termos do anexo II.

2 — O abono de falhas referidos no número anterior não será liquidado no mês de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

### Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### Prémio de conhecimento de línguas

1 — Os trabalhadores que no exercício das suas funções utilizem, regularmente, conhecimentos de idiomas estrangeiros, em contacto directo ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria profissional e secção onde trabalhem, e não for pressuposto da sua admissão, explicitado no seu contrato individual de trabalho, têm direito a um prémio mensal, nos termos do anexo II, por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã.

2 — A prova do conhecimento bastante de cada um dos idiomas será feita através de certificado de aproveitamento emanado por instituição oficialmente reconhecida, ou emitido pela empresa no seguimento de acções de formação específicas promovidas por eia.

### Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### Prémio de produtividade

1 — Aos trabalhadores das salas de jogos tradicionais e de máquinas automáticas que não derem mais de uma falta justificada no mês é atribuído um prémio mensal de produtividade.

2 — Considera-se, para exclusivo efeito de participação neste prémio, que tiveram assiduidade os trabalhadores que no mês correspondente:

2.1 — Não falem injustificadamente;

2.2 — Não falem justificadamente mais de:

- a) Quinze dias por motivo de casamento;
- b) Cinco dias por falecimento de cônjuge, parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- c) Quatro dias, por mês, para exercício de funções de membros da direcção das associações sindicais, nos termos da lei;
- d) Cinco horas por mês para os delegados sindicais cujo número resulte, em cada ano, da lei, que serão de oito horas se pertencerem à comissão intersindical;
- e) Vinte e cinco horas para exercício de funções como membro da comissão de trabalhadores cujo número resulte da lei;
- f) Oito horas para exercício de funções como membro de subcomissão de trabalhadores cujo número resulte da lei;
- g) Dois dias para prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- h) Três dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil, por motivo de doença, devidamente justificados;
- i) Um dia por qualquer outro motivo justificado.

3 — Os limites estabelecidos nas alíneas c), d), e) e f) não são cumuláveis.

4 — O pagamento do prémio será processado no mês seguinte ao que disser respeito, com exclusão do mês de admissão e férias.

5 — O valor dos prémios de produtividade é fixado, no início de cada ano, tendo em consideração os pressupostos anteriores e divulgado por ordem de serviço.

### Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até ao dia do pagamento do salário de Novembro.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empresa.

### Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### Princípio do direito à alimentação

1 — Têm direito à alimentação todos os trabalhadores abrangidos por este AE, sendo obrigatoriamente em espécie nos estabelecimentos onde a empresa confeccione ou sirva refeições, sendo substituída por valor pecuniário nos demais estabelecimentos, ou quando o trabalhador por ele opte, tendo essa opção um prazo não inferior a 12 meses, reversível por iguais períodos, e deve ser feita com a antecedência mínima 30 dias.

2 — A alimentação atribuída em espécie, 12 meses no ano, é constituída por duas refeições principais e uma refeição ligeira, conforme o horário de trabalho do trabalhador, nos seguintes termos:

- a) As refeições que integram a alimentação são o pequeno-almoço, o almoço, o jantar e a ceia completa;
- b) Têm direito a ceia completa os trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora;
- c) As refeições serão tomadas no refeitório, o qual deverá reunir condições de conforto, arejamento, limpeza e aseo;
- d) As refeições serão constituídas por:

Pequeno-almoço: café com leite ou chá, ou sumos e pão com manteiga, queijo e fiambre;

Almoço, jantar e ceia completa: aperitivo de cozinha, sopa, peixe ou carne, pão, 2,5 dl de vinho, ou um refrigerante ou uma água mineral ou um sumo ou leite, fruta ou doce e um café;

- e) A empresa deverá promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e o valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional;
- f) A quantidade, a qualidade, a confecção e a apresentação dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições dos trabalhadores são da responsabilidade da empresa;
- g) A ementa das refeições a fornecer será afixada, semanalmente, em lugar visível;
- h) Na elaboração das ementas obedecer-se-á aos seguintes requisitos:

Diariamente, alternar as refeições de peixe com carne;

Não repetir sistematicamente a constituição dos pratos.



3 — A empresa obriga-se a fornecer dieta aos trabalhadores que, mediante apresentação de prescrição médica, necessitem da mesma.

4 — Os horários das refeições são fixados pela empresa dentro dos períodos destinados à refeição dos trabalhadores, constantes do mapa de horário de trabalho.

5 — O tempo destinado às refeições é o constante dos horários de trabalho.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Valor pecuniário da alimentação

1 — Para todos os efeitos deste AE, seja qual for o seu valor, a alimentação não poderá ser dedutível no salário do trabalhador.

2 — O valor pecuniário, quer o atribuído à alimentação fornecida em espécie quer o subsídio de alimentação, é o constante do anexo II.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Alimentação nas férias e em dias de descanso

1 — Os trabalhadores podem optar, no período das suas férias, por continuar a tomar as refeições no refeitório, nos estabelecimentos onde a empresa as confeccione ou sirva, ou pelo recebimento de uma importância, constante do anexo II.

2 — Os trabalhadores que optem por tomar as refeições na empresa, nos termos do número anterior, devem comunicar à direcção de recursos humanos essa opção até ao dia 15 do mês anterior àquele ou àqueles em que gozem férias.

3 — Nos dias de descanso semanal, podem os trabalhadores tomar as refeições no refeitório, mas, se o não fizerem, não lhes é devida qualquer compensação.

### CAPÍTULO VIII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Causas da extinção do contrato de trabalho

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

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Revogação por acordo das partes

1 — A empresa e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, nos termos dos números seguintes.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

5 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

6 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita à empresa.

7 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela empresa no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

8 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição da empresa, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

9 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento presencial

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Caducidade

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

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os contratos a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição dos limites máximos;

- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da empresa, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador;
- d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, este fica sujeito ao regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Justa causa da rescisão por iniciativa da empresa

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Poderão constituir justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência legítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir no mesmo ano civil 5 dias consecutivos ou 10 interpolados;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas pela lei sobre trabalhadores, elementos dos corpos sociais da empresa, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais da produtividade.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à empresa a prova da existência da justa causa invocada.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Providência cautelar da suspensão do despedimento

1 — O trabalhador pode, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo de Trabalho, requerer a suspensão preventiva do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comu-

nicação do despedimento a que se refere o n.º 7 da cláusula 106.<sup>a</sup> deste AE.

2 — No caso de o trabalhador despedido ser representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, a suspensão só não deve ser decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação de justa causa de despedimento.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo processo disciplinar ou se este for nulo;
- b) Se se fundamentar em motivos políticos, sindicais, étnicos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 106.<sup>a</sup>;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos no n.º 5 da cláusula 106.<sup>a</sup> e nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 107.<sup>a</sup>;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n.º 7 da cláusula 106.<sup>a</sup>

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a empresa será condenada:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados, designadamente a pagar-lhe as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido da empresa.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

- a) Montante da retribuição respeitante ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar pela indemnização nos termos da lei.

### Cláusula 97.<sup>a</sup>

#### Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

### Cláusula 98.<sup>a</sup>

#### Justa causa

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos da empresa:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra, dignidade e direitos de personalidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela empresa ou pelos seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da empresa;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a empresa com a maior antecedência possível.

### Cláusula 99.<sup>a</sup>

#### Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização nos termos da lei.

### Cláusula 100.<sup>a</sup>

#### Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à empresa direito à indemnização calculada nos termos do n.º 2 da cláusula seguinte.

### Cláusula 101.<sup>a</sup>

#### Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade; contudo, se o trabalhador exercer funções de direcção, chefia ou de representação, o aviso prévio terá de ser de 90 dias.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização de valor igual à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância de prazo de aviso prévio ou emergente da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

### Cláusula 102.<sup>a</sup>

#### Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que a empresa tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a empresa de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela empresa após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

### Cláusula 103.<sup>a</sup>

#### Outras formas de cessação do contrato de trabalho

A cessação dos contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural, relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respectiva legislação.

## CAPÍTULO IX

### Procedimento disciplinar

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido pela empresa como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando expressamente mandatados.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar sempre que a sanção que se presume ser de aplicar for mais gravosa que uma repreensão simples.

2 — O processo disciplinar é escrito e deverá ser exercido no prazo dos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 — O prazo previsto no número anterior poderá ser prorrogado por mais 30 dias quando comporte exames ou peritagens que não possam efectuar-se no período inicial ou quando tal se justificar no interesse da defesa do trabalhador, fundamentado por escrito.

4 — O processo disciplinar deverá ser concluído no prazo de 90 dias contados da sua instauração.

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

6 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Tramitação do processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa para despedimento, a empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou através de carta registada remetida para a sua residência.

3 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

4 — Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos documentos à associação sindical respectiva.

5 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou através de mandatário, a quem, com a devida confidencialidade, poderá ser facultada cópia, no prazo de 10 dias úteis.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão

de trabalhadores e, no caso do n.º 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será entregue uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 4, à associação sindical.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Outras regras processuais

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2 — A empresa, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3 — A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

4 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário.

5 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios da empresa e no local determinado pelo instrutor do processo, desde que se situe na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário.

6 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa para despedimento, pode a empresa, em regra geral com o envio da nota de culpa, suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, se o sua presença se mostrar inconveniente.

2 — Se o comportamento do trabalhador for manifestamente inconveniente para o bom funcionamento dos serviços, pode a empresa, de imediato, suspendê-lo.

3 — A suspensão preventiva do trabalhador será obrigatoriamente feita por escrito.

4 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendem o exercício normal dessas funções.

### Cláusula 109.<sup>a</sup>

#### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Suspensão de trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que, na sua aplicação, deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias, sendo dado ao respectivo produto o destino definido na lei.

4 — A suspensão do trabalhador não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

5 — Não é permitido aplicar à mesma infracção mais de uma pena.

### Cláusula 110.<sup>a</sup>

#### Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo não lhe possa ser exigido, nos termos da lei e deste AE;
- d) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais, comissão ou subcomissão de trabalhadores;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam.

### Cláusula 111.<sup>a</sup>

#### Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e e) da cláusula anterior.

### Cláusula 112.<sup>a</sup>

#### Indemnização por sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, acarretará para a empresa a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização calculada na base de 60 dias por cada ano completo ou fracção de antiguidade.

### Cláusula 113.<sup>a</sup>

#### Registo das sanções disciplinares

A empresa manterá devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

### Cláusula 114.<sup>a</sup>

#### Execução da sanção

1 — O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo.

2 — Quando o trabalhador não se encontrar ao serviço e, por essa razão, não seja possível executar a sanção, esta poderá ser executada nos 90 dias imediatos à data do seu regresso.

## CAPÍTULO X

### Representação colectiva dos trabalhadores

#### SECÇÃO I

#### Actividade sindical

### Cláusula 115.<sup>a</sup>

#### Direito à actividade sindical

A empresa é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local apropriado para o exercício das suas funções;
- b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um terço ou 50 trabalhadores, ou pela comissão sindical, ou intersindical, e desde que assegurem a normalidade da laboração;
- c) Sem prejuízo da normalidade do trabalho, autorizar reuniões de trabalhadores durante o horário de serviço, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de direitos decorrentes da efectividade de trabalho, desde que convocadas pela comissão sindical, com conhecimento à empresa com a antecedência de quarenta e oito horas e com afixação de convocatória;

- d) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e c), desde que seja avisada com a antecedência mínima de seis horas;
- e) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Créditos de tempo para a actividade sindical

1 — Os trabalhadores da empresa que integrem a direcção do Sindicato têm direito a um crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês, sem perda de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Cada delegado sindical ou membro da comissão intersindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais do crédito de horas legalmente fixado.

3 — Os créditos de horas atribuídos nos números anteriores são referidos ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço prestado.

4 — O número máximo de delegados sindicais por cada estrutura sindical a quem é atribuído o crédito de horas referido no n.º 2 é determinado da forma seguinte:

- a) Até 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) De 51 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) De 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) De 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- e) Mais de 500 trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula  $6 + [(n - 500) : 200]$ , representando  $n$  o número de trabalhadores.

5 — Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior, para o desempenho das suas funções sindicais, consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos menos os de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

6 — A associação sindical respectiva ou os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, deverão avisar, por escrito, a empresa com a antecedência mínima de um dia.

7 — A direcção do Sindicato deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

8 — As faltas dadas pelos trabalhadores para participarem em reuniões com a empresa, por esta solicitadas

ou admitidas, não serão consideradas para efeitos de contagem dos créditos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, não determinando, por isso, perda de retribuição, e serão consideradas para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo de trabalho prestado.

9 — Quando as faltas determinadas pelo exercício da actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Proibição de transferência do local de trabalho

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

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A empresa procederá à cobrança e remessa ao Sindicato, até ao dia 15 de cada mês, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa ao Sindicato dos mapas de quotizações devidamente preenchidos.

2 — O Sindicato deverá remeter à empresa documento comprovativo desse recebimento.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Comissão de trabalhadores

1 — É direito dos trabalhadores criarem uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e para o exercício dos direitos previstos na lei.

2 — A capacidade da comissão de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — O número de membros da comissão de trabalhadores não pode exceder o fixado na lei.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros da comissão de trabalhadores dispõe de crédito de horas mensais permitido por lei.

2 — Por deliberação unânime da comissão de trabalhadores, podem optar por um montante global de crédito de horas a ser distribuído pelos diversos membros da comissão de trabalhadores, não podendo ser atribuídas a cada um mais que as horas permitidas por lei.

3 — As faltas dadas pelos trabalhadores para participarem em reuniões com a empresa, por esta solicitadas ou admitidas, não serão consideradas para efeitos de contagem dos créditos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, não determinando, por isso, perda de retribuição, e serão consideradas para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo de trabalho prestado.

## CAPÍTULO XI

### Serviços de saúde

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

A empresa manterá serviços de medicina do trabalho de harmonia com as prescrições legais, assegurando, além das funções médicas de carácter preventivo referidas nos diplomas legais, a assistência a vítimas de acidentes profissionais e doenças profissionais.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

1 — A empresa complementa o subsídio de doença pago pela segurança social aos trabalhadores impedidos de prestar trabalho por doença.

2 — O valor do complemento corresponde à diferença entre o subsídio pago pela segurança social e a remuneração líquida, não incluindo o subsídio de alimentação, que auferiria se estivesse ao serviço.

3 — Este benefício é limitado ao período de 90 dias em cada ano civil; porém, quando as ausências por doença ultrapassem este período, poderão os trabalhadores requerer a prorrogação de pagamento do complemento.

4 — Os requerimentos a que se refere o número anterior serão apreciados e decididos caso a caso; não sendo deferidos, a decisão será sempre comunicada, bem como a respectiva fundamentação, ao requerente e à comissão de trabalhadores ou à comissão sindical.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Comparticipação na aquisição de medicamentos

1 — A empresa comparticipa na aquisição de medicamentos destinados aos trabalhadores e membros do agregado familiar a que por eles tenham direito a assistência médica, quando receitados em receituário próprio da ARS.

2 — O valor da comparticipação corresponde à parte a suportar pelos trabalhadores.

3 — Para efeitos deste benefício, consideram-se membros do agregado familiar dos trabalhadores os respectivos cônjuges, filhos e pais, que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação e não possuam rendimentos próprios.

4 — Os procedimentos e demais condições de acesso à comparticipação na aquisição de medicamentos são

os constantes na *Ordem de Serviço*, n.º 1125, de 4 de Março de 1993.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Seguro de saúde

A empresa, através de contrato com entidade seguradora, assegura a integração de todos os trabalhadores num seguro de saúde de grupo, que será extensivo aos cônjuges dos trabalhadores ou aos que vivam em condições análogas aos mesmos, desde que o requeiram por escrito à empresa e suportem o respectivo custo.

## CAPÍTULO XII

### Condições específicas

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Maternidade

1 — Sem prejuízo de disposições legais mais favoráveis, são direitos específicos da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante:

- a) Licença por maternidade durante 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- b) Nos casos de nascimento múltiplos, o período de licença atrás referido será acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- c) Em caso de aborto, a mulher tem direito, nos termos da lei, a licença com duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- d) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;
- e) As mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses estão dispensadas de prestar trabalho suplementar;
- f) A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação, sendo esta dispensa gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for individualmente acordado;
- g) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer 1 ano;
- h) A trabalhadora grávida tem direito, a seu pedido ou por prescrição médica, a ser transferida para trabalhos que não a prejudiquem, quando os que habitualmente desempenha sejam incompatíveis com o seu estado, designadamente por implicarem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
- i) A trabalhadora que tenha um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário;
- j) A licença sem vencimento por seis meses, prorrogável até ao limite de dois anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida, durante os primeiros três anos de vida, desde que avise com um mês de antecedência.

2 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se sem justa causa.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### **Paternidade**

São reconhecidos, sem qualquer limitação, os direitos de paternidade, estabelecidos na lei, desde que o trabalhador não esteja impedido ou inibido, totalmente, de exercer o poder paternal.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menores**

Aos trabalhadores menores são reconhecidos os direitos que constam na lei.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes**

Aos trabalhadores-estudantes são reconhecidos os direitos que constam da lei.

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida**

1 — A empresa deve facilitar emprego ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente a adaptação do posto de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

2 — A empresa cumprirá todas as determinações da lei aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzidas.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### **Serviços extras**

1 — É considerado serviço extra o serviço, acidental ou extraordinário, que, excedendo as possibilidades de rendimento do trabalho dos profissionais efectivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2 — A empresa tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço extra.

3 — Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pela empresa as remunerações mínimas constantes da tabela do anexo IV.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Disposições finais e transitórias**

##### **SECÇÃO I**

##### **Disposições transitórias**

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### **Alterações ao anexo I — Categorias profissionais**

As partes outorgantes obrigam-se a adaptar as categorias profissionais e o seu descritivo profissional, cons-

tantes do anexo I, à realidade actual da empresa, no prazo máximo de seis meses após a entrada em vigor deste AE.

#### **SECÇÃO II**

##### **Disposições finais**

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três elementos nomeados pela associação sindical outorgante do presente AE e outros três elementos nomeados pela empresa signatária.

2 — Cada uma das partes comunicará por escrito à outra cinco dias após a publicação do presente AE o nome dos respectivos representantes.

3 — À comissão paritária compete a interpretação, em caso de dúvida, das disposições do presente AE e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite e revele, bem como o seu acompanhamento, avaliação, prevenção e resolução de conflitos decorrentes da sua aplicação.

4 — As deliberações, quando tomadas por unanimidade, na presença de dois elementos nomeados por cada parte, são vinculativas constituindo parte integrante do presente AE, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

##### **Categorias profissionais**

##### **Descrição de funções**

##### **1 — Jogo**

*Director de jogos.* — Dirige e controla as salas de jogos do casino, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações, de acordo com as normas técnicas de jogo. Assegura o correcto funcionamento de todos os equipamentos de jogo, instalações e serviços das salas de jogos. Assegura a exacta escrituração da contabilidade especial de jogo.

*Director substituto do director de jogo.* — É o profissional que coadjuva e substitui o director de serviço de jogos no exercício das respectivas funções.

*Chefe SMA.* — Compete-lhe a direcção, a fiscalização e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de vários tipos de jogo. Será responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda superior hierárquico do pessoal em serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo; pode exercer funções de locutor na sala de bingo.

*Chefe de banca.* — Dirige o funcionamento das mesas de jogo, fiscaliza todas as operações nelas efectuadas, nas quais colabora para facilitar a sua correcta execução.

*Fiscal de banca.* — Verifica as marcações feitas pelos jogadores, procede, antes da voz «nada mais», às marcações que sejam pedidas pelos jogadores presentes à mesa de jogo. Na falta do chefe de banca, são-lhe cometidas as funções que a este pertenceriam.



*Adjunto do chefe SMA.* — Coadjuva o chefe de sala, a quem substitui nas suas ausências e impedimentos; e, quando não existam fiscais, contacta e fiscaliza os jogadores, acompanha e fiscaliza as reparações das máquinas de jogo na sala; confere e efectua o pagamento de prémios manuais; sob a orientação do chefe de sala, dirige e colabora na operação diária de arrecadação.

*Fiscal SMA.* — Contacta e fiscaliza os jogadores das máquinas automáticas e acompanha as reparações das máquinas na sala; pode, sob a orientação do chefe de sala ou seu adjunto, conferir e efectuar os pagamentos de prémios manuais.

*Caixa tesoureiro.* — Coordena e orienta o serviço de caixa na sala de jogos tradicionais.

*Caixa privativo SMA.* — Abastece de moedas e fichas os caixas fixos e volantes da sala de máquinas automáticas. Proceda à recolha das receitas diárias e faz a entrega das mesmas na tesouraria, através do chefe de sala ou de quem o substitua. É responsável pelo *stock* e fornecimento de moedas e fichas ao sector.

*Pagador.* — Lança bolas e dados, baralha, estende, distribui e recolhe cartas, oferece dados ao jogador e recolhe-os, procede, antes da voz «nada mais», às marcações que lhe forem pedidas pelos jogadores presentes à mesa de jogo, faz os anúncios relativos ao funcionamento dos jogos, recolhe o dinheiro ou fichas perdidos ao jogo e realiza o pagamento dos prémios correspondentes às paradas que tenham ganho; efectua trocos.

*Controlador de identificação.* — Identifica os indivíduos que pretendam obter o cartão de ingresso na sala de jogos tradicionais, cobra o preço das entradas nestas salas; identifica e vende bilhetes de acesso às outras salas, quando o serviço de identificação for comum a mais de uma sala e estas sejam contíguas. Fiscaliza os porteiros.

*Caixa auxiliar fixo SMA.* — Vende e compra moedas ou fichas ao público no balcão. Quando em funções na caixa privativa, compete-lhe abastecer de moedas e fichas os caixas fixos e volantes e o equipamento da venda automática. Proceda à recolha das receitas diárias e faz a entrega das mesmas na tesouraria, através do chefe de sala ou de quem o substitua. É responsável pelo *stock* e fornecimento de moedas e fichas ao sector.

*Caixa auxiliar volante SMA.* — Vende moedas e fichas ao público na sala de máquinas automáticas.

*Ficheiro fixo SJT.* — É o responsável pelo ficheiro da sala de jogos tradicionais. Abastece as bancas e recolhe as fichas destinadas à caixa. Compra e vende fichas aos jogadores; abastece os caixas volantes; escritura todas as operações realizadas.

*Ficheiro volante SJT.* — Troca fichas por dinheiro aos jogadores em plena sala de jogos tradicionais.

*Contínuo SJT.* — Auxilia as bancas, assiste aos clientes da sala de jogos e provendo ao asseio e limpeza da sala.

*Porteiro SJT/porteiro SMA.* — Na entrada das salas, verifica se os jogadores que pretendem entrar nas salas de jogo estão em condições de o fazer.

*Contínuo/porteiro SMA.* — Assiste aos jogadores e conserva a sala em perfeito estado de limpeza. Efectua todos os transportes de moedas e fichas de e para o balcão. Na entrada das salas, verifica se os jogadores que pretendem entrar nas salas de jogo estão em condições de o fazer.

*Técnico-chefe.* — Responde pela manutenção e conservação das máquinas automáticas, providencia a existência de *stock* mínimo de sobresselentes (nacionais e estrangeiros) para as máquinas e efectua, antes da abertura da sala, vistoria geral às máquinas existentes na mesma. Está atento à chamada à sala dos seus subordinados. Providencia a efectivação de horários de trabalho por forma que todos os técnicos tenham um período de aperfeiçoamento na oficina, para além das reparações que normalmente efectuam. Repara e afina as roletas existentes na sala de jogos tradicionais.

*Adjunto de técnico-chefe.* — Coadjuva o técnico-chefe, a quem substitui nas suas ausências e impedimentos.

*Adjunto de caixa tesoureiro.* — Coadjuva o caixa tesoureiro, a quem substitui nas suas ausências e impedimentos.

*Chefe de sala de jogos tradicionais.* — Supervisiona e orienta todas as actividades que se desenrolam dentro da sala de jogos tradicionais e serviços de identificação da mesma sala de acordo com a legislação de jogo e as directivas da direcção do serviço de jogos.

*Fiscal-chefe.* — Proceda à abertura e fecho de bancas. Assegura o controlo da sala de jogos tradicionais e salas mistas, fiscalizando todas as operações e garantindo a prevenção e ou solução de eventuais perturbações ou conflitos. Coordena e desenvolve procedimentos administrativos associados.

*Subchefe SMA.* — Orienta e controla em estreita colaboração com a chefia o funcionamento da sala de máquinas automáticas. Assegura a realização de procedimentos técnico-administrativos diversos relativos ao controlo e registo do funcionamento das máquinas, aos valores dos prémios e à resolução de problemas correntes inerentes a esta actividade. Tem as mesmas atribuições do chefe de sala de máquinas, a quem coadjuva e substitui nos respectivos impedimentos e ausências.

*Supervisor CCTV.* — Supervisiona o funcionamento do CCTV, dirigindo e coordenando a equipa de vigilância e controlo das salas de jogo. Coordena os procedimentos administrativos inerentes à actividade de CCTV.

*Operador CCTV.* — Fiscaliza o funcionamento das salas e mesas de jogo do casino através de equipamento electrónico de vigilância e controlo.

*Operador de máquinas.* — Efectua os lançamentos de bolas no prato da máquina, pela forma determinada para os lançamentos de bola nas regras do jogo da roleta.

Efectua todos os anúncios que se mostrem necessários em função da evolução do jogo e das regras anteriormente referidas. Esclarece os clientes sobre a forma de funcionamento da referida máquina. Encaminha para os fiscais ou para as chefias em serviço eventuais problemas que possam surgir, nomeadamente reclamações de frequentadores ou deficiências de funcionamento da máquina.

*Assistente de relações públicas.* — Divulga o projecto Clube In junto dos clientes do casino, por forma a proporcionar o reforço do número de aderentes. Esclarece os clientes, sejam ou não membros do Clube In, sobre as regras de funcionamento do clube, nomeadamente no aspecto dos planos de promoção em vigor, acumulação de pontos e prémios a atribuir. Sensibiliza os clientes no sentido de jogarem com o cartão Clube In inserido na respectiva *slot machine*. Intervém no preenchimento e processamento das fichas de inscrição no Clube In, bem como na recolha, tratamento e processamento dos respectivos dados.

*Assistente técnico de relações públicas.* — Efectua o trabalho de apoio para a organização dos dados, referentes a jogadores, recolhidos pelos vários meios disponíveis. Desenvolve trabalho administrativo do Slot Club, incluindo o registo e arquivo da documentação (inscrições, alterações de dados, reclamações, etc.). Presta apoio à preparação das campanhas de promoção, ao controlo do *stock* e ao registo de receitas e despesas. Verifica e actualiza a evolução dos pontos do SC e faz o acerto dos pontos dos jogadores em caso de anomalia ou reclamação. Efectua o tratamento administrativo de toda a correspondência para os jogadores. Prepara e arquiva os documentos administrativos internos e a correspondência externa.

## 2 — Dirigentes

*Director de nível I/director de nível II.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos. (Dir. recursos humanos, dir. serviços jurídicos, dir. sist. inf. com., dir. financeiro, dir. novos projectos, dir. serv. jogos, dir. com. rel. exteriores, dir. serviços manutenção.)

*Director de animação.* — Organiza e coordena as manifestações artísticas, espectáculos de *music-hall* e musicais, assegurando a chefia e direcção deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, selecciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na selecção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espectáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação dos equipamentos de cena.

*Director comercial.* — Organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas dos estabelecimentos de restauração e bebidas. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

*Director de F&B.* — Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de estabelecimentos de restauração e bebidas; elabora ou aprova as ementas ou listas dos estabelecimentos de restauração e bebidas; efectua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora na recepção dos clientes, auscultando os seus desejos e preferências, e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do estabelecimento ou departamento; elabora e propõe planos de gestão dos recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação colectiva, nem em matéria contenciosa do tribunal do trabalho.

*Director de relações públicas.* — Acolhe e acompanha os clientes. Maximiza o nível social da frequência dos clientes através de inerentes acções concretas. Propor e incrementar iniciativas que se traduzam numa frequência mais assídua por parte do cliente-alvo. Coordena os serviços de acolhimento aos clientes existentes no casino, bem como zela pela boa conservação e apresentação dos espaços públicos.

*Director-adjunto de compras.* — Planeia, dirige e coordena as actividades de aquisição de alimentos e bebidas. Determina as necessidades de compras de alimentos e de bens de acordo com os *stocks*. Estuda o mercado e as condições de entrega para estabelecer as disponibilidades e os futuros fornecimentos. Dirige com vista à aquisição de fornecimentos a baixo custo, tendo em conta as normas de qualidade e as condições de entrega. Verifica e aprova os contratos, as encomendas e as facturas. Negoceia com os fornecedores a qualidade e a particularidade dos alimentos e bebidas, os preços e as condições de entrega. Determina a quantidade de produtos e a armazenagem.

*Director-adjunto de relações públicas.* — Coadjuva o director de relações públicas, substituindo-o nas respectivas ausências.

*Director-adjunto de F&B.* — Coadjuva o director de F&B, substituindo-o nas respectivas ausências.

*Assistente de direcção de F&B.* — É o profissional que auxilia o director de um estabelecimento de restauração

e bebidas na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores da unidade e acidentalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

*Assistente de direcção.* — É o profissional que auxilia um director na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento e ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática de diversos serviços e pode ser encarregue da reestruturação de determinados sectores. Casualmente, pode ter de desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado. [Ass. dir. a. balnear, ass. dir. a. restaur., ass. dir. financeira, assist. direcção, assist. direcção (adm.).]

*Assist. dir. (baln./dir./a. rest./dir. adm).* — É o profissional que auxilia um director na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento e ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços balneares e restauração e pode ser encarregue da reestruturação de determinados sectores. Casualmente, pode ter de desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

*Ass. produção/ass. dir. financeira.* — É o profissional que auxilia um director na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento e ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços de produção ou financeiros e pode ser encarregue da reestruturação de determinados sectores. Casualmente, pode ter de desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

*Assistente de direcção de jogo.* — É o profissional que auxilia um director na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento e ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços de jogo e pode ser encarregue da reestruturação de determinados sectores. Casualmente, pode ter de desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

*Assistente comercial.* — Exerce diversas funções de natureza comercial, que lhe são atribuídas pela respectiva hierarquia.

### 3 — Controlo F&B

*Controlador de caixa I/controlador de caixa II.* — Recebe dos empregados de mesa todos os pedidos de cada mesa, registando-os na respectiva factura. Processa os pagamentos das facturas, sejam a pronto ou a crédito. Explica composição de alguma factura. Preenche impresso próprio para registo de apuramento diário de receitas, discriminando o total de cada factura e o tipo de pagamento, convites efectuados por secções da empresa, ofertas e pagamentos, bem como clientes que apenas consumiram bebidas. Entrega dinheiro de receitas da noite, junto com o respectivo impresso, a funcionário da tesouraria.

*Controlador de economato.* — Executa as tarefas administrativas do sector. Proceda à gestão do controlo de stocks. Orienta o armazém de sobressalentes.

*Chefe de mesa principal.* — Elabora escalas de serviço e distribuição de tarefas. Supervisiona e verifica *mise en place*. Supervisiona e acompanha todo o serviço. Colabora na detecção de não conformidades do produto e serviço. Verifica e acompanha eventuais sugestões/reclamações de clientes.

*Chefe de mesa.* — Dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respectivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho, tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direcção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza de salas, assegurando-se da sua perfeita higiene e conservação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço, assegura a correcta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeições, recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa, vigiando a execução dos respectivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução, quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e de pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurante, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

*Subchefe de mesa.* — Coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

*Empresado de mesa de 1.<sup>a</sup>* — Serve refeições e bebidas a clientes. É o responsável por um turno de mesas. Executa e colabora na preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos estabelecimentos. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efectuar a sua cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só com a colaboração de um empregado, de um turno de mesas, servindo directamente aos clientes, ou por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e última a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respectiva existência. No final das refeições, procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda

dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá acidentalmente substituir o escanção ou o subchefe de mesa.

*Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>* — Serve refeições e bebidas a clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>; colabora na arrumação das salas, no arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício, auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos estabelecimentos. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respectivas importâncias.

#### 5 — Bar

*Chefe de bar.* — Superintende e executa os trabalhos de bar.

*Subchefe de bar.* — Coadjuva o chefe de bar no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

«*Barman*» de 1.<sup>a</sup> — Prepara e serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza e do arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão; prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor e respectivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de recepções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

«*Barman*» de 2.<sup>a</sup> — É o profissional que colabora com o *barman* de 1.<sup>a</sup>, executando as suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

*Chefe de balcão.* — Superintende e executa os trabalhos de balcão.

#### 6 — Cozinha

*Chefe executivo de cozinha.* — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e *grill* dos estabelecimentos de restauração e bebidas; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encar-

regado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

*Subchefe de cozinha.* — É o profissional que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respectivas funções.

*Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>* — Ocupa-se da preparação e confecção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confecção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confecciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

*Ajudante de cozinha.* — Cooperar em tarefas de preparação e confecção de refeições. Prepara as guarnições para pratos de acordo com instruções recebidas. Cooperar na execução de limpezas e arrumações da secção.

#### 7 — Sala de convívio

*Emp. de salas de convívio.* — Serve os trabalhadores de modo a satisfazer os seus pedidos, coopera em tarefas de preparação e confecção de sandes. Recolhe a loiça utilizada, regista e recebe as importâncias relativas às despesas dos trabalhadores. Cooperar na execução de limpezas e arrumações do bar.

#### 8 — Economato

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

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

*Despenseiro/motorista.* — É o profissional que exerce funções idênticas às do despenseiro, podendo ter de efectuar aquisições e transporte de mercadorias no exterior.

*Cavista.* — Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, controla e fornece às secções as mercadorias necessárias ao seu funcionamento. Assegura a laboração da cave do dia.

*Chefe de cafeteria.* — É o profissional que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafeteria.

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

*Subchefe de refeitório.* — Coadjuva o chefe de refeitório no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

*Cafeteiro.* — Prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, as secções de consumo. Colabora no fornecimento de serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamentos da secção.

*Copeiro 1.º ano/copeiro.* — Executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usado no serviço de refeições, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção; pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

10 — Rouparia

*Governante de rouparia.* — Dirige, coordena e executa o serviço de rouparia e dirige a recepção, lavagens, conserto, conservação e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou aos clientes; requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação; controla a roupa lavada, separando-a segundo o melhor critério da arrumação, elabora o registo diário da roupa tratada, procede à facturação dos serviços prestados; verifica os *stocks*, verifica o funcionamento das máquinas e providencia eventuais reparações. Assegura a limpeza da secção. Elaborar ou colabora na realização dos inventários regulares ou permanentes.

*Costureiro.* — Ocupa-se dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

11 — Animação

*Coordenador de produção.* — Coordena e executa todas as actividades de animação, promovendo interligação entre o pessoal técnico afecto aquela área e as restantes áreas do casino envolvidas, bem como promove a disponibilização dos recursos adequados.

*Contra-regra.* — Executa as tarefas dos bastidores do palco, desde os ensaios até ao final dos espectáculos, a fim de assegurar o bom funcionamento dos mesmos. Colabora na decoração da sala de espectáculos.

*Ajudante de contra-regra.* — Auxilia o contra-regra no exercício das respectivas funções.

*Assistente de técnico de iluminação* — Apoia o técnico de iluminação no exercício das suas funções.

*Técnico de iluminação/técnico de iluminação 1.* — É o trabalhador a quem estão cometidas as competências e responsabilidades técnicas do sector de luz/iluminação

que garantam operacionalmente a programação definida pela direcção artística, bem como o apoio nessa área a outros departamentos. É responsável pela garantia da qualidade técnica do programa de animação em ligação estreita com as restantes áreas técnicas e de produção operacional.

*Técnico de som/técnico de som 1.* — É o trabalhador a quem estão cometidas as competências e responsabilidades técnicas do sector de som/sonoplastia que garantam operacionalmente a programação a direcção artística, bem como o apoio nessa área a outros departamentos. É responsável pela garantia da qualidade técnica do programa de animação em ligação estreita com as restantes áreas técnicas e de produção operacional.

*Técnico de palco.* — Acompanha a construção de cenários, palcos, telas e outros elementos. Colabora na montagem das cenas e nas mudanças de cada acto. Concebe elementos para cenários conforme especificações e orientações superiores, no âmbito da sua especialização.

*Maquinista-chefe.* — Prepara o palco, assegurando a montagem dos cenários segundo instruções inseridas no plano do espectáculo e transmitidas pelo contra-regra. Assiste os artistas em palco, fornecendo microfones, modificando e substituindo o cenário no decorrer do espectáculo. Desmonta e mantém operacional o palco para as sessões seguintes. Substitui o contra-regra quando é necessário.

12 — Telefones, portaria/átrio e serviços gerais

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

*Porteiro de restaurante e similares.* — Vigia a entrada dos espaços de restauração e lazer do casino de acordo com instruções recebidas superiormente. Atende pedidos de informação sobre espectáculos e funcionamento do casino. Substitui os trintanários nas suas ausências.

*Trintanário com menos de três anos/trintanário com mais de três anos.* — É o profissional que acolhe os clientes, abrindo-lhes a porta do automóvel, arrumando-o e fornece informações sobre o funcionamento do casino, quando solicitadas.

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

*Telefonista/recepcionista.* — Opera o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens, pode ter de operar com telex

e colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respectiva secção. Pode assegurar adicionalmente tarefas de atendimento ao público/cliente, normalmente executadas numa recepção.

*Guarda-vestiários.* — Recebe, guarda e devolve artigos deixados pelos clientes. Executa pequenas tarefas de apoio a clientes.

*Mandarete do 1.º ano/mandarete com mais de 18 anos e mais de um ano.* — Executa pequenos serviços de acordo com orientações recebidas, deslocando-se no interior e exterior da empresa. Distribui correspondência e documentação diversa e outros artigos que lhe sejam pedidos.

13 — Área administrativa e suporte

*«Controller».* — Exerce funções de analista financeiro, produz análises e relatórios auxiliares ao planeamento, orçamentação e controlo de gestão.

*Jurista/jurista I/jurista II.* — Presta apoio jurídico à administração, direcção e demais órgãos da entidade empregadora, elaborando informações e pareceres jurídicos ou acompanhando outros trabalhos da sua especialidade. Representa a entidade empregadora em juízo ou perante quaisquer entidades públicas ou privadas, mediante mandato dos órgãos competentes. Exerce as actividades acima referidas para sociedades que estejam, para com a respectiva entidade, numa relação de domínio ou de grupo e que não tenham estruturas apropriadas para o efeito.

*Chefe de secção.* — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

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

*Tesoureiro auxiliar.* — Apoia o tesoureiro no exercício das respectivas funções.

*Chefe de dep. social.* — Coordena as acções sociais direccionadas para o apoio e resolução dos problemas sociais dos trabalhadores, bem como para melhoria do clima social enriquecido da cultura organizacional. Articula com os diversos sectores e departamentos de forma a recolher elementos, elabora diagnóstico social e concebe programas de intervenção com o objectivo de contribuir para a concepção da política social da empresa, reportando sempre à Direcção de Recursos Humanos para as respectivas aprovações.

*Secretária (adm./dir./dep.).* — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho;

assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. (Secretária, sec. dir./administração, sec. administração.)

*Assistente administrativa.* — Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa ou serviço público, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e utensílios de escritório. Faz recepção e registo da correspondência. Efectua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos, com base em informação fornecida. Arquiva a documentação. Preenche e confere documentação de apoio à actividade comercial. Regista e actualiza dados necessários à gestão da empresa. Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno ou externo à empresa.

*Escriturário (1.ª, 2.ª e 3.ª).* — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

*Técnico administrativo I/II/III.* — É o trabalhador que, mediante orientações estabelecidas pela hierarquia, assegura a execução de planos e de tarefas de carácter administrativo, utilizando para o efeito recursos de diversa natureza, nomeadamente relatórios internos, documentos internos, documentos oficiais, ferramentas informáticas, entre outros. Pode executar a sua actividade com grande autonomia e tomando a iniciativa de promover a mobilização de diversos recursos (III) ou, então, dando cumprimento ao atingimento de objectivos previamente estabelecidos não necessitando de supervisão (II). Pode eventualmente executar tarefas sob supervisão directa (I).

*Chefe de departamento.* — Supervisiona o pessoal que exerce a sua actividade sob a sua chefia. Organiza e actualiza os processos e circuitos de modo a assegurar o concreto funcionamento do sector que chefia. Distribui as tarefas e supervisiona os trabalhos realizados. Prepara informações e relatórios a apresentar superiormente.

Conformidades do produto e serviço. Verifica e acompanha eventuais sugestões/reclamações de clientes.

*Técnico economista.* — Define metodologia e coordena processos relativos à elaboração do orçamento geral da empresa. Realiza estudos económicos da empresa. Analisa a organização e métodos de trabalho. Prepara e supervisiona a informatização da área onde está afecta.

*Técnico economista II.* — Realiza estudos e análises de carácter económico, segundo as instruções estabelecidas pela empresa.

*Emp. serv. externos.* — É o trabalhador que entrega mensagens e mercadoria, ordena a correspondência, distribui e recolhe a correspondência pelos diversos serviços e providencia pelo preenchimento de documentos comprovativos.

#### 14 — Sistemas de informação

*Analista de sistemas.* — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Gestor sist. informático I/gestor sist. informático II.* — É o profissional que garante a utilização dos recursos (humanos e técnicos) de modo a manter e otimizar os sistemas de informação e comunicações. Assegura a implementação da estratégia delineada para os diversos sistemas pela Direcção de Sistemas de Informação e Comunicações.

*Assist. g. informático (Draft).* — Idem gestor sist. informático sob supervisão do responsável da área e recebe, analisa e trata anomalias de *software*, prestando esclarecimentos aos utilizadores do Windows e do Office. Gere, substitui e repara os equipamentos.

*Operador de computadores.* — Acciona e vigia uma máquina para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizando, chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo, coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador, executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas, retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar

as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo, operador de consola, operador de material periférico.

#### 15 — Serviços técnicos

*Chefe de manutenção I.* — Elabora juntamente com as chefias directas os planos de manutenção específicos para cada sector. Supervisiona o cumprimento e a qualidade das acções planeadas e não planeadas. Hierarquiza as acções não planeadas em face da sua importância para a exploração e imagem da empresa. Faz a interligação funcional com os vários departamentos da empresa, gerindo os recursos para responder às solicitações, dentro dos parâmetros e objectivos predefinidos com o seu director, assumindo as suas responsabilidades na sua ausência.

*Assistente de manutenção.* — É o profissional que auxilia um director na execução das respectivas funções e o substitui no impedimento e ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática de diversos serviços de manutenção e obras, podendo ser encarregue da reestruturação de determinados sectores. Casualmente, pode ter de desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontre devidamente habilitado.

*Técnico de electrónica/técnico de electromecânica.* — Executa a reparação, manutenção e assistência técnica de equipamentos electrónicos e electromecânicos existentes nas salas de jogos.

*Encarregado SMO.* — Colabora com a chefia do departamento no controlo, supervisão e orientação dos trabalhos de manutenção correctiva, preventiva e conservação da empresa. Participa na gestão do pessoal afecto às equipas de manutenção e obras.

*Técnico polivalente.* — É o profissional que zela pela condução e segurança de bens e equipamentos instalados, pautando a sua actuação pela intervenção ao nível dos equipamentos electromecânicos e de rede de fluidos agindo com autonomia técnica e capacidade de intervenção para resolução dos problemas ocorridos.

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

*Pintor (1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>).* — É o profissional que predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

*Servente de manutenção.* — Executa tarefas de apoio à função de pedreiro. Colabora em tarefas de polivalência e presta serviço de apoio nas oficinas do departamento, nomeadamente aos carpinteiros. Transporta mesas e cadeiras para conferências e banquetes e posteriormente arruma-as. Procede à limpeza do local onde foi realizada a obra.

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

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

16 — Comercial

*Chefe de vendas.* — Planifica e coordena a realização da prospecção do mercado e reúne a informação necessária para a elaboração das propostas comerciais. Coordena e supervisiona a elaboração das propostas de acordo com as necessidades evidenciadas pelo cliente e as capacidades da empresa, de acordo com as indicações do director. Supervisiona e colabora na comunicação entre a entidade empregadora e o potencial cliente no período que antecede a adjudicação do contrato, e acompanha a execução operacional do mesmo, quando para tal é solicitado. Participa e acompanha eventuais reclamações/sugestões de clientes.

*Técnico de publicidade.* — É o trabalhador que estuda, propõe e planifica a distribuição de campanhas publicitárias, baseando-se em estudos de audiência dos diversos meios, em função do produto a ser lançado. Estuda a inserção da campanha, interpretando inquéritos por amostragem, a fim de verificar se os objectivos foram atingidos. Faz propostas de distribuição dos orçamentos pelos diversos meios e relatórios justificativos da execução do plano recomendado. Coordena a actividade dos técnicos *designers*.

*«Designer» de artes gráficas.* — Prepara e executa para reprodução os grafismos que compõem as maquetas, escolhendo a técnica adequada para a reprodução. Interpreta a maqueta do trabalho a realizar, a fim de identificar as características dos esboços desenhos, fotografias e textos. Traça e desenha com rigor, de acordo com as dimensões prescritas na maqueta e o processo de reprodução a utilizar. Cria, esboça, maquetiza e executa com a técnica e o pormenor necessários o material gráfico para impressão em equipamento informático.

*Gestor de clientes.* — É o profissional que tem por missão estabelecer a ligação de negócio e entendimento entre o estabelecimento e os clientes, fazendo a promoção de todos os produtos e serviços que o estabelecimento oferece, dinamizando as vendas junto das empresas e promovendo a procura de novos mercados.

*Promotor.* — Apoia a venda e a actividade comercial, nomeadamente, junto de hotéis, agências de viagens e empresas. Controla o material de publicidade e de promoção existente nas portarias dos hotéis, coordena os *vouchers* de reserva, entrega publicidade em agências de viagens, hotéis e empresas. Presta apoio e desenvolve acções de comercialização e de apoio à venda, em coordenação com a respectiva chefia. Elabora relatórios das deslocações e dos contactos efectuados.

17 — Segurança

*Supervisor de segurança.* — Elabora e propõe a execução de normas, técnicas e dispositivos de segurança, tendo em vista a prevenção de acidentes de pessoas e bens. Analisa e mede a influência de factores perturbadores do meio ambiente. Inspecciona instalações e equipamentos. Elabora relatórios de análise de anomalias. Prepara, organiza e põe em execução a arti-

culação com os diferentes departamentos da empresa. Assegura o cumprimento dos regulamentos de prevenção e incêndios. Mantém a segurança, protegendo pessoas e bens. Pode ser indigitado a assegurar um serviço específico dentro da sua área de responsabilidade de segurança.

*Vigilante.* — Procede à abertura e encerramento do complexo oficial e controla as marcações do ponto aquando da entrada e saída dos funcionários. Confere a entrada e saída de materiais através de guias, arquivando-as em pasta própria. Descarrega e carrega diversos materiais sempre que solicitado para o efeito pela chefia, transportando-os para as oficinas ou armazém de material. Vigia durante a noite os armazéns e o complexo oficial.

*Vigilante especializado.* — Ocupa a central de segurança. Opera o sistema de CCTV, os sistemas de extinção automática e as centrais de detenção de incêndios, gás e intrusão. Acompanha o serviço dos elementos da empresa prestadora de serviços de segurança privada. Efectua rondas móveis às instalações da empresa. Procede à verificação e experimentação dos meios de combate a incêndios. Colabora em todas as acções e tarefas consideradas da responsabilidade dos serviços de segurança.

ANEXO II

Cláusulas de expressão pecuniária — 2005

	Valor (em euros)	Descrição
	124,05	Ficheiro fixo, caixa tesoureiro, tesoureiro (DF), caixa privativo, adjunto de caixa tesoureiro.
	100,71	Ficheiros volantes (SJT).
	89,37	Caixa auxiliar fixo/volante (SMA), caixa (DF).
Abonos para falhas (*)	52,02	Controlador caixa, empregado de mesa, cobrador, chefe de dep. tesouraria.
	33,35	<i>Barman</i> , subchefe <i>barman</i> , chefe <i>barman</i> .
	37,35	Controladores de identificação (SJT).
Prémio línguas . . . . .	34,59	Valor de cada idioma.
Subsídio de turno . . . . .	104,56	SJT/SMA.
Subsídio de alimentação.	126	Cláusula 87. <sup>a</sup> , n.º 2, do AE.
Alimentação em espécie Alimentação nas férias.	116	

(\*) Pago 11 meses no ano.

ANEXO III

Remunerações salariais — 2005

(Em euros)

Nível	Categorias	Remuneração mínima
1	Director/dir. nível I/dir. nível II/dir. animação/dir. comercial/dir. F & B/dir. rel. públicas . . . . .	3 616,29
2	Director-adjunto/dir. adj. F & B/dir. adj. rel. públicas . . . . .	2 398,99

Valores referentes a *full time*.



(Em euros)

Nível	Categorias	Remuneração (R0) 1-4 anos	Remuneração (R0') 5-9 anos	Remuneração (R1) 10-14 anos	Remuneração (R2) 15-19 anos	Remuneração (R3) 20-24 anos	Remuneração (R4) 25-29 anos	Remuneração (R5) mais de 30 anos
1	Director de jogos .....	4 823,09	4 834,90	4 847,75	4 871,89	4 896,55	4 921,21	4 945,36
2	Director subst. jogo .....	4 157,78	4 169,60	4 182,44	4 206,59	4 231,76	4 255,91	4 280,57
3	Assistente de direcção de jogo .....	2 883,71	2 895,24	2 908,86	2 935,06	2 960,74	2 985,89	3 012,10
4	Chefe SMA .....	1 915,84	1 928,41	1 940,99	1 967,19	1 992,87	2 019,07	2 044,22
	Técnico-chefe .....	1 915,84	1 928,41	1 940,99	1 967,19	1 992,87	2 019,07	2 044,22
	Adjunto de técnico-chefe .....	1 915,84	1 928,41	1 940,99	1 967,19	1 992,87	2 019,07	2 044,22
5	Adjunto de chefe de sala de máquinas .....	1 865,78	1 878,11	1 890,16	1 915,85	1 941,52	1 966,68	1 992,88
6	Subchefe SMA .....	1 863,96	1 876,53	1 890,16	1 915,84	1 940,99	1 967,19	1 992,87
7	Chefe de sala de jogos tradicionais .....	1 585,18	1 597,23	1 610,33	1 636,01	1 662,21	1 687,36	1 713,56
8	Fiscal-chefe .....	1 456,27	1 468,84	1 482,47	1 507,62	1 533,82	1 559,50	1 585,70
9	Técnico de electrónica .....	1 419,58	1 431,64	1 445,26	1 470,94	1 497,14	1 522,29	1 548,49
10	Caixa tesoureiro SJT .....	1 107,26	1 119,84	1 132,42	1 158,62	1 184,30	1 210,50	1 235,65
	Técnico de electromecânica .....	1 107,26	1 119,84	1 132,42	1 158,62	1 184,30	1 210,50	1 235,65
11	Fiscal SMA .....	1 077,92	1 090,50	1 103,60	1 129,27	1 155,48	1 181,15	1 206,83
12	Adjunto de caixa tesoureiro .....	1 049,10	1 061,15	1 074,25	1 100,45	1 126,13	1 152,33	1 177,48
	Ficheiro fixo SJT .....	1 049,10	1 061,15	1 074,25	1 100,45	1 126,13	1 152,33	1 177,48
	Caixa privativo SMA .....	1 049,10	1 061,15	1 074,25	1 100,45	1 126,13	1 152,33	1 177,48
13	Operador de computador .....	1 019,75	1 032,33	1 045,43	1 071,11	1 096,78	1 122,99	1 148,14
14	Chefe de banca .....	903,42	915,47	929,10	954,77	980,45	1 006,13	1 032,33
	Caixa auxiliar volante SMA .....	903,42	915,47	929,10	954,77	980,45	1 006,13	1 032,33
	Caixa auxiliar fixo SMA .....	903,42	915,47	929,10	954,77	980,45	1 006,13	1 032,33
15	Fiscal de banca .....	798,61	811,19	824,29	849,97	875,65	901,85	927,52
16	Pagador .....	769,27	781,85	795,47	820,62	846,82	872,50	898,18
	Controlador de identificação .....	769,27	781,85	795,47	820,62	846,82	872,50	898,18
17	Contínuo/porteiro SMA .....	757,74	769,79	783,42	809,09	834,77	860,45	886,65
	Porteiro SMA .....	757,74	769,79	783,42	809,09	834,77	860,45	886,65
	Porteiro SJT .....	757,74	769,79	783,42	809,09	834,77	860,45	886,65
18	Ficheiro volante SJT .....	723,15	735,21	748,83	774,51	800,19	825,86	852,06

(Em euros)

Nível	Categorias	Remuneração (R0) 1-4 anos	Remuneração (R0') 5-9 anos	Remuneração (R1) 10-14 anos	Remuneração (R2) 15-19 anos	Remuneração (R3) 20-24 anos	Remuneração (R4) 25-29 anos	Remuneração (R5) mais de 30 anos
19	Contínuo SJT .....	699,05	711,63	725,25	750,93	776,61	802,28	828,48
20	Contínuo/porteiro SMA do 1.º ano .....	635,64						
21	Pagador estagiário .....	571,71						

(Em euros)

Nível	Categorias	Remuneração (R0) 1-4 anos	Remuneração (R0') 5-9 anos	Remuneração 1 (R1) 10-14 anos	Remuneração 2 (R2) 15-19 anos	Remuneração 3 (R3) 20-24 anos	Remuneração 4 (R4) 25-29 anos	Remuneração 5 (R5) mais de 30 anos
1	Jurista .....	4 251,94	4 263,99	4 277,62	4 303,82	4 328,97	4 355,17	4 380,85
2	Jurista I .....	3 584,33	3 596,38	3 610,01	3 636,21	3 661,36	3 687,04	3 713,24
3	Assistente de direcção .....	3 460,14	3 472,19	3 485,81	3 512,02	3 537,17	3 563,37	3 589,05
4	Chefe executivo de cozinha .....	3 437,08	3 449,13	3 462,23	3 487,91	3 514,11	3 539,79	3 565,47
	Técnico economista .....	3 437,08	3 449,13	3 462,23	3 487,91	3 514,11	3 539,79	3 565,47
5	Chefe de manutenção I .....	2 883,71	2 895,24	2 908,86	2 935,06	2 960,74	2 985,89	3 012,10
	Jurista II .....	2 883,71	2 895,24	2 908,86	2 935,06	2 960,74	2 985,89	3 012,10
	Supervisor de segurança .....	2 883,71	2 895,24	2 908,86	2 935,06	2 960,74	2 985,89	3 012,10
6	Coordenador de produção .....	2 801,44	2 814,54	2 827,64	2 853,32	2 878,47	2 904,67	2 930,35
7	Controller .....	2 536,28	2 548,33	2 561,96	2 587,64	2 613,84	2 638,99	2 664,14
8	Gestor de sistema informático II .....	2 515,32	2 527,90	2 541,52	2 566,67	2 592,88	2 618,55	2 643,71
9	Chefe de compras .....	2 394,27	2 406,32	2 419,95	2 445,62	2 471,83	2 496,98	2 523,18
10	Chefe de vendas .....	2 335,58	2 348,16	2 361,78	2 386,93	2 413,14	2 438,81	2 463,97
11	Técnico de som .....	2 166,32	2 178,90	2 191,47	2 217,67	2 243,35	2 269,03	2 294,71
12	Assistente de director de F & B .....	2 155,31	2 167,89	2 181,52	2 206,67	2 232,87	2 258,55	2 283,70
13	Gestor de sistema informático I .....	2 096,10	2 110,73	2 124,36	2 149,51	2 175,71	2 201,39	2 226,54
14	Analista de sistemas .....	2 048,94	2 061,51	2 074,61	2 100,29	2 126,49	2 152,17	2 177,85
15	Chefe de dep. social .....	2 029,02	2 041,60	2 055,23	2 080,90	2 107,10	2 132,26	2 157,93
16	Técnico de iluminação .....	1 991,82	2 004,40	2 018,02	2 043,17	2 068,85	2 095,05	2 120,21
17	Assistente de produção/assistente de direcção financeira .....	1 922,12	1 934,70	1 948,32	1 974,00	1 999,68	2 025,36	2 051,03
	Chefe de mesa principal .....	1 922,12	1 934,70	1 948,32	1 974,00	1 999,68	2 025,36	2 051,03
18	Subchefe de cozinha .....	1 680,55	1 693,12	1 706,23	1 731,90	1 757,58	1 783,78	1 809,46

(Em euros)

Nível	Categorias	Remuneração (R0) 1-4 anos	Remuneração (R0') 5-9 anos	Remuneração 1 (R1) 10-14 anos	Remuneração 2 (R2) 15-19 anos	Remuneração 3 (R3) 20-24 anos	Remuneração 4 (R4) 25-29 anos	Remuneração 5 (R5) mais de 30 anos
19	Técnico de som I . . . . .	1 634,43	1 647,01	1 660,64	1 685,79	1 711,99	1 737,67	1 763,87
	Técnico de iluminação I . . . . .	1 634,43	1 647,01	1 660,64	1 685,79	1 711,99	1 737,67	1 763,87
20	Assistente de direcção (baln./dir./a. rest./dir. adm.) . . . . .	1 631,29	1 643,87	1 656,97	1 682,64	1 708,32	1 734,52	1 759,68
21	Assistente administrativo . . . . .	1 602,47	1 614,52	1 627,62	1 653,30	1 679,50	1 705,18	1 730,85
	Chefe de departamento . . . . .	1 602,47	1 614,52	1 627,62	1 653,30	1 679,50	1 705,18	1 730,85
	Supervisor CCTV . . . . .	1 602,47	1 614,52	1 627,62	1 653,30	1 679,50	1 705,18	1 730,85
	Técnico de publicidade . . . . .	1 602,47	1 614,52	1 627,62	1 653,30	1 679,50	1 705,18	1 730,85
	Técnico economista II . . . . .	1 602,47	1 614,52	1 627,62	1 653,30	1 679,50	1 705,18	1 730,85
22	Gestor de clientes . . . . .	1 568,93	1 580,46	1 594,08	1 620,29	1 645,96	1 671,12	1 697,32
23	Assistente de gestor informático . . . . .	1 512,86	1 524,91	1 538,01	1 563,69	1 589,89	1 615,57	1 641,25
24	Assistente de manutenção . . . . .	1 369,28	1 381,33	1 394,95	1 420,63	1 446,31	1 471,99	1 498,19
	Chefe de mesa . . . . .	1 369,28	1 381,33	1 394,95	1 420,63	1 446,31	1 471,99	1 498,19
	Contra-regra . . . . .	1 369,28	1 381,33	1 394,95	1 420,63	1 446,31	1 471,99	1 498,19
	Cozinheiro de 1.ª . . . . .	1 369,28	1 381,33	1 394,95	1 420,63	1 446,31	1 471,99	1 498,19
	Supervisor de serviços . . . . .	1 369,28	1 381,33	1 394,95	1 420,63	1 446,31	1 471,99	1 498,19
	Técnico administrativo III . . . . .	1 369,28	1 381,33	1 394,95	1 420,63	1 446,31	1 471,99	1 498,19
	Tesoureiro . . . . .	1 369,28	1 381,33	1 394,95	1 420,63	1 446,31	1 471,99	1 498,19
25	Assistente comercial . . . . .	1 306,92	1 319,49	1 332,60	1 358,27	1 383,95	1 410,15	1 435,30
26	Chefe de bar . . . . .	1 235,13	1 247,70	1 261,33	1 287,01	1 312,16	1 338,36	1 364,04
	Designer de artes gráficas . . . . .	1 235,13	1 247,70	1 261,33	1 287,01	1 312,16	1 338,36	1 364,04
	Operador CCTV . . . . .	1 235,13	1 247,70	1 261,33	1 287,01	1 312,16	1 338,36	1 364,04
	Subchefe de mesa . . . . .	1 235,13	1 247,70	1 261,33	1 287,01	1 312,16	1 338,36	1 364,04
	Técnico administrativo II . . . . .	1 235,13	1 247,70	1 261,33	1 287,01	1 312,16	1 338,36	1 364,04
27	Assistente de relações públicas (C. IN) . . . . .	1 152,86	1 164,91	1 178,01	1 203,69	1 229,89	1 255,56	1 281,24
	Chefe de cafetaria . . . . .	1 152,86	1 164,91	1 178,01	1 203,69	1 229,89	1 255,56	1 281,24
	Chefe de secção . . . . .	1 152,86	1 164,91	1 178,01	1 203,69	1 229,89	1 255,56	1 281,24
	Encarregado SMO (manutenção) . . . . .	1 152,86	1 164,91	1 178,01	1 203,69	1 229,89	1 255,56	1 281,24

(Em euros)

Nível	Categorias	Remuneração (R0) 1-4 anos	Remuneração (R0') 5-9 anos	Remuneração 1 (R1) 10-14 anos	Remuneração 2 (R2) 15-19 anos	Remuneração 3 (R3) 20-24 anos	Remuneração 4 (R4) 25-29 anos	Remuneração 5 (R5) mais de 30 anos
	Técnico administrativo I .....	1 152,86	1 164,91	1 178,01	1 203,69	1 229,89	1 255,56	1 281,24
	Técnico polivalente .....	1 152,86	1 164,91	1 178,01	1 203,69	1 229,89	1 255,56	1 281,24
28	Promotor .....	1 112,78	1 125,28	1 137,78	1 162,78	1 187,78	1 212,78	1 237,78
29	Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> .....	1 107,26	1 119,84	1 132,42	1 158,62	1 184,30	1 210,50	1 235,65
	Assistente técnico de iluminação .....	1 107,26	1 119,84	1 132,42	1 158,62	1 184,30	1 210,50	1 235,65
	Secretária (adm./dir./dep.) .....	1 107,26	1 119,84	1 132,42	1 158,62	1 184,30	1 210,50	1 235,65
30	Ass. téc. de relações públicas (C. IN) .....	1 019,75	1 032,33	1 045,43	1 071,11	1 096,78	1 122,99	1 148,14
	Chefe de balcão .....	1 019,75	1 032,33	1 045,43	1 071,11	1 096,78	1 122,99	1 148,14
	Chefe de copa .....	1 019,75	1 032,33	1 045,43	1 071,11	1 096,78	1 122,99	1 148,14
	Escriturário de 1. <sup>a</sup> .....	1 019,75	1 032,33	1 045,43	1 071,11	1 096,78	1 122,99	1 148,14
	Governanta de rouparia .....	1 019,75	1 032,33	1 045,43	1 071,11	1 096,78	1 122,99	1 148,14
	Maquinista-chefe .....	1 019,75	1 032,33	1 045,43	1 071,11	1 096,78	1 122,99	1 148,14
	Operário polivalente .....	1 019,75	1 032,33	1 045,43	1 071,11	1 096,78	1 122,99	1 148,14
	Subchefe de bar .....	1 019,75	1 032,33	1 045,43	1 071,11	1 096,78	1 122,99	1 148,14
	Tesoureiro auxiliar .....	1 019,75	1 032,33	1 045,43	1 071,11	1 096,78	1 122,99	1 148,14
31	Ajudante contra-regra .....	990,93	1 002,98	1 016,61	1 041,76	1 067,96	1 093,64	1 119,32
	Vigilante especializado .....	990,93	1 002,98	1 016,61	1 041,76	1 067,96	1 093,64	1 119,32
	Técnico de palco .....	990,93	1 002,98	1 016,61	1 041,76	1 067,96	1 093,64	1 119,32
	Telefonista recepcionista .....	990,93	1 002,98	1 016,61	1 041,76	1 067,96	1 093,64	1 119,32
32	Barman de 1. <sup>a</sup> /barmaid de 1. <sup>a</sup> .....	921,24	933,29	946,91	973,11	998,27	1 023,94	1 050,15
	Controlador de economato .....	921,24	933,29	946,91	973,11	998,27	1 023,94	1 050,15
	Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> .....	921,24	933,29	946,91	973,11	998,27	1 023,94	1 050,15
	Dispenseiro motorista .....	921,24	933,29	946,91	973,11	998,27	1 023,94	1 050,15
	Empregado de mesa de 1. <sup>a</sup> .....	921,24	933,29	946,91	973,11	998,27	1 023,94	1 050,15
	Fiel de armazém .....	921,24	933,29	946,91	973,11	998,27	1 023,94	1 050,15
	Motorista .....	921,24	933,29	946,91	973,11	998,27	1 023,94	1 050,15
	Pintor de 1. <sup>a</sup> .....	921,24	933,29	946,91	973,11	998,27	1 023,94	1 050,15
	Subchefe de refeitório .....	921,24	933,29	946,91	973,11	998,27	1 023,94	1 050,15

(Em euros)

Nível	Categorias	Remuneração (R0) 1-4 anos	Remuneração (R0') 5-9 anos	Remuneração 1 (R1) 10-14 anos	Remuneração 2 (R2) 15-19 anos	Remuneração 3 (R3) 20-24 anos	Remuneração 4 (R4) 25-29 anos	Remuneração 5 (R5) mais de 30 anos
33	Dispenseiro .....	883,51	895,56	908,66	934,34	960,54	986,22	1 011,89
	Escriturário de 2. <sup>a</sup> .....	883,51	895,56	908,66	934,34	960,54	986,22	1 011,89
	Cafeteiro .....	883,51	895,56	908,66	934,34	960,54	986,22	1 011,89
34	Ajudante de cozinha .....	823,77	836,34	849,44	875,12	901,32	927,00	952,15
	Barman de 2. <sup>a</sup> /barmaid de 2. <sup>a</sup> .....	823,77	836,34	849,44	875,12	901,32	927,00	952,15
	Cavista .....	823,77	836,34	849,44	875,12	901,32	927,00	952,15
	Controlador caixa II .....	823,77	836,34	849,44	875,12	901,32	927,00	952,15
	Costureira .....	823,77	836,34	849,44	875,12	901,32	927,00	952,15
	Empregado de mesa de 2. <sup>a</sup> .....	823,77	836,34	849,44	875,12	901,32	927,00	952,15
	Telefonista .....	823,77	836,34	849,44	875,12	901,32	927,00	952,15
	Escriturário de 3. <sup>a</sup> .....	823,77	836,34	849,44	875,12	901,32	927,00	952,15
	Pintor de 2. <sup>a</sup> .....	823,77	836,34	849,44	875,12	901,32	927,00	952,15
35	Empregado de serviços externos .....	789,71	802,28	815,91	841,58	867,79	892,94	919,14
36	Empregado das salas de convívio .....	739,92	751,98	765,60	790,75	816,95	842,63	868,83
	Porteiro restaurantes similares .....	739,92	751,98	765,60	790,75	816,95	842,63	868,83
	Trintanário com mais de três anos .....	739,92	751,98	765,60	790,75	816,95	842,63	868,83
37	Cozinheiro estagiário do 2. <sup>o</sup> ano .....	732,59	745,16	757,74	782,37	807,00	832,15	856,78
	Controlador de caixa I .....	732,59	745,16	757,74	782,37	807,00	832,15	856,78
	Vigilante .....	732,59	745,16	757,74	782,37	807,00	832,15	856,78
	Servente de manutenção .....	732,59	745,16	757,74	782,37	807,00	832,15	856,78
38	Copeiro .....	668,66	680,18	692,76	717,39	742,54	767,17	792,33
	Estagiário cozinheiro do 1. <sup>o</sup> ano .....	668,66	680,18	692,76	717,39	742,54	767,17	792,33
	Guarda de vestiários .....	668,66	680,18	692,76	717,39	742,54	767,17	792,33
	Mandarete com mais de 18 anos do 1. <sup>o</sup> ano ...	668,66	680,18	692,76	717,39	742,54	767,17	792,33
	Trintanário com menos de três anos .....	668,66	680,18	692,76	717,39	742,54	767,17	792,33
39	Operador de máquinas .....	628,83	652,94	665,51	690,14	664,99	689,62	714,77
40	Copeiro do 1. <sup>o</sup> ano .....	587,43						
	Mandarete do 1. <sup>o</sup> ano .....	587,43						

## ANEXO IV

### Contratação diária de extras

Categoria:

Valor ilíquido diário (euros)

Copeiro ..... 34

Estoril, 6 de Abril de 2005.

Pela Estoril Sol (III) — Turismo, Animação e Jogo, S. A.:

*Mário Alberto Neves Assis Ferreira*, presidente do conselho de administração.  
*António Vieira Coelho*, administrador.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviço:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, membro do Secretariado.

Pelo Sindicato dos Profissionais da Banca dos Casinos:

*João António Marques Teixeira*, presidente da direcção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Salas de Jogos:

*João António Marques Teixeira*, mandatário.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviço, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritórios, Comércio, Hotelaria e Serviços.

31 de Março de 2005. — O Secretariado: *Joaquim Manuel Galhanas da Luz* — *António Maria Teixeira Matos Cordeiro*.

Depositado em 9 de Maio de 2005, a fl. 91 do livro n.º 10, com o registo n.º 95/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### AE entre a PT Comunicações, S. A., e o SINDE-TELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

#### Preâmbulo

Entre a PT Comunicações, S. A., e as organizações sindicais signatárias é subscrito, em 1 de Abril de 2005, o presente acordo de revisão do acordo de empresa da PT Comunicações, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2001, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 13, de 8 de Abril de 2003, e 14, de 15 de Abril de 2004.

O presente acordo obriga, por um lado, a PT Comunicações, S. A., empresa do sector de actividade de telecomunicações 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, nos termos previstos na cláusula 1.ª deste AE, abrangendo todo o território nacional.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantia das partes

Cláusula 3.ª

#### Deveres da empresa

1 — São deveres da empresa, nomeadamente:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, em conformidade com as prescrições legais aplicáveis;
- c) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador e providenciar para que quaisquer observações ou repreensões sejam feitas por forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Remeter a todos os sindicatos signatários deste acordo, designadamente às direcções, secções ou delegações, aos delegados sindicais e a todos os locais de trabalho, exemplares das publicações da empresa destinadas a informação geral;
- e) Prestar esclarecimentos aos trabalhadores da empresa e às ERCT sobre questões do seu interesse, nomeadamente sobre processos de transferência e de mudança de categoria profissional;
- f) Pôr à disposição dos trabalhadores instalações adequadas dentro da empresa para reuniões, locais e quadros para afixação de documentos sindicais e diplomas internos da empresa;
- g) Entregar a cada trabalhador um exemplar do presente acordo;
- h) Atribuir a cada trabalhador trabalho compatível com as aptidões, categoria e deontologia profissionais, bem como com as suas possibilidades físicas e psíquicas;
- i) Proporcionar aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida condições de trabalho adequadas;
- j) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, sempre que o respectivo trabalhador o solicite;
- k) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificado ou certidões donde constem a antiguidade, as funções e os 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 adequado ao desenvolvimento da actividade profissional do traba-

- lhador, nos casos em que o deva fazer e 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, através de cheque ou transferência bancária, até 15 dias após a data do pagamento dos vencimentos, o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores que o solicitem, por escrito, à empresa, acompanhado de mapas comprovativos e demonstrativos das quotizações efectuadas individualmente.

2 — São ainda deveres da empresa, quando ao serviço da empresa ocorra qualquer acidente com viaturas desta, ou do próprio trabalhador, 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 com negligência grosseira ou ainda em caso de embriaguez ou estado análogo.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores da empresa, nomeadamente:

- a) Observar e fazer observar as instruções e orientações hierárquicas em tudo o que respeita ao planeamento, organização, execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens, orientações e instruções sejam contrárias aos seus direitos e garantias;
- b) Respeitar com civismo, urbanidade e correcção no trato todos aqueles com quem profissionalmente tenha de contactar, nomeadamente colegas de trabalho, responsáveis da empresa, clientes e público em geral;
- c) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- d) Informar os serviços competentes da empresa, no prazo máximo de 30 dias, sobre qualquer aspecto relevante para a prestação da actividade laboral, nomeadamente morada, identificação fiscal, estado civil, composição do agregado familiar, habilitações escolares ou profissionais e frequência de cursos;
- e) Cumprir e fazer cumprir, guardando sigilo, as normas, orientações e instruções relativas a segurança das pessoas e instalações, meios e processos de trabalho, em particular da actividade de telecomunicações exercida pela empresa;

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Preenchimento dos postos de trabalho

A empresa recorrerá ao recrutamento interno como forma privilegiada de preenchimento de postos de trabalho, em condições de igualdade de requisitos gerais e específicos e competências, priorizando o recurso a transferências e reconversões.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Conceitos

1 — Sem prejuízo do disposto nos termos da lei, por local habitual de trabalho entende-se:

- a) O lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o contratualmente definido;
- b) Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da empresa que tenha levado à sua admissão, desde que esta necessidade fosse conhecida pelo trabalhador.

2 — Sem prejuízo do disposto nos termos da lei, por transferência entende-se a mudança de local de trabalho, considerando-se transferência temporária aquela que tenha carácter transitório, não exceda 6 meses ou, nas condições especiais previstas na lei, 12 meses.

3 — Às nomeações para os cargos de direcção, chefia e outras funções referidas no n.º 1 da cláusula 28.<sup>a</sup>, ou mudanças de categoria profissional, que envolvam mudança de local de trabalho, não é aplicável o regime de transferências previsto no presente acordo.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Modalidades de mobilidade geográfica

1 — A empresa pode, quando o seu interesse o determine, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nos termos da lei.

2 — As transferências podem efectuar-se por:

- a) Acordo;
- b) Conveniência de serviço;
- c) Motivos de saúde.

3 — A transferência por acordo é aquela que resulta da convergência de interesses entre o trabalhador e a empresa.

4 — A transferência por acordo pode ser da iniciativa da empresa, a pedido do trabalhador, ou de dois ou mais trabalhadores interessados em permutar.

5 — 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.

6 — 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.

7 — 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.

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

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

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

1 — Nas transferências por conveniência de serviço, é salvaguardado o disposto nos n.ºs 8 e 9 desta cláusula,

relativo a transferências temporárias, a empresa observará as regras seguintes.

2 — Relativamente aos trabalhadores a transferir, que reúnam as condições exigidas para o posto de trabalho a preencher, a empresa respeitará a seguinte ordem de prioridades:

- 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.

3 — 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.

4 — 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.

5 — 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.



6 — 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.

7 — As transferências por conveniência de serviço serão comunicadas por escrito ao trabalhador com uma antecedência mínima de 60 dias nos casos em que a transferência implique mudança de residência e de 30 dias nas restantes situações, salvo em situações excepcionais de comprovada urgência, devendo conter a fundamentação para a mesma.

8 — As transferências temporárias deverão ser comunicadas por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de oito dias, indicando o fundamento e o período previsível da transferência.

9 — Às transferências temporárias serão aplicadas, com as devidas adaptações, as regras relativas ao acréscimo de encargos com transportes e alojamento enquanto a transferência se mantiver.

#### SECÇÃO IV

##### Admissões

###### Cláusula 22.<sup>a</sup>

###### Condições gerais e específicas de admissão

1 — 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.

2 — Antes da admissão na empresa, os trabalhadores serão submetidos a exame médico destinado a averiguar da sua aptidão física para o exercício das funções corresponsáveis à categoria profissional em vista para o respectivo contrato.

3 — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- a) Ter idade não inferior a 18 anos;
- b) Possuir a escolaridade mínima obrigatória imposta por lei;
- c) Possuir carteira, cédula ou equivalente profissional, devidamente actualizado, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado a essa exigência.

4 — O contrato de trabalho será obrigatoriamente reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, feito em duplicado, devendo dele constar, nomeadamente:

- a) Categoria profissional;
- b) Remuneração;
- c) Duração semanal de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Condições específicas da prestação de trabalho;
- f) Dispensa de período experimental, se o houver;
- g) Data do início do trabalho.

5 — 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.

###### Cláusula 23.<sup>a</sup>

###### Período experimental

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

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4, 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 inferior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

4 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para a denúncia do contrato estão as partes obrigadas a comunicar a mesma com um aviso prévio de 7 dias.

#### SECÇÃO VI

##### Cargos de direcção e chefia — Comissões de serviço

###### Cláusula 28.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais

1 — Os cargos de direcção e chefia e as funções de assistente e secretariado daqueles serão exercidos em comissão de serviço, bem como o desempenho das funções especiais de consultoria, análise, gestão e supervisão e outras funções específicas, nos termos previstos na lei e no presente acordo.

2 — A nomeação para os cargos e funções referidos no número anterior é da competência da empresa e depende de acordo escrito.

###### Cláusula 29.<sup>a</sup>

###### Cessação da comissão de serviço

1 — A comissão de serviço pode ser dada por finda por iniciativa da empresa ou do trabalhador, respeitando os prazos de aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha durado, respectivamente, até dois anos ou por período superior.

2 — Quando cessar a comissão de serviço, o trabalhador retoma as funções da sua categoria profissional com o nível de progressão remuneratória 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 retribuição que auferia até ao momento em que lhe caiba, por actualização de tabelas salariais ou por evolução em níveis de progressão remuneratória superior na sua categoria profissional.

4 — Salvo acordo entre as partes e sem prejuízo do disposto no número anterior, os acordos retributivos

definidos entre a empresa e os trabalhadores para o exercício dos cargos e funções no âmbito da comissão de serviço cessam automaticamente com a cessação desta.

5 — Nos casos em que a extinção da comissão de serviço determine a cessação do contrato de trabalho do trabalhador contratado para o efeito, o trabalhador tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base auferida no desempenho da comissão de serviço, por cada ano completo de antiguidade na empresa, sendo no caso de fracção de ano o valor de referência calculado proporcionalmente.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Substituição

1 — A substituição dos titulares de cargos ou funções exercidos em regime de comissão de serviço 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, de chefia ou de outras funções exercidas em regime de comissão de serviço, 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.<sup>a</sup>

##### Formação

1 — A empresa deve proporcionar aos trabalhadores formação profissional adequada às respectivas funções e actividade na empresa, ao desenvolvimento das suas competências e correspondente qualificação profissional, ao nível do aperfeiçoamento, reciclagens e reconversão profissional, procurando compatibilizar as aspirações individuais dos trabalhadores com as necessidades da empresa.

2 — O trabalhador tem o dever de participar, salvo se houver motivo atendível, sempre de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela empresa, por forma a melhorar os seus níveis de desempenho.

3 — Sem prejuízo do disposto na lei, é competência da empresa:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento dos trabalhadores através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores a novas funções, nomeadamente resultantes de alterações ocorridas nos postos de trabalho;

- c) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores de modo a estimular a sua participação na formação e incentivar a autoformação, através da comparticipação nas despesas e crédito de tempo, mediante a contrapartida da celebração entre trabalhador e empresa de um pacto de permanência;
- d) Dar cumprimento às quotas de formação previstas na lei, criando para o efeito as necessárias condições objectivas;
- e) Desenvolver sistema de avaliação individual da eficácia da formação ministrada.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço 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, têm direito a uma deslocação mensal ao domicílio, com interrupção do regime de ajudas de custo, se dele beneficiarem, e pagamento do transporte.

5 — Será assegurada 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.

7 — No âmbito do conselho consultivo para a formação, será analisada a possibilidade de certificação e validação da formação profissional ministrada pela empresa ou adquirida directamente pelos trabalhadores.

### SECÇÃO II

#### Cedência ocasional

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Conceito

A cedência ocasional de trabalhadores da empresa consiste na disponibilização temporária e eventual de um trabalhador, sem termo, a uma terceira entidade, a cujo poder de direcção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo do vínculo laboral inicial.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Regime

1 — A cedência ocasional rege-se nos termos da lei, com as especificidades previstas nos números seguintes.

2 — A cedência ocasional pode verificar-se para empresas que façam parte do universo do Grupo PT, em sentido comercial ou económico, ainda que entre estas possa existir uma mera relação de participação unilateral e indirecta.

3 — A duração da cedência será fixada por períodos de um ano, renováveis por iguais períodos, até ao limite de cinco anos ou do que for acordado entre as partes.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, em regra, o período máximo acordado entre as partes não deverá ser superior ao quádruplo do tempo definido na lei como limite supletivo.

5 — A cedência ocasional carece sempre de declaração de concordância do trabalhador, devendo ser titulada por documento assinado pela cedente e pela cessionária, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a função a executar, a data de início e a sua duração.

6 — Cessando o acordo de cedência, o trabalhador cedido regressa à empresa, mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, sem prejuízo da progressão remuneratória convencionada, e contando na antiguidade o período de cedência.

7 — O regime previsto nesta cláusula aplica-se aos contratos de cedência já vigentes à data da entrada em vigor do presente acordo.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Compete à empresa estabelecer os horários de trabalho, definindo os períodos de funcionamento dos serviços, bem como eventuais adaptações aos mesmos, nos termos da lei e do presente acordo.

2 — O período normal de trabalho é o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, nos termos da lei e do presente acordo, sendo de trinta e cinco horas e trinta minutos semanais e, regra geral, de sete horas e seis minutos diários, com ressalva para períodos de menor duração já em vigor.

3 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite máximo pode ser aumentado até duas horas diárias, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4 — A duração média do trabalho referida no número anterior deve ser apurada por referência a um período máximo de quatro meses.

5 — Os regimes definidos nos n.ºs 3 e 4 serão sujeitos a prévia programação das respectivas actividades e comunicação aos trabalhadores com a antecedência de 21 dias.

6 — Os trabalhadores poderão ser dispensados da obrigação de prestação de trabalho ao abrigo do regime previsto nos n.ºs 3 e 4 quando expressamente o justifiquem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:

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

7 — Aos trabalhadores em regime de prevenção, nos termos da cláusula 54.<sup>a</sup> e para efeitos de abono de prevenção, será sempre considerado o período normal de trabalho diário de sete horas e seis minutos; para efeitos de intervenção será considerado o período normal de trabalho em cada momento praticado.

8 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto nos n.ºs 3 e 4, e enquanto exercerem funções ao abrigo daquele regime, manterão o direito ao subsídio de refeição nos dias em que o seu período de duração de trabalho seja inferior ao período normal de trabalho diário.

9 — A compensação decorrente da aplicação do regime previsto nos n.ºs 3 e 4 deve ser efectivamente utilizada, sem prejuízo de, a título excepcional, poder ser paga com o acréscimo de 75 % sobre o valor hora, no caso de não utilização por motivos alheios ao trabalhador.

10 — Aos trabalhadores que prestem trabalho em regime de trabalho por turnos, em serviços de laboração contínua ou não, podem ser fixados, em determinados dias, períodos normais de trabalho até nove horas diárias, sem prejuízo do respeito pelo período normal de trabalho semanal e das regras respeitantes à elaboração de escalas.

11 — Os limites do período normal de trabalho podem ser ainda ultrapassados nos seguintes casos:

- a) Aos trabalhadores cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença;
- b) Aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário seja prestado exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

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

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

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável, regendo-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2 — A empresa poderá conceder aos trabalhadores que o queiram, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, 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.

3 — Relativamente à situação prevista na alínea a) do número anterior, a empresa apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, nos termos da lei.

4 — 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.

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

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

#### SECÇÃO IV

##### Horário de trabalho

###### Cláusula 49.<sup>a</sup>

###### Regras gerais

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

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

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

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

- a) Realização 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;

c) Quando estejam em causa situações de emergência ou de calamidade pública.

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 21 e as 7 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 — Os trabalhadores nomeados para os cargos ou funções previstos no n.º 1 da cláusula 28.<sup>a</sup> e ainda os motoristas no exercício das respectivas funções poderão ser isentos do horário de trabalho nos termos previstos na lei.

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

###### Cláusula 50.<sup>a</sup>

###### Tipos de horários

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

- a) Fixos — são aqueles em que as horas de início e termo e os períodos de descanso semanal são constantes;
- b) Por turnos — são aqueles em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;
- c) Flexíveis são aqueles em que o período normal de trabalho semanal pode ser irregularmente distribuído em 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 e só é concedido este tipo de horário desde que não haja prejuízo para o serviço.

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

###### Cláusula 51.<sup>a</sup>

###### Regime dos horários por turnos

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

**Trabalho suplementar**

2 — 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.

3 — Nos serviços em que se pratiquem horários por turnos, as escalas poderão ser elaboradas da seguinte forma:

- a) Para vigorar pelo prazo de seis meses, salvo se período diferente não puder ser previsto, com a participação dos trabalhadores, respeitando as necessidades de serviço, e afixadas em cada local de trabalho com a antecedência mínima de sete dias;
- b) Mensalmente, e afixadas com antecedência mínima de oito dias sobre a data da sua entrada em vigor.

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

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

6 — 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.

7 — 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.

8 — 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.

9 — 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.

10 — A empresa desobrigará do regime de trabalho por turnos em laboração contínua qualquer trabalhador que seja objecto de recomendação dos serviços de saúde ocupacional.

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

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

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

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

- a) Qualidade de trabalhador-estudante;
- b) Durante a gravidez e até 12 meses após o parto;
- c) Trabalhadores com filhos até aos 12 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 com a deslocação o permita ou esteja concluído.

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

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

12 — 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.

15 — O limite para a prestação de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho é de duzentas horas por ano e por trabalhador, independentemente de trabalhar a tempo completo ou parcial.

## Cláusula 53.<sup>a</sup>

### Trabalho nocturno

1 — Considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

3 — Os trabalhadores são dispensados 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;
- d) O trabalhador com deficiência ou doença crónica não está sujeito à obrigação de prestar trabalho nocturno.

## Cláusula 56.<sup>a</sup>

### Protecção da maternidade e paternidade

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

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

- a) Por ocasião do parto, uma licença 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 primeiro 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 2 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 30 dias.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um subsídio de férias de montante igual ao da 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.<sup>a</sup>, quanto ao direito a férias nos períodos de impedimento prolongado, os trabalhadores que se encontrem nesta situação, em consequência de acidente em serviço, terão direito à percepção do subsídio de férias a que em cada ano teriam direito se se encontrassem ao serviço.

7 — O número de dias de férias para além de 22 dias, de acordo com o disposto na cláusula 81.<sup>a</sup>, não tem consequências no montante do subsídio de férias.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a receber um subsídio correspondente à sua retribuição mensal, o qual lhes será pago com a retribuição 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 tempo de serviço.

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 retribuição mensal superior à do mês de Dezembro, ser-lhe-á abonado subsídio igual àquela retribuição.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

3 — Sobrevindo o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruir desse direito de férias até 30 de Junho do ano subsequente.

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5 — As férias dos trabalhadores contratados a termo regem-se pelo disposto na lei.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — Anualmente serão acrescidos mais três dias úteis de férias ao período de férias referido no n.º 1, conforme previsto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho, não estando, contudo, este acréscimo dependente do número das faltas mencionadas naquela disposição.

4 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, mediante acordo com a empresa, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

## Cláusula 82.<sup>a</sup>

### Retribuição durante as férias

Os trabalhadores têm direito à retribuição do período de férias correspondente à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo, acrescida de um subsídio de férias calculado e atribuído nos termos do disposto na cláusula 60.<sup>a</sup>

## Cláusula 89.<sup>a</sup>

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

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

2 — No ano da 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.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

## Cláusula 90.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

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

## SECÇÃO III

### Faltas

## Cláusula 91.<sup>a</sup>

### Definição e classificação de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — As faltas podem ser justificadas, com ou sem retribuição, ou injustificadas.

3 — Nos casos de ausência do trabalho por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta e classificados de acordo com o disposto no número anterior.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

## Cláusula 92.<sup>a</sup>

### Faltas justificadas com retribuição

Sem prejuízo do disposto na cláusula 93.<sup>a</sup> e no regime legal, consideram-se justificadas com retribuição as faltas dadas:

a) Por falecimento de familiares, nos termos da lei, não se contando o dia de falecimento se este ocorrer durante o segundo período de trabalho:

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

Até 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou em segundo grau na linha colateral;

Até 5 dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;

b) Por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

c) Pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, até ao limite dos créditos fixados no AE, bem como as dadas para a prática de actos necessários em comissões emergentes deste acordo;

d) Por trabalhadores-estudantes nos termos da legislação aplicável;

e) Por trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações e da Caixa da ex-CPRM em situações decorrentes do regime legal de protecção da maternidade, paternidade e adopção, que sejam subsidiadas pelo regime geral de segurança social, nas condições e percentagens de retribuição equivalentes às da percentagem de remuneração de referência aplicável, em cada eventualidade, aos respectivos beneficiários;



- f) Por motivo de doença, desde que o trabalhador não beneficie de um regime de protecção na doença;
- g) Pelos dadores benévolos de sangue, nos termos da legislação aplicável;
- h) Pelos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da lei aplicável;
- i) Por cumprimento de obrigações legais, nomeadamente para comparência em tribunais e polícia;
- j) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente: por acidente ou doença profissional, com ressalva do disposto na cláusula seguinte; para consultas, tratamentos e exames médicos, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço, nos termos da legislação aplicável; resultante de outros motivos de índole pessoal ou particular, com o limite, neste último caso, de 14 horas e 30 minutos por ano, a utilizar fraccionadamente com o mínimo de 30 minutos;
- k) Por situações de dispensas para amamentação enquanto esta durar e aleitação até o filho fazer um ano de idade;
- l) Salvo regime legal imperativo, por necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do agregado familiar do trabalhador, em caso de acidente ou doença, desde que se prove que essa assistência não possa ser prestada por qualquer outro membro do agregado e a doença seja controlada por médico e verificada pela empresa, até 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;
- m) Por dispensas concedidas a trabalhadoras grávidas para consulta pré-natal pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, quando não for possível a marcação das consultas para fora do horário de trabalho;
- n) Por dispensas concedidas a trabalhadoras grávidas para efeitos de preparação para o parto;
- o) Por candidatos a eleições para cargos públicos durante um terço do período legal da respectiva campanha eleitoral, apenas podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias inteiros com aviso prévio de 48 horas;
- p) Por ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação escolar do filho menor.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas sem retribuição

Sem prejuízo do disposto na lei, consideram-se faltas justificadas sem retribuição as faltas como tal qualificadas e autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

- a) Detenção por factos pelos quais o trabalhador não venha a ser condenado;
- b) Para prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, na parte em que excedam os créditos fixados;

- c) Por motivo de doença, para os trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social, e sem prejuízo do disposto na cláusula 114.<sup>a</sup>;
- d) Por motivo de acidente no trabalho ou doença profissional, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- e) No cumprimento de sanção disciplinar de suspensão;
- f) Todas as ausências ao abrigo do regime de protecção à maternidade/paternidade ou adopção em relação às quais a lei não preveja a salvaguarda da retribuição nem o regime geral de segurança social preveja subsídio de segurança social para aquela eventualidade;
- g) Todas as ausências ao abrigo do regime de protecção à maternidade/paternidade ou adopção de trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social que confirmam direito a subsídio ao abrigo do respectivo regime de protecção social;
- h) As faltas motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar ao abrigo do respectivo regime legal.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Faltas para prestação de assistência inadiável a menores e outros membros do agregado familiar

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

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

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

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas correspondentes a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — Os efeitos das faltas justificadas são os previstos na lei.

4 — Nos casos previstos na alínea f) da cláusula 92.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>-A

##### Efeito das faltas no direito a férias

1 — As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, podem as mesmas ser substituídas, se o trabalhador expressamente o preferir, por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da contratação.

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

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam de protecção legal é determinado de acordo com o previsto na lei.

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, salvo quando a transferência resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestem serviço.

6 — A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencem.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>-A

##### Protecção de representantes dos trabalhadores

Os dirigentes e delegados sindicais e os trabalhadores eleitos para outras estruturas de representação colectiva de trabalhadores não podem ser beneficiados nem prejudicados por força do exercício da sua actividade, nomeadamente no que se refere à sua evolução salarial e profissional.

### ANEXO IV Percurso de progressão na categoria e remunerações mínimas mensais

#### Tabela salarial

Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005

Categoria	Nível de progressão														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
AXA — auxiliar administrativo	479,10	508,40	556,70	583,90	613,70	668,10	716,90	747,70	783,10	824,20					
CS — chefe de serviço	1 280,70	1 445	1 568,80	1 601,70	1 747										
ELE 1 — electricista I (grupo residual)	1 239,10	1 312,60	1 417,30												
ELE 2 — electricista II (grupo residual)	783,10	824,20	889,40	925,90	1 000,30	1 039,90	1 102	1 168,30	1 239,10	1 312,60					
ELE 3 — electricista III (grupo residual)	613,20	653,20	691,70	747,70	783,10	824,20	889,40	925,90	1 000,30	1 039,90					
ELT — electrotécnico de telecomunicações	668,10	716,90	790,80	835	889,40	925,90	1 000,90	1 039,90	1 120,50	1 193,90	1 249,40	1 312,60	1 417,30	1 509,20	1 565,20
EIP — electrotécnico de telecomunicações principal	885,30	1 000,90	1 120,50	1 193,90	1 312,60	1 421,90	1 528,70	1 601,70	1 747						
ESA — empregado de serviços auxiliares	479,10	508,40	556,70	583,90	613,70	668,10	716,90	747,70	783,10						

Nível de progressão

Categoria	Nível de progressão																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15																
MOT — motorista .....	508,40	1	583,90	1	613,70	2	668,10	2	716,90	2	783,10	2	824,20	2	889,40	3	925,90	4	1 000,30	5	1 039,90	5	1 102								
MOT 1 — motorista 1 .....	1 168,30	5	1 239,10																												
OAT — operador de serviços de atendimento de telecomunicações .....	556,70	1	583,90	1	613,70	2	668,10	3	716,90	3	783,10	3	824,20	3	889,40	4	925,90	4	1 000,30	5	1 039,90	n	1 102								
OSI — operador de sistemas informáticos .....	613,70	1	668,10	1	747,70	1	790,80	1	835	1	889,40	1	925,90	1	1 000,90	2	1 039,90	3	1 120,50	3	1 193,90	3	1 239,10	4	1 239,10	5	1 312,60	n	1 417,30		
OSG — operador de segurança comercial .....	508,40	1	556,70	1	583,90	2	613,70	3	668,10	3	716,90	3	783,10	n	889,40	n	925,90	n	925,90	n	925,90	n	954,60								
TAC — técnico de atendimento comercial .....	756,40	3	885,30	3	1 000,90	3	1 120,50	n	1 249,40	n	1 417,30	n	1 572,40																		
TAD — técnico administrativo	556,70	1	583,90	2	613,70	2	668,10	2	716,90	2	783,10	3	824,20	3	889,40	4	925,90	5	1 000,90	n	1 039,90										
TAG — técnico administrativo de apoio à gestão .....	613,70	1	668,10	1	747,70	2	790,80	2	824,20	2	889,40	2	925,90	2	1 000,90	2	1 039,90	3	1 120,50	3	1 193,90	3	1 239,10	4	1 239,10	5	1 312,60	n	1 417,30		
TAO — técnico auxiliar de operações .....	508,40	1	556,70	1	583,90	1	613,70	2	668,10	2	716,90	3	783,10	3	824,20	3	889,40	5	925,90	n	1 000,90	n	1 120,50								
TAR — técnico de armazém .....	556,70	1	583,90	2	613,70	2	668,10	2	716,90	2	783,10	3	824,20	3	889,40	4	925,90	5	1 000,90	n	1 039,90										
TAR 1 — técnico de armazém 1	1 102	5	1 168,30																												
TAS — técnico de apoio social	508,40	1	556,70	1	583,90	2	613,70	3	668,10	3	716,90	3	783,10	3	824,20	5	889,40	n	925,90	n	925,90										
TAV — técnico de vendas .....	885,30	3	1 000,90	3	1 120,50	n	1 270,40	n	1 451,70	n	1 633	n	1 783,90																		
TDP — técnico de desenho e projecto .....	613,70	1	668,10	1	747,70	1	790,80	1	824,20	1	889,40	2	925,90	2	1 000,90	2	1 039,90	2	1 120,50	3	1 193,90	3	1 239,10	3	1 239,10	5	1 312,60	5	1 417,30		
TDI — técnico de desenvolvimento e exploração informática .....	838,10	2	885,30	3	1 000,90	3	1 120,50	3	1 193,90	3	1 249,40	5	1 312,60	n	1 353,60	n	1 417,30	n	1 528,70												
TGP — técnico administrativo de apoio à gestão principal .....	838,10	2	885,30	3	1 000,90	3	1 120,50	3	1 193,90	3	1 249,40	3	1 312,60	4	1 417,30	n	1 456,30	n	1 528,70												
TGR — técnico de artes gráficas e reprografia .....	508,40	1	556,70	1	583,90	2	613,70	2	668,10	2	716,90	2	783,10	3	824,20	3	889,40	5	925,90	n	1 000,90	n	1 039,90								
TMA — técnico de manutenção de instalações e equipamentos de apoio .....	508,40	1	556,70	1	613,70	2	668,10	2	716,90	2	783,10	2	824,20	2	889,40	3	925,90	4	1 000,30	5	1 039,90	5	1 102								
TMA 1 — técnico de manutenção de artes e oficinas 1 .....	1 168,30	5	1 239,10																												
TOT 1 — técnico operador de telecomunicações 1 .....	1 102	5	1 168,30																												
TPJ — técnico projectista .....	885,30	3	1 000,90	3	1 120,50	3	1 193,90	4	1 312,60	5	1 421,90	n	1 528,70																		
TSS — técnico de serviços sociais .....	613,70	1	668,10	2	790,80	2	824,20	2	885,30	2	925,90	2	925,90	2	1 000,90	2	1 039,90	2	1 120,50	2	1 193,90	4	1 239,10	5	1 312,60	n	1 417,30				
TTL — técnico de telecomunicações .....	583,90	1	613,70	1	668,10	1	716,90	2	790,80	2	824,20	2	889,40	2	925,90	2	1 000,90	2	1 039,90	3	1 102	3	1 193,90	4	1 239,10	5	1 312,60	n	1 417,30		
TSE — técnico superior especialista .....	1 169,80	1	1 259,70	1	1 421,90	1	1 573,40	1,5	1 696,70	1,5	1 892,30	3	2 027,30	n	2 216,30	n	2 425,80	n	2 642	n	2 858,70										
TSB — técnico superior bacharel .....	1 169,80	0,5	1 259,70	1	1 421,90	1	1 573,40	1,5	1 696,70	1,5	1 892,30	3	2 027,30	n	2 216,30	n	2 425,80	n	2 642	n	2 858,70										
TSL — técnico superior licenciado .....	1 259,70	0,5	1 421,90	0,5	1 573,40	1,5	1 696,70	1,5	1 892,30	3	2 027,30	n	2 216,30	n	2 425,80	n	2 642	n	2 858,70												

**ANEXO V**

**Matérias de expressão pecuniária**

**Tabela salarial**

(Em euros)	
Em vigor desde 1 de Janeiro de 2004 (Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 14, de 15 de Abril de 2004)	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005 (*)
466,50	479,10
495	508,40
542	556,70
568,50	583,90
597	613,20
597,50	613,70
636	653,20
650,50	668,10
673,50	691,70
698	716,90
728	747,70
736,50	756,40
762,50	783,10
770	790,80
802,50	824,20
813	835
816	838,10
862	885,30
866	889,40
901,50	925,90
929,50	954,60
974	1 000,30
974,50	1 000,90
1 012,50	1 039,90
1 073	1 102
1 091	1 120,50
1 137,50	1 168,30
1 139	1 169,80
1 162,50	1 193,90
1 206,50	1 239,10
1 216,50	1 249,40
1 226,50	1 259,70
1 237	1 270,40
1 247	1 280,70
1 278	1 312,60
1 318	1 353,60
1 380	1 417,30
1 384,50	1 421,90
1 407	1 445
1 413,50	1 451,70
1 418	1 456,30
1 469,50	1 509,20
1 488,50	1 528,70
1 524	1 565,20
1 527,50	1 568,80
1 531	1 572,40
1 532	1 573,40
1 559,50	1 601,70
1 590	1 633
1 652	1 696,70
1 701	1 747
1 737	1 783,90
1 842,50	1 892,30
1 974	2 027,30
2 158	2 216,30
2 362	2 425,80
2 572,50	2 642
2 783,50	2 858,70

(\*) Resultante do acréscimo de 2,7 %, com arredondamento à dezena de cêntimos imediatamente superior.

**Valores em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005**

(Em euros)		
Matérias	Em vigor desde 1 de Janeiro de 2004 (Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 14, de 15 de Abril de 2004).	Valores em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005.
Diuturnidades .....	27,07	27,80
Subsídio de alimentação .....	10,64	10,93

(Em euros)

Matérias	Em vigor desde 1 de Janeiro de 2004 (Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 14, de 15 de Abril de 2004).	Valores em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005.
Abono por risco de condução de auto- móveis e motociclos .....	2,02	2,08
Abono de prevenção .....	1,64	1,69
Abono por chamada acidental .....	15,20	15,61
Subsídio por trabalho a grande altura:		
Permanência > 6H .....	15,67	16,10
Permanência > 3H e <= 6H .....	10,42	10,71

**Prémio de aposentação**

Com efeitos a 1 de Janeiro de 2005

O prémio de aposentação terá os seguintes valores:

(Em euros)	
Anos de serviço	Valor
De 1 a 4 .....	$A(a) \times 8,74$
De 5 a 19 .....	$A(a) \times 10,92$
20 .....	232,64
21 .....	269,04
22 .....	310,16
23 .....	355,35
24 .....	407,94
25 .....	467,96
26 .....	515,15
27 .....	610,90
28 .....	696,55
29 .....	792,98
30 .....	902,88
31 .....	1 026,27
32 .....	1 164,49
33 .....	1 321,62
34 .....	1 496,93
35 .....	1 737,48
36 .....	2 047,39

(a) Anos de serviço.

**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**

**Prescrição da infracção**

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, excepto se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

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

#### Artigo 4.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) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- f) 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 suspensão implica, para além da não percepção de retribuição, a perda, para efeitos de antiguidade na categoria e no nível de progressão remuneratório, de tantos dias quantos os da suspensão aplicada.

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

5 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

6 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias; a pena de suspensão não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

7 — Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

#### Artigo 5.º

##### Gradação das sanções

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor.

#### Artigo 6.º

##### Confidencialidade 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 7.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 procedimento prévio de inquérito ou procedimento disciplinar ou mandará, em despacho fundamentado, arquivar aquela notícia.

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

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

#### Artigo 8.º

##### Processo disciplinar

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, relativo ao processo disciplinar com vista ao despedimento, o processo desenvolve-se de acordo com o previsto nos números seguintes.

2 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicié a prática de uma infracção disciplinar, a entidade patronal entregará ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, com a menção da intenção de despedimento, se for o caso.

3 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis, passíveis de prorrogação até 15 dias úteis a requerimento fundamentado do arguido, para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

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

5 — A entidade patronal, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo por escrito e fundamentadamente.

6 — A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — As diligências probatórias não deverão exceder, em regra, os 90 dias.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, o instrutor elaborará, em 5 dias úteis, um relatório, sendo o processo presente ao responsável do serviço de disciplina, que poderá sempre ordenar a realização de diligências complementares que entenda necessárias e cuja conclusão, em regra, não deverá exceder os 30 dias.

9 — A entidade patronal dispõe de 15 dias úteis contados do parecer final do serviço de disciplina para proferir a decisão, que deverá ser fundamentada e constar de documento escrito.

10 — A comunicação ao trabalhador da nota de culpa interrompe o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 7.º

11 — Igual interrupção decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início de inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

#### Artigo 9.º

##### Especificidades do processo disciplinar com vista ao despedimento

1 — Ao processo disciplinar que vise o despedimento é aplicável o regime geral previsto no artigo anterior, bem como as normas constantes dos números seguintes.

2 — A comunicação ao trabalhador da nota de culpa interrompe o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 3.º e no n.º 1 do artigo 7.º

3 — Na mesma data em que seja entregue ao trabalhador a nota de culpa, com a comunicação da intenção de despedimento, deverão ser remetidas à Comissão de Trabalhadores e à associação sindical respectiva cópias daquela comunicação e da nota de culpa.

4 — 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.

5 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias úteis para proferir decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

6 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos, nos termos do n.º 4 anterior, não podendo ser invocados factos não constantes na nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador.

7 — A decisão de despedimento deve ser comunicada por cópia ou transcrição ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores, bem como à respectiva associação sindical.

8 — O trabalhador pode, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho, requerer a suspensão preventiva do despedimento no prazo de cinco dias úteis a contar da data da recepção da comunicação de despedimento.

#### Artigo 10.º

##### Execução da sanção

1 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 90 dias subsequentes à decisão, mas se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que, só por culpa do trabalhador, não foi por ele oportunamente recebida.

#### Artigo 11.º

##### Registo disciplinar

A empresa deverá manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, nos termos da lei.

#### Artigo 12.º

##### Suspensão preventiva

1 — 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.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa desde que o empregador por escrito justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3 — Tratando-se de trabalhador que seja representante sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, a suspensão não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Artigo 13.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 e) do artigo 4.º deste regulamento, por um período de um a três anos.

2 — O despacho de suspensão deverá ser fundamentado.

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

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

#### Artigo 14.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 — A decisão da reclamação terá de ser proferida no prazo máximo de 30 dias úteis.

#### Artigo 15.º

##### Regras especiais relativas aos contratos a termo

Ao contrato de trabalho a termo aplicam-se as regras gerais de cessação do contrato previstas na lei e neste acordo.

#### Artigo 16.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 17.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 2005

1 — Carreiras:

1.1 — As partes comprometem-se a encetar negociações entre si até dois meses após a publicação do presente acordo por forma a concluir o processo de revisão de carreiras da PT Comunicações no decurso dos seis meses seguintes.

1.2 — O disposto nas cláusulas e anexos relativos a matéria de carreiras, nomeadamente nas cláusulas 8.<sup>a</sup>, 10.<sup>a</sup>, 11.<sup>a</sup>, 17.<sup>a</sup> a 21.<sup>a</sup> e 25.<sup>a</sup> a 27.<sup>a</sup> e nos anexos I, II, III, IV, VI e VII, aplica-se exclusivamente aos trabalhadores admitidos na empresa até à data da publicação do presente acordo.

1.3 — Aos trabalhadores admitidos na empresa a partir do dia seguinte ao da publicação do presente acordo será aplicada a tabela de remunerações mínimas anexa e os anexos I e II ao AE, bem como as demais cláusulas e anexos que não respeitam a carreiras, até à obtenção do novo acordo de carreiras.

1.4 — A empresa compromete-se, aquando da conclusão do processo referido no n.º 1, a proceder ao reposicionamento no nível seguinte dos trabalhadores que em 1 de Janeiro de 2005 estejam situados há pelo

menos sete anos em nível de nomeação e que não tenham tido demérito nos últimos três anos.

1.5 — As progressões decorrentes do processo referido no número anterior efectivar-se-ão em dois movimentos de dimensão semelhante que terão efeitos reportados, respectivamente, a 1 de Janeiro de 2005 e a 1 de Janeiro de 2006.

2 — Progressões 2005. — A empresa procederá aos seguintes movimentos, com efeitos a 1 de Março de 2005:

- a) Serão progredidos, em cada nível de automatismo por categoria, 2,5 % dos trabalhadores que detenham pelo menos 50 % de antiguidade no nível, excluindo as situações de informação desfavorável do serviço;
- b) Serão progredidos, em cada categoria, 2,5 % do efectivo posicionado em níveis de nomeação, com antiguidade no nível igual ou superior a dois anos, com base no mérito;
- c) Serão progredidos 2,5 % do efectivo de cada categoria, com base no mérito;
- d) Nos casos em que da aplicação das percentagens previstas nas alíneas a) a c) resultarem valores inferiores a uma unidade em cada categoria, o valor final será arredondado para uma unidade.

3 — Impulsos telefónicos. — A empresa, cumulativamente aos benefícios constantes da OS6804, compromete-se a atribuir aos trabalhadores da PT Comunicações no activo tráfego gratuito nas comunicações dentro da rede fixa PT Comunicações (excepto internacional e SVA), durante o ano de 2005, no horário económico do tarifário base — dias úteis das 21 às 9 horas e fins-de-semana e feriados nacionais.

A empresa compromete-se, ainda, a rever o limite do crédito de unidades de contagem actualmente atribuído, que constituirão um plano de preços específico para comunicações circunscritas à rede fixa da empresa, nas seguintes condições:

- Para trabalhadores no activo, o crédito manter-se-á em 1800 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 1800 impulsos telefónicos por ano;
- Para trabalhadores reformados e aposentados, o crédito passará a ser o equivalente a 1100 impulsos telefónicos por ano.

4 — 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 2005, visando que a futura revisão salarial que vier a ser acordada possa produzir efeitos a 1 de Janeiro de 2006.

5 — N.º 3 da cláusula 18.º do AE. — A empresa disponibiliza-se para, até ao dia 1 de Maio de 2005, reunir com as organizações sindicais com referência ao disposto no n.º 3 da cláusula 18.º do AE.

6 — Vigência. — No caso de ocorrência de denúncia do AE por qualquer das partes no âmbito do respectivo processo de revisão de 2006, a primeira renovação da convenção, e apenas esta, será por dois anos.

Nos termos e para os efeitos constantes da alínea g) do artigo 543.º do Código do Trabalho, anexo à Lei

n.º 99/2003, de 27 de Agosto, anexam-se os valores expressos de retribuição base para todas as profissões e categorias profissionais.

**ANEXO**  
**Tabela de remunerações mínimas**

(Em euros)	
Categoria	Vencimentos em 1 de Janeiro de 2005
AXA .....	479,10
ELE1 .....	1 239,10
ELE2 .....	783,10
ELE3 .....	613,20
ELT .....	668,10
ESA .....	479,10
ETP .....	885,30
MOT .....	508,40
MOT1 .....	1 168,30
OAT .....	556,70
OSG .....	508,40
OSI .....	613,70
TAD .....	556,70
TAG .....	613,70
TAO .....	508,40
TAR .....	556,70
TAR1 .....	1 102
TAS .....	508,40
TDI .....	838,10
TDP .....	613,70
TGP .....	838,10
TGR .....	508,40
TMA .....	508,40
TMA1 .....	1 168,30
TOT1 .....	1 102
TPJ .....	885,30
TSB .....	1 169,80
TSE .....	1 169,80
TSL .....	1 259,70
TSS .....	613,70
TTL .....	583,90
TAC .....	756,40
TCV .....	885,30

Nos termos e para os efeitos constantes da alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, anexo à Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, indica-se o número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva:

- a) Empregadores abrangidos — PT Comunicações, S. A.;
- b) Trabalhadores abrangidos — 10 275.

Pela PT Comunicações, S. A.:

*Zeinal Abedin Mohamed Bava*, administrador da comissão executiva e mandatário.  
*José Pedro Faria Pereira da Costa*, administrador da comissão executiva e mandatário.

Pelas organizações sindicais:

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media:

*Manuel Matias Ferreira da Silva*, mandatário.  
*Fernando Rodrigues das Neves Anastácio*, mandatário.  
*José António Ramalho Bernardo*, mandatário.

Pelo SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

*Manuel Francisco Gonçalves*, mandatário.  
*Antero Consulado Marques*, mandatário.

Pelo STPT — Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom:

*Jorge Manuel de Almeida Félix*, mandatário.  
*Acácio José de Almeida*, mandatário.  
*Vitor Manuel Ferreira Tedim*, mandatário.

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

*José André Ribeiro*, mandatário.  
*Victor Manuel Martins*, mandatário.  
*Augusto Emanuel Marques*, mandatário.

Pelo SINQUADROS — Sindicato de Quadros das Comunicações:

*Antonino Manuel Henriques Simões*, mandatário.  
*Eugénio da Silva Correia*, mandatário.  
*António Santos*, mandatário.  
*Luís Gouveia Ferrão*, mandatário.

Pelo TENSIO — Sindicato Nacional de Quadros das Telecomunicações:

*Mário Rui Shirley de Oliveira*, mandatário.  
*Francisco Figueiredo Violante*, mandatário.

Pela USI — União dos Sindicatos Independentes:

*Afonso Pires Diz*, mandatário.  
*José André Ribeiro*, mandatário.  
*Victor Manuel Martins*, mandatário.

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

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Sofia Tenório Guimarães*, mandatária.  
*José Fernando Moraes Lopes Mendes*, mandatário.  
*Jorge Filipe Vinagre Monteiro*, mandatário.

Pelo FENTCOP — Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

*Victor Manuel Martins*, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.  
*Armando Coutinho Magalhães*, mandatário.

Pela FENSIO — Confederação Nacional de Sindicatos dos Quadros:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SETN — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

*José Lima Barbosa*, mandatário.  
*Joaquim Vieira Soares*, mandatário.

Pelo SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos:

*Augusto Borges de Oliveira*, mandatário.  
*Victor Manuel Martins*, mandatário.

Pelo SITESEC — Sindicato de Quadros Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

## Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 garantias das partes

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

1 — São deveres da empresa, nomeadamente:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, em conformidade com as prescrições legais aplicáveis;
- c) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador e providenciar para que quaisquer observações ou repreensões sejam feitas por forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Remeter a todos os sindicatos signatários deste acordo, designadamente às direcções, secções ou delegações, aos delegados sindicais e a todos os locais de trabalho, exemplares das publicações da empresa destinadas a informação geral;
- e) Prestar esclarecimentos aos trabalhadores da empresa e às ERCT sobre questões do seu interesse, nomeadamente sobre processos de transferência e de mudança de categoria profissional;
- f) Pôr à disposição dos trabalhadores instalações adequadas dentro da empresa para reuniões, locais e quadros para afixação de documentos sindicais e diplomas internos da empresa;
- g) Entregar a cada trabalhador um exemplar do presente acordo;
- h) Atribuir a cada trabalhador trabalho compatível com as aptidões, categoria e deontologia profissionais, bem como com as suas possibilidades físicas e psíquicas;
- i) Proporcionar aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida condições de trabalho adequadas;
- j) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, sempre que o respectivo trabalhador o solicite;
- k) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificado ou certidões donde constem a antiguidade, as funções e os 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 adequado ao desenvolvimento da actividade profissional do traba-

lhador, nos casos em que o deva fazer e 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, através de cheque ou transferência bancária, até 15 dias após a data do pagamento dos vencimentos, o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores que o solicitem, por escrito, à empresa, acompanhado de mapas comprovativos e demonstrativos das quotizações efectuadas individualmente.

2 — São ainda deveres da empresa, quando ao serviço da empresa ocorra qualquer acidente com viaturas desta, ou do próprio trabalhador, 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 com negligência grosseira ou ainda em caso de embriaguez ou estado análogo.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores da empresa, nomeadamente:

- a) Observar e fazer observar as instruções e orientações hierárquicas em tudo o que respeita ao planeamento, organização, execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens, orientações e instruções sejam contrárias aos seus direitos e garantias;
- b) Respeitar com civismo, urbanidade e correcção no trato todos aqueles com quem profissionalmente tenha de contactar, nomeadamente colegas de trabalho, responsáveis da empresa, clientes e público em geral;
- c) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- d) Informar os serviços competentes da empresa, no prazo máximo de 30 dias, sobre qualquer aspecto relevante para a prestação da actividade laboral, nomeadamente morada, identificação fiscal, estado civil, composição do agregado familiar, habilitações escolares ou profissionais e frequência de cursos;
- e) Cumprir e fazer cumprir, guardando sigilo, as normas, orientações e instruções relativas a segurança das pessoas e instalações, meios e processos de trabalho, em particular da actividade de telecomunicações exercida pela empresa;
- 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, conservando-o, exibindo-o e utilizando-o, nos termos da regulamentação vigente;
- h) Utilizar os fardamentos de trabalho e equipamentos fornecidos pela empresa;
- i) Zelar pelo bom estado de conservação das instalações, do material e dos instrumentos de trabalho que lhe forem confiados;
- j) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho, procedendo ao registo de comparência nos termos que a empresa determinar;
- k) Comparecer às acções de formação para que tenham sido convocados;
- l) Comparecer aos exames médicos para que os serviços de saúde ocupacional os tenham convocado;
- m) Cooperar, na medida do possível, em todos os actos inerentes à melhoria da produtividade da empresa;

- n) Executar com competência os serviços que lhes forem confiados pelos superiores hierárquicos;
- o) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem;
- p) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Direito de reclamação

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

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

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

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Reclamações ou exposições

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

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

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

## CAPÍTULO III

### Categorias profissionais, níveis e funções

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Definição de conceitos base

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

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

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

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Definição de funções

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Funções diferentes

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

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

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

4 — O desempenho de funções diferentes, nos termos desta cláusula, confere direito, enquanto aquele se mantiver, à remuneração correspondente ao nível de progressão imediatamente seguinte ao do trabalhador, nos casos em que a remuneração mensal do nível inicial de progressão da categoria a que correspondem as funções diferentes seja superior à remuneração do nível inicial de progressão da categoria do trabalhador.

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

##### Antiguidade

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

2 — A antiguidade na categoria profissional é todo o tempo de permanência nessa categoria depois de descontadas as faltas injustificadas e 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.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO IV

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

#### SECÇÃO I

##### Preenchimento de postos de trabalho

###### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Preenchimento dos postos de trabalho

A empresa recorrerá ao recrutamento interno como forma privilegiada de preenchimento de postos de trabalho, em condições de igualdade de requisitos gerais e específicos e competências, priorizando o recurso a transferências e reconversões.

#### SECÇÃO II

##### Transferências

###### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Conceitos

1 — Sem prejuízo do disposto nos termos da lei, por local habitual de trabalho entende-se:

- a) O lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o contratualmente definido;
- b) Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da empresa que tenha levado à sua admissão, desde que esta necessidade fosse conhecida pelo trabalhador.

2 — Sem prejuízo do disposto nos termos da lei, por transferência entende-se a mudança de local de trabalho, considerando-se transferência temporária aquela que tenha carácter transitório, não exceda 6 meses ou, nas condições especiais previstas na lei, 12 meses.

3 — Às nomeações para os cargos de direcção, chefia e outras funções referidas no n.º 1 da cláusula 28.<sup>a</sup>, ou mudanças de categoria profissional, que envolvam mudança de local de trabalho, não é aplicável o regime de transferências previsto no presente acordo.

###### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Modalidades de mobilidade geográfica

1 — A empresa pode, quando o seu interesse o determine, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nos termos da lei.

2 — As transferências podem efectuar-se por:

- a) Acordo;
- b) Conveniência de serviço;
- c) Motivos de saúde.

3 — A transferência por acordo é aquela que resulta da convergência de interesses entre o trabalhador e a empresa.

4 — A transferência por acordo pode ser da iniciativa da empresa, a pedido do trabalhador, ou de dois ou mais trabalhadores interessados em permutar.

5 — 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.

6 — 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.

7 — 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.

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

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

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

###### Cláusula 15.<sup>a</sup>

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

1 — Nas transferências por conveniência de serviço, e salvaguardado o disposto nos n.ºs 8 e 9 desta cláusula, relativo a transferências temporárias, a empresa observará as regras seguintes.

2 — Relativamente aos trabalhadores a transferir que reúnam as condições exigidas para o posto de trabalho a preencher, a empresa respeitará a seguinte ordem de prioridades:

- 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.

3 — 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 a empresa, 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.

4 — 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.

5 — 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.

6 — 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.

7 — As transferências por conveniência de serviço serão comunicadas por escrito ao trabalhador com uma antecedência mínima de 60 dias nos casos em que a transferência implique mudança de residência e 30 dias nas restantes situações, salvo em situações excepcionais de comprovada urgência, devendo conter a fundamentação para a mesma.

8 — As transferências temporárias deverão ser comunicadas por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de oito dias, indicando o fundamento e o período previsível da transferência.

9 — Às transferências temporárias serão aplicadas, com as devidas adaptações, as regras relativas ao acréscimo de encargos com transportes e alojamento enquanto a transferência se mantiver.

## Cláusula 16.<sup>a</sup>

### 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.<sup>a</sup>

### Conceito

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

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

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

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

## Cláusula 18.<sup>a</sup>

### Mudança de categoria profissional de iniciativa da empresa

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

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

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

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.<sup>a</sup>

### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Efectivação das mudanças de categoria profissional

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

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

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

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

#### SECÇÃO IV

##### Admissões

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Condições gerais e específicas de admissão

1 — 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.

2 — Antes da admissão na empresa, os trabalhadores serão submetidos a exame médico destinado a averiguar da sua aptidão física para o exercício das funções correspondentes à categoria profissional em vista para o respectivo contrato.

3 — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- a) Ter idade não inferior a 18 anos;
- b) Possuir a escolaridade mínima obrigatória imposta por lei;
- c) Possuir carteira, cédula ou equivalente profissional, devidamente actualizado, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado a essa exigência.

4 — O contrato de trabalho será obrigatoriamente reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, feito em duplicado, devendo dele constar, nomeadamente:

- a) Categoria profissional;
- b) Remuneração;
- c) Duração semanal de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Condições específicas da prestação de trabalho;
- f) Dispensa de período experimental, se o houver;
- g) Data do início do trabalho.

5 — 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.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4, 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 inferior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

4 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para a denúncia do contrato estão as partes obrigadas a comunicar a mesma com um aviso prévio de 7 dias.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

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

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

## SECÇÃO V

### Progressão

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Modalidades

1 — A progressão pode ser automática ou por nomeação.

2 — A progressão automática é a que decorre da antiguidade no nível, sendo, contudo, 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.<sup>a</sup>

##### 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 — Comissões de serviço

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os cargos de direcção e chefia e as funções de assistente e secretariado daqueles serão exercidos em comissão de serviço, bem como o desempenho das funções especiais de consultoria, análise, gestão e supervisão e outras funções específicas, nos termos previstos na lei e no presente acordo.

2 — A nomeação para os cargos e funções referidos no número anterior é da competência da empresa e depende de acordo escrito.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Cessação da comissão de serviço

1 — A comissão de serviço pode ser dada por finda por iniciativa da empresa ou do trabalhador, respeitando os prazos de aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha durado, respectivamente, até dois anos ou por período superior.

2 — Quando cessar a comissão de serviço, o trabalhador retoma as funções da sua categoria profissional com o nível de progressão remuneratória 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 retribuição que auferia até ao momento em que lhe caiba, por actualização de tabelas salariais ou por evolução em níveis de progressão remuneratória superior na sua categoria profissional.

4 — Salvo acordo entre as partes e sem prejuízo do disposto no número anterior, os acordos retributivos definidos entre a empresa e os trabalhadores para o exercício dos cargos e funções no âmbito da comissão de serviço cessam automaticamente com a cessação desta.

5 — Nos casos em que a extinção da comissão de serviço determine a cessação do contrato de trabalho do trabalhador contratado para o efeito, o trabalhador tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base auferida no desempenho da comissão de serviço, por cada ano completo de antiguidade na empresa, sendo no caso de fracção de ano o valor de referência calculado proporcionalmente.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Substituição

1 — A substituição dos titulares de cargos ou funções exercidos em regime de comissão de serviço 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, de chefia ou de outras funções exercidas em regime de comissão de serviço, 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.<sup>a</sup>

##### Formação

1 — A empresa deve proporcionar aos trabalhadores formação profissional adequada às respectivas funções e actividade na empresa, ao desenvolvimento das suas competências e correspondente qualificação profissional e ao nível do aperfeiçoamento, reciclagens e reconversão profissional, procurando compatibilizar as aspirações individuais dos trabalhadores com as necessidades da empresa.

2 — O trabalhador tem o dever de participar, salvo se houver motivo atendível, sempre de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela empresa, por forma a melhorar os seus níveis de desempenho.

3 — Sem prejuízo do disposto na lei, é competência da empresa;

- a) Promover, com vista ao incremento de produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento dos trabalhadores através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores a novas funções, nomeadamente resultantes de alterações ocorridas nos postos de trabalho;
- c) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores de modo a estimular a sua participação na formação e incentivar a autoformação, através da participação nas despesas e crédito de tempo, mediante a contrapartida da celebração entre trabalhador e empresa de um pacto de permanência;
- d) Dar cumprimento às quotas de formação previstas na lei, criando para o efeito as necessárias condições objectivas;
- e) Desenvolver sistema de avaliação individual da eficácia da formação ministrada.

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

5 — Será assegurada 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.

7 — No âmbito do conselho consultivo para a formação, será analisada a possibilidade de certificação e validação da formação profissional ministrada pela empresa ou adquirida directamente pelos trabalhadores.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Deslocações em serviço

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Conceitos

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

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

- a) «Deslocação em serviço» a prestação temporária de trabalho fora do local 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) «Pequenas deslocações» as que permitem, em condições normais, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual;
- e) «Grandes deslocações» as que não permitem o regresso diário à residência habitual.

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Residência do trabalhador

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Regresso ao local de trabalho

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

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

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

4 — O cálculo da distância a que o trabalhador se encontra deslocado, para os efeitos desta cláusula, efectua-se a partir do limite da localidade em que se situa



o local de trabalho até ao limite da localidade de destino, entendendo-se como limites da localidade as placas toponímicas respectivas.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores deslocados em serviço

1 — Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

- a) Ao transporte de ida e regresso entre o local de trabalho e o local de deslocação, ou ao pagamento 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 de remuneração horária normal quando se tratar de grande deslocação e com base no valor de remuneração do trabalho suplementar prestado em dia normal, tratando-se de pequena deslocação.

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

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

1 — Nas deslocações em que a saída e o regresso dos trabalhadores se 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.<sup>a</sup>

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

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

- a) Aquelas em que a empresa ou outra instituição assegure alimentação ou alojamento, ou ambos, ou suporte as respectivas despesas, na parte em que se encontrem garantidas;
- b) Em todas as situações em que seja possível ao trabalhador tomar as suas refeições e ou alor-jar-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/concelho;
- f) As que se verifiquem para local situado a uma distância igual ou inferior a 5 km.

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Não acumulação de subsídios

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Deslocações de carácter excepcional

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Adiantamento

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

#### SECÇÃO II

##### Cedência ocasional

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Conceito

A cedência ocasional de trabalhadores da empresa consiste na disponibilização temporária e eventual de um trabalhador, sem termo, a uma terceira entidade, a cujo poder de direcção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo do vínculo laboral inicial.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Regime

1 — A cedência ocasional rege-se nos termos da lei, com as especificidades previstas nos números seguintes.

2 — A cedência ocasional pode verificar-se para empresas que façam parte do universo do Grupo PT, em sentido comercial ou económico, ainda que entre estas possa existir uma mera relação de participação unilateral e indirecta.

3 — A duração da cedência será fixada por períodos de um ano, renováveis por iguais períodos, até ao limite de cinco anos ou do que for acordado entre as partes.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, em regra, o período máximo acordado entre as partes não deverá ser superior ao quádruplo do tempo definido na lei como limite supletivo.

5 — A cedência ocasional carece sempre de declaração de concordância do trabalhador, devendo ser titulada por documento assinado pela cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a função a executar, a data de início e a sua duração.

6 — Cessando o acordo de cedência, o trabalhador cedido regressa à empresa, mantendo os direitos que detinha à data do início do cedência, sem prejuízo da progressão remuneratória convencionada, e contando na antiguidade o período de cedência.

7 — O regime previsto nesta cláusula aplica-se aos contratos de cedência já vigentes à data da entrada em vigor do presente acordo.

#### SECÇÃO III

##### Duração do trabalho

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Compete à empresa estabelecer os horários de trabalho, definindo os períodos de funcionamento dos

serviços, bem como eventuais adaptações aos mesmos, nos termos da lei e do presente acordo.

2 — O período normal de trabalho é o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, nos termos da lei e do presente acordo, sendo de trinta e cinco horas e trinta minutos semanais e, regra geral, de sete horas e seis minutos diários, com ressalva para períodos de menor duração já em vigor.

3 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite máximo pode ser aumentado até duas horas diárias, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4 — A duração média do trabalho referida no número anterior deve ser apurada por referência a um período máximo de quatro meses.

5 — Os regimes definidos nos n.ºs 3 e 4 serão sujeitos a prévia programação das respectivas actividades e comunicação aos trabalhadores com a antecedência de 21 dias.

6 — Os trabalhadores poderão ser dispensados da obrigação de prestação de trabalho ao abrigo do regime previsto nos n.ºs 3 e 4 quando expressamente o justifiquem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:

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

7 — Aos trabalhadores em regime de prevenção, nos termos da cláusula 54.<sup>a</sup> e para efeitos de abono de prevenção, será sempre considerado o período normal de trabalho diário de sete horas e seis minutos; para efeitos de intervenção será considerado o período normal de trabalho em cada momento praticado.

8 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto nos n.ºs 3 e 4, e enquanto exercerem funções ao abrigo daquele regime, manterão o direito ao subsídio de refeição nos dias em que o seu período de duração de trabalho seja inferior ao período normal de trabalho diário.

9 — A compensação decorrente da aplicação do regime previsto nos n.ºs 3 e 4 deve ser efectivamente utilizada, sem prejuízo de, a título excepcional, poder ser paga com o acréscimo de 75% sobre o valor hora, no caso de não utilização por motivos alheios ao trabalhador.

10 — Aos trabalhadores que prestem trabalho em regime de trabalho por turnos, em serviços de laboração contínua ou não, podem ser fixados, em determinados dias, períodos normais de trabalho até nove horas diárias, sem prejuízo do respeito pelo período normal de

trabalho semanal e das regras respeitantes à elaboração de escalas.

11 — Os limites do período normal de trabalho podem ser ainda ultrapassados nos seguintes casos:

- a) Aos trabalhadores cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença;
- b) Aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário seja prestado exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Pausa especial**

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

2 — Para acerto de escalas dos trabalhadores referidos no número anterior, desde que haja prévio acordo do trabalhador, podem, a título excepcional, ser fixados períodos normais de trabalho de nove horas, nos 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.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Repouso**

1 — A organização de horários deverá respeitar, entre dois períodos normais de trabalho diário, um repouso de duração não inferior a 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.<sup>a</sup>

##### **Prestação de trabalho a tempo parcial**

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável, regendo-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2 — A empresa poderá conceder aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, 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.

3 — Relativamente à situação prevista na alínea a) do número anterior, a empresa apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, nos termos da lei.

4 — 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.

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

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

#### SECÇÃO IV

##### **Horário de trabalho**

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Regras gerais**

1 — Entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas de início e termo do período normal

de trabalho diário e, bem assim, dos intervalos de descanso e dos dias de descanso semanal.

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

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

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

- a) Realização 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;
- c) Quando estejam em causa situações de emergência ou de calamidade pública.

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 21 e as 7 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 — Os trabalhadores nomeados para os cargos ou funções previstos no n.º 1 da cláusula 28.<sup>a</sup> e ainda os motoristas no exercício das respectivas funções poderão ser isentos do horário de trabalho nos termos previstos na lei.

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Tipos de horários

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

- a) Fixos — são aqueles em que as horas de início e termo e os períodos de descanso;
- b) Por turnos — são aqueles em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;
- c) Flexíveis — são aqueles em que o período normal de trabalho semanal pode ser irregular-

mente distribuído em 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 e só é concedido este tipo de horário desde que não haja prejuízo para o serviço.

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Regime dos horários por turnos

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

2 — 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.

3 — Nos serviços em que se pratiquem horários por turnos, as escalas poderão ser elaboradas da seguinte forma:

- a) Para vigorar pelo prazo de seis meses, salvo se período diferente não puder ser previsto, com a participação dos trabalhadores, respeitando as necessidades de serviço, e afixadas em cada local de trabalho com a antecedência mínima de sete dias;
- b) Mensalmente, e afixadas com antecedência mínima de oito dias sobre a data da sua entrada em vigor.

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

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

6 — 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.

7 — 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.

8 — 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.

9 — 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.

10 — A empresa desobrigará do regime de trabalho por turnos em laboração contínua qualquer trabalhador que seja objecto de recomendação dos serviços de saúde ocupacional.

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

12 — 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.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

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

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

- a) Qualidade de trabalhador-estudante;
- b) Durante a gravidez e até 12 meses após o parto;
- c) Trabalhadores com filhos até aos 12 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 com a deslocação o permita ou esteja concluído.

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

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

12 — 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.

15 — O limite para a prestação de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho é de duzentas horas por ano e por trabalhador, independentemente de trabalhar a tempo completo ou parcial.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

3 — Os trabalhadores são dispensados 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;
- d) O trabalhador com deficiência ou doença crónica não está sujeito à obrigação de prestar trabalho nocturno.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Prevenção

1 — Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, embora em repouso na sua residência, se encontra à disposição do 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 de uma semana no mesmo mês, o abono referido no n.º 2 terá um aumento de 50 % nos dias que a excedam.

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

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

13 — O tempo de trabalho prestado em cada intervenção é pago com os acréscimos remuneratórios previstos para o trabalho suplementar, n.º 2 da cláusula 52.<sup>a</sup>,

e, sendo caso disso, com os previstos para o trabalho nocturno, com as seguintes especificidades:

- a) A remuneração equivalente a um mínimo de duas horas em cada intervenção de serviço;
- b) Se no período dessas duas horas ocorrer a necessidade de nova intervenção, o trabalhador será remunerado apenas pelo tempo despendido na segunda intervenção que ultrapasse as duas horas já consideradas;
- c) Para os efeitos previstos nas alíneas anteriores conta-se o tempo decorrido desde que o trabalhador é chamado até ao seu regresso ao local de partida;
- d) A remuneração equivalente a uma fracção mínima de quatro horas para a primeira intervenção de 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 requeira, sem prejuízo do cumprimento das orientações que a tal respeito vierem a ser estabelecidas.

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Chamada accidental

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

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

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

- a) Por ocasião do parto, uma licença 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 primeiro 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 2 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 30 dias.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

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

2 — 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, mes-

trados 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.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

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

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

sendo:

- RH* significa a retribuição 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>, quanto ao direito a férias nos períodos de impedimento prolongado, os trabalhadores que se encontrem nesta situação, em consequência de acidente em serviço, terão direito à percepção do subsídio de férias a que em cada ano teriam direito se se encontrassem ao serviço.

7 — O número de dias de férias para além de 22 dias, de acordo com o disposto na cláusula 81.<sup>a</sup>, não tem consequências no montante do subsídio de férias.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a receber um subsídio correspondente à sua retribuição mensal, o qual lhes será pago com a retribuição 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 tempo de serviço.

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 retribuição mensal superior à do mês de Dezembro, ser-lhe-á abonado subsídio igual àquela retribuição.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Subsídio por trabalho a grande altura**

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

2 — O valor deste subsídio variará consoante:

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Abono por alteração do horário normal**

*(Eliminada.)*

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Compensação por horário descontínuo**

*(Eliminada.)*

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de línguas**

*(Eliminada.)*

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Abono pelo risco de condução**

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

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

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

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

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

Quando os trabalhadores, por necessidade de serviço, tenham 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.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio 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 empresa 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.<sup>a</sup>;
- b) A dispensa do serviço para exercício de actividades sindicais que confira direito a remuneração;
- c) O período de tempo necessário aos trabalhadores para contactos com os órgãos de gestão da empresa, desde que sejam convocados por esta, e não se encontrem em regime de ajudas de custo;
- d) As ausências por motivo de serviço em instituições estranhas à empresa, com remuneração a cargo da 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.<sup>a</sup>;
- j) A 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Subsídio de pequeno-almoço

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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Compensação especial

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Subsídio dominical

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

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

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

tando-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 da 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.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal

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

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

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

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

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

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

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

###### Cláusula 78.<sup>a</sup>

###### 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.<sup>a</sup>

#### SECÇÃO II

##### Férias

###### Cláusula 79.<sup>a</sup>

###### Direito a férias

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

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

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

###### Cláusula 80.<sup>a</sup>

###### Aquisição do direito a férias

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

2 — No ano da admissão os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano, com o

máximo de 22 dias úteis, vencendo-se apenas esse direito após prestação de três meses de serviço.

3 — Sobrevindo o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruir desse direito de férias até 30 de Junho do ano subsequente.

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5 — As férias dos trabalhadores contratados a termo regem-se pelo disposto na lei.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — Anualmente serão acrescidos mais três dias úteis de férias, ao período de férias referido no n.º 1, conforme previsto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho, não estando, contudo, este acréscimo dependente do número das faltas mencionadas naquela disposição.

4 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, mediante acordo com a empresa, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

Os trabalhadores têm direito à retribuição do período de férias correspondente à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo, acrescida de um subsídio de férias calculado e atribuído nos termos do disposto na cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Antecipação de férias

1 — Os trabalhadores da empresa poderão ser dispensados de comparecer ao serviço, pelos superiores hierárquicos respectivos com competência para o efeito, até 2 dias seguidos ou interpolados em cada mês e num máximo de 12 dias em cada ano.

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

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Utilização de férias

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Não tenham sido previamente marcadas, a pedido 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.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

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

- a) Exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas;
- b) Exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas, quando pretendam gozá-las no continente ou em ilha diferente daquela em que prestam serviço;

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

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

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias serão as mesmas suspensas, desde que a empresa seja do facto

informada e a situação de doença devidamente comprovada.

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

3 — 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 gozada 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.<sup>a</sup>

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Alteração da época de férias

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

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

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho em que, por impedimento prolongado respeitante ao

trabalhador, se verificar impossibilidade total ou parcial do gozo de direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da 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.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem o direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

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

#### SECÇÃO III

##### Faltas

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Definição e classificação de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrita.

2 — As faltas podem ser justificadas, com ou sem retribuição, ou injustificadas.

3 — Nos casos de ausência do trabalho por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho

diário em falta e classificados de acordo com o disposto no número anterior.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas com retribuição

Sem prejuízo do disposto na cláusula 93.<sup>a</sup> e no regime legal, consideram-se justificadas com retribuição as faltas dadas:

a) Por falecimento de familiares, nos termos da lei, 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 de 2.º grau na linha colateral;

Até cinco dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;

b) Por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

c) Pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, até ao limite dos créditos fixados no AE, bem como as dadas para a prática de actos necessários em comissões emergentes deste acordo;

d) Por trabalhadores-estudantes nos termos da legislação aplicável;

e) Por trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações e da caixa da ex-CPRM em situações decorrentes do regime legal de protecção da maternidade, paternidade e adopção, que sejam subsidiadas pelo regime geral de segurança social, nas condições e percentagens de retribuição equivalentes às da percentagem de remuneração de referência aplicável, em cada eventualidade, aos respectivos beneficiários;

f) Por motivo de doença, desde que o trabalhador não beneficie de um regime de protecção na doença;

g) Pelos dadores benévolos de sangue, nos termos da legislação aplicável;

h) Pelos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da lei aplicável;

i) Por cumprimento de obrigações legais, nomeadamente para comparência em tribunais e polícia;

j) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável no trabalhador, nomeadamente: por acidente ou doença profissional, com ressalva do disposto na cláusula seguinte; para consultas, tratamentos e exames médicos, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço, nos termos da legislação aplicável; resultante de outros motivos de

índole pessoal ou particular, com o limite, neste último caso, de catorze horas e trinta minutos por ano, a utilizar fraccionadamente com o mínimo de trinta minutos;

- k) Por situações de dispensas para amamentação enquanto esta durar e aleitação até o filho perfazer um ano de idade;
- l) Salvo regime legal imperativo, por necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do agregado familiar do trabalhador, em caso de acidente ou doença, desde que se prove que essa assistência não possa ser prestada por qualquer outro membro do agregado e a doença seja controlada por médico e verificada pela empresa, até 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;
- m) Por dispensas concedidas a trabalhadoras grávidas para consulta pré-natal pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, quando não for possível a marcação das consultas para fora do horário de trabalho;
- n) Por dispensas concedidas a trabalhadoras grávidas para efeitos de preparação para o parto;
- o) Por candidatos a eleições para cargos públicos durante um terço do período legal da respectiva campanha eleitoral, apenas podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias inteiros com aviso prévio de quarenta e oito horas;
- p) Por ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação escolar do filho menor.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas sem retribuição

Sem prejuízo do disposto na lei, consideram-se faltas justificadas sem retribuição as faltas como tal qualificadas e autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

- a) Detenção por factos pelos quais o trabalhador não venha a ser condenado;
- b) Para prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, na parte em que excedam os créditos fixados;
- c) Por motivo de doença, para os trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social, e sem prejuízo do disposto na cláusula 114.<sup>a</sup>;
- d) Por motivo de acidente no trabalho ou doença profissional, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- e) No cumprimento de sanção disciplinar de suspensão;
- f) Todas as ausências ao abrigo do regime de protecção à maternidade/paternidade ou adopção em relação às quais a lei não preveja a salvaguarda da retribuição nem o regime geral de segurança social preveja subsídio de segurança social para aquela eventualidade;
- g) Todas as ausências ao abrigo do regime de protecção à maternidade/paternidade ou adopção

de trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social que confirmam direito a subsídio ao abrigo do respectivo regime de protecção social;

- h) As faltas motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar ao abrigo do respectivo regime legal.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Faltas por doença

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

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

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

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Faltas para prestação de assistência inadiável a menores e outros membros do agregado familiar

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

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

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

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Comunicação e justificação de faltas

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

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

3 — Quando imprevisíveis, as faltas, igualmente acompanhadas da indicação do motivo que as determinou, serão comunicadas pelo trabalhador à hierarquia competente no próprio dia em que tenham lugar ou,

não sendo possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas.

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

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

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

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

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

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas correspondentes a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — Os efeitos das faltas justificadas são os previstos na lei.

4 — Nos casos previstos na alínea f) da cláusula 92.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>-A

##### Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, podem as mesmas ser substituídas, se o trabalhador expressamente o preferir, por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da contratação.

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 — 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.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado — Conceito e efeitos

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

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

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

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

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

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Prestação de serviço militar

1 — Aos trabalhadores chamados à prestação de serviço militar obrigatório são mantidos todos os direitos



e regalias estabelecidos neste acordo, à exceção da retribuição.

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

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

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

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO IX

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

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

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

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

## CAPÍTULO X

### **Exercício da actividade sindical**

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

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

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### **Actividade sindical**

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

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

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

4 — A empresa é obrigada a:

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

5 — A empresa obriga-se ainda a:

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

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

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### **Membros dos corpos gerentes**

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

tos aos membros dos corpos gerentes das associações sindicais:

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

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam de protecção legal é determinado de acordo com o previsto na lei.

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, salvo quando a transferência resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestem serviço.

6 — A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencem.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Faltas dos dirigentes sindicais

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

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

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

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

##### Créditos de horas para delegados sindicais

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

2 — A utilização deste crédito é individual.

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

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

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

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Outras faltas

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

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Campanhas eleitorais

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

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

3 — As direcções dos sindicatos deverão comunicar à empresa a data das faltas dos candidatos aos corpos gerentes no dia útil anterior ao primeiro dia 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.<sup>a</sup>

##### Reuniões de trabalhadores na empresa

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

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

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

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

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

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>-A

##### Protecção de representantes dos trabalhadores

Os dirigentes e delegados sindicais e os trabalhadores eleitos para outras estruturas de representação colectiva de trabalhadores não podem ser beneficiados nem prejudicados por força do exercício da sua actividade, nomeadamente no que se refere à sua evolução salarial e profissional.

## CAPÍTULO XI

### Saúde, segurança social e acidentes

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Protecção na saúde

1 — A empresa compromete-se a garantir sistemas de promoção de saúde e de protecção na doença, através de cuidados preventivos, curativos e de reabilitação, que poderão ser co-financiados pela empresa e pelos seus trabalhadores.

2 — O acesso a tais benefícios far-se-á:

2.1 — Havendo co-financiamento ajustado com o Estado relativamente a cada um dos beneficiários residentes no continente ou nas Regiões Autónomas:

- a) Os beneficiários titulares usufruirão de um regime substitutivo;

b) Os descendentes dos beneficiários titulares usufruirão de um regime substitutivo caso não se encontrem inscritos em qualquer outro regime de protecção na saúde;

c) Os restantes familiares dos beneficiários titulares que não se encontrem abrangidos por qualquer outro regime de protecção na saúde diverso do SNS ou SRS usufruirão de um regime substitutivo;

2.2 — Não havendo co-financiamento ajustado com o Estado relativamente a cada um dos beneficiários residentes no continente ou nas Regiões Autónomas:

a) Os beneficiários titulares usufruirão de um regime subsidiário (ao SNS ou SRS);

b) Os descendentes dos beneficiários titulares usufruirão de um regime subsidiário (ao SNS ou SRS), desde que também não se encontrem inscritos noutro regime de protecção na saúde;

c) Os restantes familiares dos beneficiários titulares que não se encontrem potencial ou efectivamente abrangidos por qualquer outro regime de protecção na saúde diverso do SNS ou SRS usufruirão de um regime subsidiário (ao SNS ou SRS);

d) Os restantes familiares dos beneficiários titulares usufruirão de um regime subsidiário (do subsistema ou regime por que se encontrem potencial ou efectivamente abrangidos), mediante o pagamento da quota do regime especial que estiver estipulada, ou de um regime complementar, não dando este lugar ao pagamento de quota.

2.3 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2.1 e 2.2, os regimes substitutivo, subsidiário ou complementar são definidos do seguinte modo:

2.3.1 — Regime substitutivo — situação em que há co-financiamento público ajustado, sendo as despesas de utilização dos serviços de saúde integrados ou contratualizados pelo SNS ou SRS e de assistência medicamentosa (nos termos estabelecidos) suportados pela empresa;

2.3.2 — Regime subsidiário — situação em que, não havendo co-financiamento público ajustado, as despesas de utilização dos serviços integrados ou contratualizados pelo SNS ou SRS e de assistência medicamentosa não são suportados pela empresa, sem prejuízo da liberdade de escolha do prestador por parte dos beneficiários e dos níveis de comparticipação medicamentosa estabelecidos no n.º 6.3.5 do actual plano de saúde;

2.3.3 — Regime complementar — situação explicitada nos n.ºs 9.5, 2.2.1.1, 2.2.1.2 e 2.2.1.3 do actual plano de saúde (não há pagamento de quotas nem co-financiamento público).

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as alterações substantivas ao plano de saúde em vigor, relativamente ao universo dos actuais beneficiários titulares do mesmo, incluindo trabalhadores, pré-reformados, reformados ou aposentados, aplicável também a parte significativa dos seus familiares, serão objecto de negociação com as associações sindicais.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Segurança social

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

2 — 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.<sup>a</sup>

##### 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 dos trabalhadores, nos termos da lei, cujo funcionamento obedecerá a regulamentação a estabelecer.

### CAPÍTULO XIII

#### Comissão paritária

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### 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 Social, no prazo de 30 dias a partir da publicação deste acordo, a identificação dos seus representantes efectivos e suplentes.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Mandato

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

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Competência

São atribuições da comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente acordo;
- b) Desempenhar quaisquer outras atribuições que se encontrem expressamente previstas no presente acordo ou lhe venham a ser fixadas por acordo entre as partes.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

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

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

3 — Os pedidos deverão conter a indicação concreta das questões a tratar e serão enviados com 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 de outra parte.

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

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Deliberações

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

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

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

4 — As 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.<sup>a</sup>

### Garantias e encargos

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

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

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

## Cláusula 122.<sup>a</sup>

### regresso de licença ilimitada

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

### 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.<sup>a</sup> continuarão a observá-lo.

## Cláusula 124.<sup>a</sup>

### Situação dos reformados

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

## Cláusula 125.<sup>a</sup>

### Carácter globalmente mais favorável

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

## Cláusula 126.<sup>a</sup>

### Norma transitória

Relativamente à integração efectuada nos termos do anexo VI do AE/PT, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

### 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.

## Cláusula 128.<sup>a</sup>

### Acordo de empresa da Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A.

1 — O presente acordo substitui, para todos os efeitos, o acordo de empresa da Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21, de 8 de Junho de 1998, com os subsequentes actualizações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 20, de 20 de Maio de 1999, 19, de 22 de Maio de 2000, e 19, de 22 de Maio de 2001.

2 — O presente AE é considerado globalmente mais favorável do que o acordo de empresa da Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S. A., agora substituído.

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

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

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

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

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

*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 à 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 aplicação de regulamentos internos; assegura as funções de recepção e atendimento de clientes, pessoal e ou telefonicamente, diligenciando no sentido da resolução dos assuntos apresentados pelo cliente; promove, demonstra e vende produtos e serviços; efectua o *follow-up* telefónico em campanhas comerciais de acordo com orientações definidas; executa actividades de carácter financeiro, nomeadamente movimento de dinheiro ou cheques relacionados com os serviços prestados pela empresa; recolhe e fornece informações junto de interlocutores internos e externos de acordo com orientações superiores; coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho;

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 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 técnicos-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 I.* — Chefia um armazém, coordenando técnica e disciplinarmente a actividade de um ou mais grupos de trabalhadores de sua carreira; 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 *portfólio* 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.

*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; procede à reprodução, ordenação, classificação e acondicionamento dos desenhos em arquivo; coordena, sempre que necessário, outros profissionais e ou grupos de trabalho.

*Técnico de desenvolvimento e exploração informática.* — Elabora estudos e executa funções de maior tecnicidade e complexidade no âmbito da sua área de actividade; desenvolve aplicações ou rotinas de um programa principal, elaborando toda a documentação e procedendo à sua adaptação sempre que se torne necessário; promove o bom funcionamento do *software* 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 I.* — Coordena técnica e disciplinarmente a actividade de um ou mais grupos de trabalhadores da sua carreira, sendo responsável pelas tarefas cometidas a estes no que respeita a qualidade, quantidade ou prazos; executa as tarefas de maior complexidade e responsabilidade inerentes às funções dos trabalhadores sob a sua supervisão.

*Técnico de manutenção de instalações e equipamentos de apoio.* — Executa actividades de instalação e manutenção de equipamentos de apoio enquadradas 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 I.* — 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 e interior, de interligação e de equipamento terminal simples; colabora na instalação, operação e manutenção de equipamentos de telecomunicações, energia e outras infra-estruturas associadas; instala, repara e conserva torres e suportes para os sistemas de emissão e recepção; executa funções de instalação e manutenção de 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 solu-

ções 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 abrev.	Designação	Habilitações mínimas	Prioridade
AXA	Auxiliar administrativo . . . . .	Escolaridade mínima obrigatória (EMO).	
ELT	Electrotécnico de telecomunicações.	Curso secundário e formação específica . . . . .	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
ETP	Electrotécnico de telecomunicações principal.	Curso secundário e formação específica e experiência/formação adequada e significativa.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
ESA	Empregado de serviços auxiliares.	EMO.	
MOT	Motorista . . . . .	EMO. Carta profissional adequada.	
OSG	Operador de segurança . . . . .	EMO.	
OAT	Operador de serviços de atendimento de telecomunicações.	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 e 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 e experiência/formação adequada e significativa.	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.
TAO	Técnico auxiliar de operações	EMO.	
TDP	Técnico de desenho e projecto.	Curso secundário . . . . .	Formação escolar ou profissional ou experiência adequadas.

Categoria profissional abrev.	Designação	Habilitações mínimas	Prioridade
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 e 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 e 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**  
**Tabela salarial**

Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005

Categoria	Nível de progressão																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15										
AXA — auxiliar administrativo	479,10	508,40	556,70	583,90	613,70	668,10	716,90	747,70	783,10	824,20	889,40	925,90	954,60	1.000,30	1.039,90	1.093,90	1.120,50	1.160,30	1.199,90	1.249,40	1.312,60	1.375,80	1.417,30	1.471,30	
CS — chefe de serviço	1.280,70	1.445	1.568,80	1.601,70	1.747	1.835	1.993,90	2.100,30	2.224,20	2.366,10	2.527,00	2.708,90	2.912,80	3.140,70	3.405,60	3.708,50	4.050,40	4.432,30	4.855,20	5.319,10	5.825,00	6.372,90	6.962,80	7.594,70	8.218,60
ELE 1 — electricista I (grupo residual)	1.239,10	1.312,60	1.417,30	1.547,00	1.702,70	1.885,40	2.097,10	2.348,80	2.641,50	2.985,20	3.380,90	3.838,60	4.358,30	4.940,00	5.584,70	6.292,40	7.063,10	7.906,80	8.823,50	9.814,20	10.888,90	12.047,60	13.290,30	14.617,00	16.028,70
ELE 2 — electricista II (grupo residual)	783,10	824,20	889,40	925,90	1.000,30	1.039,90	1.102	1.168,30	1.239,10	1.312,60	1.389,40	1.468,30	1.549,20	1.632,10	1.717,00	1.803,90	1.892,80	1.983,70	2.076,60	2.171,50	2.268,40	2.367,30	2.468,20	2.571,10	2.676,00
ELE 3 — electricista III (grupo residual)	613,20	653,20	691,70	747,70	783,10	824,20	889,40	925,90	954,60	1.000,30	1.039,90	1.093,90	1.120,50	1.160,30	1.200,10	1.240,90	1.282,70	1.325,50	1.369,30	1.414,10	1.459,90	1.506,70	1.554,50	1.603,30	1.653,10
ELT — electro-técnico de telecomunicações	668,10	716,90	790,80	835	889,40	925,90	1.000,30	1.039,90	1.102	1.168,30	1.239,10	1.312,60	1.389,40	1.468,30	1.549,20	1.632,10	1.717,00	1.803,90	1.892,80	1.983,70	2.076,60	2.171,50	2.268,40	2.367,30	2.468,20
ETP — electro-técnico de telecomunicações principal	885,30	1.000,90	1.120,50	1.193,90	1.312,60	1.421,90	1.528,70	1.601,70	1.747	1.835	1.993,90	2.100,30	2.224,20	2.366,10	2.527,00	2.708,90	2.912,80	3.140,70	3.405,60	3.708,50	4.050,40	4.432,30	4.855,20	5.319,10	5.825,00
ESA — empregado de serviços auxiliares	479,10	508,40	556,70	583,90	613,70	668,10	716,90	747,70	783,10	824,20	889,40	925,90	954,60	1.000,30	1.039,90	1.093,90	1.120,50	1.160,30	1.199,90	1.249,40	1.312,60	1.375,80	1.417,30	1.471,30	1.525,30
MOT — motorista	508,40	556,70	583,90	613,70	668,10	716,90	747,70	783,10	824,20	889,40	925,90	954,60	1.000,30	1.039,90	1.093,90	1.120,50	1.160,30	1.200,10	1.240,90	1.282,70	1.325,50	1.369,30	1.414,10	1.459,90	1.506,70
MOT 1 — motorista I	1.168,30	1.239,10	1.312,60	1.417,30	1.547,00	1.702,70	1.885,40	2.097,10	2.348,80	2.641,50	2.985,20	3.380,90	3.838,60	4.358,30	4.940,00	5.584,70	6.292,40	7.063,10	7.906,80	8.823,50	9.814,20	10.888,90	12.047,60	13.290,30	14.617,00
OAT — operador de serviços de atendimento de telecomunicações	556,70	583,90	613,70	668,10	716,90	783,10	824,20	889,40	925,90	954,60	1.000,30	1.039,90	1.102	1.168,30	1.239,10	1.312,60	1.389,40	1.468,30	1.549,20	1.632,10	1.717,00	1.803,90	1.892,80	1.983,70	2.076,60
OSI — operador de sistemas informáticos	613,70	668,10	716,90	747,70	790,80	835	889,40	925,90	954,60	1.000,30	1.039,90	1.093,90	1.120,50	1.160,30	1.200,10	1.240,90	1.282,70	1.325,50	1.369,30	1.414,10	1.459,90	1.506,70	1.554,50	1.603,30	1.653,10
OSG — operador de segurança	508,40	556,70	583,90	613,70	668,10	716,90	747,70	783,10	824,20	889,40	925,90	954,60	1.000,30	1.039,90	1.093,90	1.120,50	1.160,30	1.200,10	1.240,90	1.282,70	1.325,50	1.369,30	1.414,10	1.459,90	1.506,70
TAC — técnico de atendimento comercial	756,40	885,30	1.000,90	1.120,50	1.249,40	1.417,30	1.572,40	1.747,00	1.922,10	2.107,70	2.303,90	2.511,70	2.731,10	2.962,60	3.206,30	3.463,20	3.733,30	4.016,60	4.313,10	4.622,80	4.945,70	5.281,00	5.628,70	5.988,80	6.361,30
TAD — técnico administrativo	556,70	583,90	613,70	668,10	716,90	783,10	824,20	889,40	925,90	954,60	1.000,30	1.039,90	1.102	1.168,30	1.239,10	1.312,60	1.389,40	1.468,30	1.549,20	1.632,10	1.717,00	1.803,90	1.892,80	1.983,70	2.076,60
TAG — técnico administrativo de apoio à gestão	613,70	668,10	716,90	747,70	790,80	824,20	889,40	925,90	954,60	1.000,30	1.039,90	1.093,90	1.120,50	1.160,30	1.200,10	1.240,90	1.282,70	1.325,50	1.369,30	1.414,10	1.459,90	1.506,70	1.554,50	1.603,30	1.653,10
TAO — técnico auxiliar de operações	508,40	556,70	583,90	613,70	668,10	716,90	747,70	783,10	824,20	889,40	925,90	954,60	1.000,30	1.039,90	1.093,90	1.120,50	1.160,30	1.200,10	1.240,90	1.282,70	1.325,50	1.369,30	1.414,10	1.459,90	1.506,70
TAR — técnico de armazenagem	556,70	583,90	613,70	668,10	716,90	783,10	824,20	889,40	925,90	954,60	1.000,30	1.039,90	1.102	1.168,30	1.239,10	1.312,60	1.389,40	1.468,30	1.549,20	1.632,10	1.717,00	1.803,90	1.892,80	1.983,70	2.076,60
TAR 1 — técnico de armazenagem I	1.102	1.168,30	1.239,10	1.312,60	1.417,30	1.547,00	1.702,70	1.885,40	2.097,10	2.348,80	2.641,50	2.985,20	3.380,90	3.838,60	4.358,30	4.940,00	5.584,70	6.292,40	7.063,10	7.906,80	8.823,50	9.814,20	10.888,90	12.047,60	13.290,30
TAS — técnico de apoio social	508,40	556,70	583,90	613,70	668,10	716,90	747,70	783,10	824,20	889,40	925,90	954,60	1.000,30	1.039,90	1.093,90	1.120,50	1.160,30	1.200,10	1.240,90	1.282,70	1.325,50	1.369,30	1.414,10	1.459,90	1.506,70
TCV — Técnico de vendas	885,30	1.000,90	1.120,50	1.240,90	1.451,70	1.633	1.872,40	2.107,70	2.348,80	2.641,50	2.985,20	3.380,90	3.838,60	4.358,30	4.940,00	5.584,70	6.292,40	7.063,10	7.906,80	8.823,50	9.814,20	10.888,90	12.047,60	13.290,30	14.617,00
TDP — técnico de desenho e projecto	613,70	668,10	716,90	747,70	790,80	824,20	889,40	925,90	954,60	1.000,30	1.039,90	1.093,90	1.120,50	1.160,30	1.200,10	1.240,90	1.282,70	1.325,50	1.369,30	1.414,10	1.459,90	1.506,70	1.554,50	1.603,30	1.653,10
TDI — técnico de desenvolvimento e exploração informática	838,10	2.885,30	3.100,90	3.120,50	3.193,90	3.249,40	3.312,60	3.389,40	3.468,30	3.549,20	3.632,10	3.717,00	3.803,90	3.892,80	3.983,70	4.076,60	4.171,50	4.268,40	4.367,30	4.468,20	4.571,10	4.676,00	4.782,90	4.890,80	4.999,70
TGP — técnico administrativo de apoio à gestão principal	838,10	2.885,30	3.100,90	3.120,50	3.193,90	3.249,40	3.312,60	3.389,40	3.468,30	3.549,20	3.632,10	3.717,00	3.803,90	3.892,80	3.983,70	4.076,60	4.171,50	4.268,40	4.367,30	4.468,20	4.571,10	4.676,00	4.782,90	4.890,80	4.999,70
TGR — técnico de artes gráficas e reprografia	508,40	556,70	583,90	613,70	668,10	716,90	747,70	783,10	824,20	889,40	925,90	954,60	1.000,30	1.039,90	1.093,90	1.120,50	1.160,30	1.200,10	1.240,90	1.282,70	1.325,50	1.369,30	1.414,10	1.459,90	1.506,70
TMA — técnico de manutenção de instalações e equipamentos de apoio	508,40	556,70	583,90	613,70	668,10	716,90	747,70	783,10	824,20	889,40	925,90	954,60	1.000,30	1.039,90	1.093,90	1.120,50	1.160,30	1.200,10	1.240,90	1.282,70	1.325,50	1.369,30	1.414,10	1.459,90	1.506,70

ANEXO V

Matérias de expressão pecuniária

Tabela salarial

(Em euros)

Em vigor desde 1 de Janeiro de 2004 (Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 14, de 15 de Abril de 2004)	Em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005 (*)
466,50	479,10
495	508,40
542	556,70
568,50	583,90
597	613,20
597,50	613,70
636	653,20
650,50	668,10
673,50	691,70
698	716,90
728	747,70
736,50	756,40
762,50	783,10
770	790,80
802,50	824,20
813	835
816	838,10
862	885,30
866	889,40
901,50	925,90
929,50	954,60
974	1 000,30
974,50	1 000,90
1 012,50	1 039,90
1 073	1 102
1 091	1 120,50
1 137,50	1 168,30
1 139	1 169,80
1 162,50	1 193,90
1 206,50	1 239,10
1 216,50	1 249,40
1 226,50	1 259,70
1 237	1 270,40
1 247	1 280,70
1 278	1 312,60
1 318	1 353,60
1 380	1 417,30
1 384,50	1 421,90
1 407	1 445
1 413,50	1 451,70
1 418	1 456,30
1 469,50	1 509,20
1 488,50	1 528,70
1 524	1 565,20
1 527,50	1 568,80
1 531	1 572,40
1 532	1 573,40
1 559,50	1 601,70
1 590	1 633
1 652	1 696,70
1 701	1 747
1 737	1 783,90
1 842,50	1 892,30
1 974	2 027,30
2 158	2 216,30
2 362	2 425,80
2 572,50	2 642
2 783,50	2 858,70

(\*) Resultante do acréscimo de 2,7 %, com arredondamento à dezena de cêntimos imediatamente superior.

Categoria	Nível de progressão																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15													
TMA 1 — técnico de manutenção de artes e oficinas 1	1 168,30	1 239,10																										
TOT 1 — técnico operador de telecomunicações 1	1 102	1 168,30																										
TPJ — técnico projectista	885,30	1 000,90	3	1 193,90	4	1 312,60	5	1 421,90	n																			
TSS — técnico de serviços sociais	613,70	668,10	2	716,90	2	790,80	2	824,20	2	885,30	2	925,90	2	1 039,90	2	1 120,50	2	1 193,90	4	1 239,10	5	1 312,60	n	1 417,30				
TTL — técnico de telecomunicações	583,90	613,70	1	668,10	1	716,90	2	790,80	2	824,20	2	889,40	2	925,90	2	1 000,90	2	1 039,90	3	1 102	3	1 193,90	4	1 239,10	5	1 312,60	n	1 456,30
TSE — técnico superior especialista	1 169,80	1 259,70	1	1 421,90	1	1 573,40	1,5	1 696,70	1,5	1 892,30	3	2 027,30	n	2 216,30	n	2 425,80	n	2 642	n	2 858,70								
TSB — técnico superior bacharel	1 169,80	1 259,70	1	1 421,90	1	1 573,40	1,5	1 696,70	1,5	1 892,30	3	2 027,30	n	2 216,30	n	2 425,80	n	2 642	n	2 858,70								
TSL — técnico superior licenciado	1 259,70	1 421,90	0,5	1 573,40	1,5	1 696,70	1,5	1 892,30	3	2 027,30	n	2 216,30	n	2 425,80	n	2 642	n	2 858,70										

Valores em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005

(Em euros)		
Matérias	Em vigor desde 1 de Janeiro de 2004. ( <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 14, de 15 de Abril de 2004).	Valores em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005.
Diaturnidades .....	27,07	27,80
Subsídio de alimentação .....	10,64	10,93
Abono por risco de condução de automóveis e motociclos .....	2,02	2,08
Abono de prevenção .....	1,64	1,69
Abono por chamada accidental .....	15,20	15,61
Subsídio por trabalho a grande altura:		
Permanência > 6H .....	15,67	16,10
Permanência > 3H e <= 6H .....	10,42	10,71

**Prémio de aposentação**

Com efeitos a 1 de Janeiro de 2005

O prémio de aposentação terá os seguintes valores:

(Em euros)	
Anos de serviço	Valor
De 1 a 4 .....	$A(a) \times 8,74$
De 5 a 19 .....	$A(a) \times 10,92$
20 .....	232,64
21 .....	269,04
22 .....	310,16
23 .....	355,35
24 .....	407,94
25 .....	467,96
26 .....	515,15
27 .....	610,90
28 .....	696,55
29 .....	792,98
30 .....	902,88
31 .....	1 026,27
32 .....	1 164,49
33 .....	1 321,62
34 .....	1 496,93
35 .....	1 737,48
36 .....	2 047,39

(a) Anos de serviço.

**ANEXO VI**

**Percurso profissional e remuneratório de grupos profissionais e categorias residuais**

(conforme AE/PT SA, publicado no *Boletim do Trabalho e 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	ALQ 6	ALQ 7	ALQ 8	ALQ 9	ALQ 10	ALQ 11	ALQ 12	ALQ 13	ALQ 14	ALQ 15	ALQ 16	
Auxiliar de laboratório químico .....	86 242	90 572	95 230	103 562	111 318												
Construtor civil .....	CTC 1	CTC 2	CTC 3	CTC 4													
Empregado de serviços gerais .....	137 367	155 344	173 897	185 271													
Marceneiro .....	ESG 1	ESG 2	ESG 3	ESG 4	ESG 5	ESG 6	ESG 7	ESG 8									
Mecânico auto .....	86 242	90 572	95 230	103 562	111 318	122 771	137 367	148 153									
Pedreiro .....	MCR 1	MCR 2	MCR 3	MCR 4	MCR 5												
Serralheiro civil .....	90 572	95 230	103 572	111 318	122 771												
	MAT 1	MAT 2	MAT 3	MAT 4	MAT 5												
	90 572	95 230	103 572	111 318	122 771												
	PDR 1	PDR 2	PDR 3	PDR 4	PDR 5												
	90 572	95 230	103 572	111 318	122 771												
	SCV 1	SCV 2	SCV 3	SCV 4	SCV 5												
	90 572	95 230	103 572	111 318	122 771												

Categoria	Níveis de progressão									
	SLD 1	SLD 2	SLD 3	SLD 4	SLD 5	SLD 6	SLD 7	SLD 8	SLD 9	SLD 10
Soldador .....	90 572	95 230	103 572	111 318	122 771	137 367	155 344	173 897	193 000	212 700
Técnico de construção civil .....	TCC 1	TCC 2	TCC 3	TCC 4	TCC 5	TCC 6	TCC 7	TCC 8	TCC 9	TCC 10
Técnico de higiene industrial, ergonomia e segurança	95 230	103 572	111 318	122 771	137 367	155 344	173 897	193 000	212 700	233 000
Técnico de prevenção e segurança .....	TPR 1	TPR 2	TPR 3	TPR 4	TPR 5	TPR 6	TPR 7	TPR 8	TPR 9	TPR 10

## 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.
SCV	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(à) 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 Depar-

tamento 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 complementará esta pensão, aplicando as percentagens do regime de pensões de sobrevivência ao adicional que resultou ou resultaria da aplicação do que se estipula no n.º 1 se o trabalhador se tivesse reformado por velhice ou invalidez na data do falecimento.

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

4 — Complemento de subsídio de doença:

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

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

- Do 1.º ao 30.º dia — 100 %;
- Do 31.º ao 365.º dia — 85 %;
- Do 366.º ao 1095.º dia — 60 %.

4.3 — A contagem dos dias de doença, para efeitos do acima disposto, será interrompida no caso de comparência ao serviço durante 30 dias consecutivos, incluídos neles os dias de descanso semanal, 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 correcção do subsídio atribuído.

4.5 — Os trabalhadores considerados grandes doentes pela Caixa de Previdência receberão, enquanto se mantiverem nesta situação, a diferença entre 100 % do vencimento ilíquido e o subsídio atribuído pela Caixa de Previdência.

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

- 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 perma-

nente absoluta resultante de acidente de trabalho, a empresa garantirá ao trabalhador um complemento da pensão que, nos termos da lei sobre acidentes de trabalho, lhe for devida, de montante igual àquele que for necessário para que receba um quantitativo mensal igual à última remuneração mensal vencida.

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

7 — Garantia da retribuição mensal líquida ao trabalhador com incapacidade temporária absoluta:

7.1 — No caso de incapacidade temporária absoluta resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal líquida que lhe seria devida se não tivesse sido afectado pela incapacidade, bem como o quantitativo respeitante ao subsídio de refeição a que teria direito.

7.2 — O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária absoluta, o que determinará a correcção do subsídio atribuído pela empresa.

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

## II

Os trabalhadores da PT Comunicações, S. A., subscritores da Caixa Geral de Aposentações (CGA) têm os seguintes direitos:

1 — Faltas por doença:

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

- a) Receber a assistência prevista neste acordo;
- b) Não comparecer ao serviço;
- c) Receber 100 % do vencimento durante os primeiros 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 da data da confirmação da doença, desde que:

- a) A doença seja confirmada por junta médica da empresa;
- b) Essa doença o incapacite para o trabalho.

1.5 — Para efeitos do número anterior, as doenças a considerar são:

- a) Tumores malignos;
- b) Insuficiência cardíaca congestiva e insuficiência coronária insusceptível de compensação;
- c) Cirroses hepáticas descompensadas;
- d) Reumatismo crónico com anquiloses ou deformações articulares importantes;
- e) Paralisias por doenças vasculares-cerebrais ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem a deambulação e exijam a assistência de terceiros;
- f) Síndrome da imunodeficiência adquirida (sida);
- g) Paramiloidose.

1.6 — Os trabalhadores subscritores da CGA abrangidos pelo regime previsto nesta cláusula devem apresentar-se na junta médica referida com a periodicidade que esta indicar.

1.7 — O disposto nesta cláusula não abrange as doenças de natureza tuberculosa, nem as que forem qualificadas como doenças profissionais ou resultantes de acidentes em serviço ou de trabalho.

2 — Aposentações, acidentes e assistência na tuberculose:

2.1 — A matéria relativa a aposentações e acidentes é regida pela legislação respectiva.

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

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

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

### III

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

1 — Complemento do subsídio de doença:

1.1 — Ao trabalhador com baixa por doença é devido o complemento necessário para, com o subsídio a que tem direito da segurança social, perfazer a sua remuneração líquida.

1.2 — O subsídio poderá ser suspenso se não for observado o disposto no número seguinte e nas condições nele enumeradas.

2 — Condições de atribuição do complemento do subsídio de doença:

2.1 — Em caso de doença, o trabalhador obriga-se a comunicar tal facto à empresa no próprio dia em que ela ocorra, ou, não sendo possível, no dia imediato. Exceptuam-se os casos em que, por factos não impu-

táveis 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, 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:

Anos completos de serviço:	Percentagem de remuneração efectiva na data da invalidez ou reforma passível do desconto para a segurança social.
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 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

#### Prescrição da infracção

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, excepto se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

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

### Artigo 4.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) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- f) 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 suspensão implica, para além da não percepção de retribuição, a perda, para efeitos de antiguidade na categoria e no nível de progressão remuneratório, de tantos dias quantos os da suspensão aplicada.

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

5 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

6 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias; a pena de suspensão não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, 60 dias.

7 — Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

#### Artigo 5.º

##### Graduação das sanções

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor.

#### Artigo 6.º

##### Confidencialidade 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 7.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 procedimento prévio de inquérito ou procedimento disciplinar ou mandará, em despacho fundamentado, arquivar aquela notícia.

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

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

#### Artigo 8.º

##### Processo disciplinar

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, relativo ao processo disciplinar com vista ao despedimento, o processo desenvolve-se de acordo com o previsto nos números seguintes.

2 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a entidade patronal entregará ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, com a menção da intenção de despedimento, se for o caso.

3 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis, passíveis de prorrogação até 15 dias úteis a requerimento fundamentado do arguido, para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

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

5 — A entidade patronal, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo por escrito e fundamentadamente.

6 — A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — As diligências probatórias não deverão exceder, em regra, os 90 dias.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, o instrutor elaborará, em 5 dias úteis, um relatório, sendo o processo presente ao responsável do serviço de disciplina, que poderá sempre ordenar a realização de diligências complementares que entenda necessárias e cuja conclusão, em regra, não deverá exceder os 30 dias.

9 — A entidade patronal dispõe de 15 dias úteis contados do parecer final do serviço de disciplina para proferir a decisão, que deverá ser fundamentada e constar de documento escrito.

10 — A comunicação ao trabalhador da nota de culpa interrompe o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 7.º

11 — Igual interrupção decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

#### Artigo 9.º

##### Especificidades do processo disciplinar com vista ao despedimento

1 — Ao processo disciplinar que vise o despedimento é aplicável o regime geral, previsto no artigo anterior, bem como as normas constantes dos números seguintes.

2 — A comunicação ao trabalhador da nota de culpa interrompe o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 3.º e no n.º 1 do artigo 7.º

3 — Na mesma data em que seja entregue ao trabalhador a nota de culpa, com a comunicação da intenção de despedimento, deverão ser remetidas à Comissão de Trabalhadores e à associação sindical respectiva cópias daquela comunicação e da nota de culpa.

4 — 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.

5 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias úteis para proferir decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

6 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos, nos termos do número anterior, não podendo ser invocados factos não constantes na nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador.

7 — A decisão de despedimento deve ser comunicada por cópia ou transcrição ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores, bem como à respectiva associação sindical.

8 — O trabalhador pode, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho, requerer a suspensão preventiva do despedimento no prazo de cinco dias úteis a contar da data da recepção da comunicação de despedimento.

#### Artigo 10.º

##### Execução da sanção

1 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 90 dias subsequentes à decisão, mas se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que, só por culpa do trabalhador, não foi por ele oportunamente recebida.

#### Artigo 11.º

##### Registo disciplinar

A empresa deverá manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, nos termos da lei.

#### Artigo 12.º

##### Suspensão preventiva

1 — 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.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa desde que o empregador por escrito jus-

tifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota culpa.

3 — Tratando-se de trabalhador que seja representante sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, a suspensão não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Artigo 13.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)* e *e)* do artigo 4.º deste regulamento, por um período de um a três anos.

2 — O despacho de suspensão deverá ser fundamentado.

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

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

#### Artigo 14.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 — A decisão da reclamação terá de ser proferida no prazo máximo de 30 dias úteis.

#### Artigo 15.º

##### Regras especiais relativas aos contratos a termo

Ao contrato de trabalho a termo aplicam-se as regras gerais de cessação do contrato previstas na lei e neste acordo.

#### Artigo 16.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 17.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 2005

#### 1 — Carreiras:

1.1 — As partes comprometem-se a encetar negociações entre si até dois meses após a publicação do presente acordo por forma a concluir o processo de revisão de carreiras da PT Comunicações no decurso dos seis meses seguintes.

1.2 — O disposto nas cláusulas e anexos relativos a matéria de carreiras, nomeadamente nas cláusulas 8.ª, 10.ª, 11.ª, 17.ª a 21.ª e 25.ª a 27.ª e nos anexos I, II, III, IV, VI e VII, aplica-se exclusivamente aos trabalhadores admitidos na empresa até à data da publicação do presente acordo.

1.3 — Aos trabalhadores admitidos na empresa a partir do dia seguinte ao da publicação do presente acordo será aplicada a tabela de remunerações mínimas anexa e os anexos I e II ao AE, bem como as demais cláusulas e anexos que não respeitam a carreiras, até à obtenção do novo acordo de carreiras.

1.4 — A empresa compromete-se, aquando da conclusão do processo referido no n.º 1, a proceder ao reposicionamento no nível seguinte dos trabalhadores que em 1 de Janeiro de 2005 estejam situados há pelo menos sete anos em nível de nomeação e que não tenham tido demérito nos últimos três anos.

1.5 — As progressões decorrentes do processo referido no número anterior efectivar-se-ão em dois movimentos de dimensão semelhante, que terão efeitos reportados, respectivamente, a 1 de Janeiro de 2005 e a 1 de Janeiro de 2006.

2 — Progressões 2005. — A empresa procederá aos seguintes movimentos, com efeitos a 1 de Março de 2005:

- Serão progredidos, em cada nível de automatismo por categoria, 2,5 % dos trabalhadores que detenham pelo menos 50 % de antiguidade no nível, excluindo as situações de informação desfavorável do serviço;
- Serão progredidos, em cada categoria, 2,5 % do efectivo posicionado em níveis de nomeação, com antiguidade no nível igual ou superior a dois anos, com base no mérito;
- Serão progredidos 2,5 % do efectivo de cada categoria, com base no mérito;
- Nos casos em que da aplicação das percentagens previstas nas alíneas a) a c) resultarem valores inferiores a uma unidade em cada categoria, o valor final será arredondado para uma unidade.

3 — Impulsos telefónicos. — A empresa, cumulativamente aos benefícios constantes da OS68,04, compromete-se a atribuir aos trabalhadores da PT Comunicações no activo tráfego gratuito nas comunicações dentro da rede fixa PT Comunicações (excepto internacional e SVA), durante o ano de 2005, no horário económico do tarifário base — dias úteis das 21 às 9 horas e fins-de-semana e feriados nacionais.

A empresa compromete-se, ainda, a rever o limite do crédito de unidades de contagem actualmente atribuído, que constituirão um plano de preços específico para comunicações circunscritas à rede fixa da empresa, nas seguintes condições:

Para trabalhadores no activo, o crédito manter-se-á em 1800 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 1800 impulsos telefónicos por ano;

Para trabalhadores reformados e aposentados, o crédito passará a ser o equivalente a 1100 impulsos telefónicos por ano.

4 — 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 2005, visando que a futura revisão salarial que vier a ser acordada possa produzir efeitos a 1 de Janeiro de 2006.

5 — N.º 3 da cláusula 18.ª do AE. — A empresa disponibiliza-se para, até ao dia 1 de Maio de 2005, reunir com as organizações sindicais com referência ao disposto no n.º 3 da cláusula 18.ª do AE.

6 — No caso de ocorrência de denúncia do AE por qualquer das partes no âmbito do respectivo processo de revisão de 2006, a primeira renovação da convenção, e apenas esta, será por dois anos.

## ANEXO

### Tabela de remunerações mínimas

(Em euros)	
Categoria	Vencimentos em 1 de Janeiro de 2005
AXA .....	479,10
ELE1 .....	1 239,10
ELE2 .....	783,10
ELE3 .....	613,20
ELT .....	668,10
ESA .....	479,10
ETP .....	885,30
MOT .....	508,40
MOT1 .....	1 168,30
OAT .....	556,70
OSG .....	508,40
OSI .....	613,70
TAD .....	556,70
TAG .....	613,70
TAO .....	508,40
TAR .....	556,70
TAR1 .....	1 102
TAS .....	508,40
TDI .....	838,10
TDP .....	613,70
TGP .....	838,10
TGR .....	508,40
TMA .....	508,40
TMA1 .....	1 168,30
TOT1 .....	1 102
TPJ .....	885,30
TSB .....	1 169,80
TSE .....	1 169,80
TSL .....	1 259,70
TSS .....	613,70
TTL .....	583,90
TAC .....	756,40
TCV .....	885,30

### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços, seu filiado.

Lisboa, 30 de Março de 2005. — O Secretariado: *(Assinaturas ilegíveis.)*

### Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a revisão do AE/PT — Comunicações, S. A., 2005 em representação do Sindicato dos Economistas.

Lisboa, 1 de Abril de 2005. — Pelo Secretariado Nacional: *João de Deus Gomes Pires*, presidente — *Alfredo Manuel Nobre Marques*, vogal.

Depositado em 9 de Maio de 2005, a fl. 91 do livro n.º 10, com o n.º 94/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **Acordo de adesão entre o TECHSOURCE — Serviços Informáticos, ACE, e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro ao ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro.**

Entre o TECHSOURCE — Serviços Informáticos, ACE, pessoa colectiva n.º 507245016, com sede na Rua do Mar da China, lote 1.07.2.3, Parque das Nações, freguesia de Santa Maria dos Olivais, matriculado na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 00070/050215, de que são agrupados o Banco BPI, S. A., e a companhia IBM Portuguesa, S. A., como primeiro outorgante, e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca, como segundos outorgantes, é celebrado, ao abrigo do artigo 563.º do Código do Trabalho, o acordo de adesão constante das seguintes cláusulas:

1.<sup>a</sup>

Pelo presente título, o primeiro outorgante adere ao ACT celebrado entre os segundos outorgantes e várias instituições de crédito, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005.

2.<sup>a</sup>

Os segundos outorgantes aceitam a adesão referida na cláusula 1.<sup>a</sup>

3.<sup>a</sup>

Para os efeitos das alíneas *c)* e *h)* do artigo 543.º do Código do Trabalho, consigna-se que:

*a)* O primeiro outorgante exerce a actividade de prestação de serviços especializados na área de

gestão de tecnologias informáticas, contribuindo através da optimização da referida gestão para a melhoria das condições e meios do exercício ou de resultado das actividades económicas dos membros do agrupamento;

- b)* O presente acordo de adesão se aplica em todo o território português e abrange as profissões e categorias constantes do ACT a que se adere;
- c)* O acordo de adesão abrange 1 empregador e 42 trabalhadores.

Lisboa, 22 de Março de 2005.

Pelo Primeiro Outorgante, TECHSOURCE — Serviços Informáticos, ACE:

*António Paulo Alves Monteiro Raposo de Lima*, presidente do conselho de administração.  
*Luís Rafael Roca Fernandes*, administrador.  
*Tiago Ravara Belo de Oliveira Marques*, administrador.

Pelos Segundos Outorgantes:

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

*Horácio Andrade Pereira*, mandatário.  
*Euclides José da Costa Fernandes*, mandatário.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

*Fernando Monteiro Fonseca*, mandatário.  
*Armando José Duarte de Melo*, mandatário.

Depositado em 11 de Maio de 2005, a fl. 92 do livro n.º 10, com o n.º 97/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 49/2003, de 27 de Agosto.

### **CCT entre a AGEFE — Assoc. Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005:

1 — Quadros superiores:

Analista de informática;  
Contabilista;  
Director de serviços.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Gerente comercial;  
Guarda-livros;  
Programador de informática;  
Tesoreiro.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Profissional de engenharia (escalão 1);  
Profissional de engenharia (escalão 2);  
Profissional de engenharia (escalão 3);

Profissional de engenharia (escala 4);  
Profissional de engenharia (escala 5);  
Profissional de engenharia (escala 6).

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

Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção;  
Encarregado;  
Encarregado de armazém;  
Encarregado de refeitório.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras;  
Inspector de vendas;  
Secretário;  
Subchefe de secção/escriturário principal;  
Técnico de electrónica;  
Técnico de manutenção de informática;  
Técnico de sistemas de informática;  
Técnico de vendas de informática;  
Vendedor especializado.

4.2 — Produção:

Desenhador projectista;  
Preparador de trabalho.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa;  
Escriturário;  
Esteno-dactilógrafo;  
Operador de informática;  
Operador de máquinas de contabilidade;  
Operador de recolha de dados de informática;  
Operador de telex;  
Orçamentista.

5.2 — Comércio:

Caixa de balcão;  
Caixeiro;  
Caixeiro de praça ou praticista;  
Caixeiro-viajante;  
Controlador-caixa;  
Promotor de vendas;  
Prospector de vendas.

5.3 — Produção:

Afinador de máquinas;  
Apontador;  
Bate-chapas;  
Canalizador;  
Carpinteiro;  
Compositor manual;  
Cortador de guilhotina;  
Desenhador;  
Electricista;  
Electromecânico;  
Fotógrafo de litografia;  
Fotógrafo-impressor;  
Fotógrafo-operador;  
Fotógrafo-retocador;  
Impressor;  
Impressor de litografia;

Maquinista;  
Mecânico de aparelhos de precisão;  
Mecânico de automóveis;  
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento;  
Montador de litografia;  
Oficial;  
Operador de máquinas;  
Operador de máquinas de encadernação;  
Operador de rebobinadora;  
Operário especializado;  
Pedreiro;  
Pintor de veículos, máquinas ou móveis;  
Polidor de móveis;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico;  
Soldador por electroarco;  
Teclista de *amotypes*;  
Torneiro mecânico;  
Transportador de litografia.

5.4 — Outros:

Cozinheiro;  
Dispenseiro;  
Fiel de armazém;  
Motorista.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista;  
Cafeteiro;  
Cobrador;  
Conferente;  
Dactilógrafo;  
Demonstrador;  
Distribuidor;  
Empregado de balcão;  
Empregado de refeitório;  
Empregado de serviços externos;  
Telefonista.

6.2 — Produção:

Embalador;  
Pré-oficial.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;  
Guarda;  
Paquete (\*);  
Porteiro;  
Servente de armazém.

7.2 — Produção:

Ajudante;  
Servente;  
Servente de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz;  
Caixeiro-viajante (estagiário);  
Praticante de caixeiro;

Praticante de desenhador;  
Tirocinante (desenhador).

(\*) O paquete desempenha as mesmas tarefas do contínuo e dado a idade do trabalhador não constituir um elemento de diferenciação do conceito de profissão, deverá ter o mesmo nível de qualificação do contínuo.

**Profissões integráveis em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).**

1 — Quadros superiores.

2 — Quadros médios.

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de compras;  
Chefe de vendas.

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

Chefe de secção;  
Chefe de serviço, de escritório, de departamento ou de divisão.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos.

5.3 — Produção:

Chefe de equipa;

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Recepcionista.

**CCT entre a ACCA — Assoc. Nacional de Colégios com Contrato de Associação e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação 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 4, de 29 de Janeiro de 2005:

1 — Quadros superiores:

Contabilista;  
Director(a) de serviços administrativos;  
Educador(a) de infância;  
Enfermeiro(a);  
Fisioterapeuta;  
Professor(a);  
Psicólogo(a);  
Técnico(a) de serviço social;  
Técnico(a) licenciado(a) bacharel;  
Terapeuta da fala;  
Terapeuta ocupacional.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Tesoureiro(a).

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

Cozinheiro(a)-chefe;  
Encarregado(a) de rouparia;  
Encarregado(a) de refeitório.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar pedagógico(a) do ensino especial;  
Documentalista;  
Secretário(a) de direcção ou administração;  
Técnico de contabilidade;  
Técnico(a) administrativo(a);  
Técnico(a) de secretariado.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo(a);  
Caixa;  
Escriturário(a);  
Operador(a) de computador;

5.3 — Produção:

Carpinteiro(a);  
Oficial;  
Pedreiro(a)  
Pintor(a);

5.4 — Outros:

Auxiliar de educação;  
Cozinheiro(a);  
Dispenseiro(a)  
Monitor(a) de actividades ocupacionais de reabilitação;  
Motorista;  
Prefeito(a).

6 — Profissionais qualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Empregado(a) de balcão;  
Empregado(a) de mesa;  
Empregado(a) de refeitório;  
Jardineiro(a);  
Telefonista;

6.2 — Produção:

Costureiro(a);  
Engomadeiro(a);  
Lavadeiro(a).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo(a);  
Empregado(a) de camarata;  
Guarda;  
Paquete (\*);  
Porteiro(a);  
Vigilante;

## 7.2 — Produção:

Empregado(a) de limpeza.

(\*) O paquete desempenha as mesmas tarefas do contínuo e dado a idade do trabalhador não constituir um elemento de diferenciação do conceito de profissão deverá ter o mesmo nível de qualificação do contínuo.

**Profissões integráveis em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).**

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

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

Chefe de secção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Recepcionista.

## **ACT entre a PEC — Produtos Pecuários de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — 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 47, de 22 de Dezembro de 2004:

1 — Quadros superiores:

Contabilista;

Director de serviços;

Técnico oficial de contas.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Assistente de direcção;

Secretário de administração/direcção;

Tesoureiro.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Secretário;

Técnico.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa;

Escriturário;

## 5.2 — Comércio:

Caixeiro;

Comprador;

Promotor de vendas;

Prospector de vendas;

Vendedor;

## 5.3 — Produção:

Fogoeiro;

Oficial de manutenção;

Oficial de manutenção/electricista;

Oficial de manutenção/serralheiro mecânico;

Operador de subprodutos;

## 5.4 — Outros:

Cortador-salsicheiro;

Cozinheiro;

Fiel de armazém;

Magarefe;

Motorista;

Motorista-distribuidor.

## 6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de caixeiro;

Ajudante de cortador-salsicheiro;

Ajudante de magarefe;

Ajudante motorista-distribuidor;

Expedidor-distribuidor;

## 6.2 — Produção:

Abegão;

Ajudante de manutenção;

Ajudante de manutenção/electricista;

Ajudante de manutenção/serralheiro mecânico;

Ajudante de operador de subprodutos;

Tripeiro-embalador.

## 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Anotador-pesador;

Auxiliar administrativo;

Guarda;

Trabalhador auxiliar;

## 7.2 — Produção:

Ajudante de abegão;

Trabalhador indiferenciado;

Trabalhador de animais (para abate).

## A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz caixeiro;

Aprendiz cortador-salsicheiro;

Aprendiz de abegão;

Aprendiz de anotador-pesador;

Aprendiz de fogoeiro;

Aprendiz de magarefe;

Aprendiz de manutenção;

Aprendiz de manutenção/electricista;

Aprendiz de manutenção/serralheiro mecânico;

Aprendiz de operador de subprodutos;

Aprendiz de tratador de animais (para abate);

Aprendiz de tripeiro-embalador;

Estagiário de auxiliar administrativo;

Estagiário de escriturário;



Estagiário de rececionista-telefonista;  
Técnico estagiário.

**Profissões integráveis em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).**

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

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

Chefe de departamento;  
Chefe de secção.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

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

Chefe de sector.

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

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio:

Supervisor de vendas.

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

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Chefe de equipa.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Rececionista-telefonista.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sind. Nacional e Democrático dos Professores — SINDEP — Alteração**

Alteração, aprovada no VIII Congresso, de 21 e 22 de Abril de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2001.

#### CAPÍTULO I

#### **Da identificação do Sindicato**

##### Artigo 1.º

##### **Sigla, natureza, âmbito e sede**

1 — O Sindicato Nacional e Democrático dos Professores — SINDEP é uma associação sindical consti-

tuída pelos professores, educadores, formadores, investigadores e demais profissionais com funções técnico-pedagógicas, técnico-educativas na área da educação/formação e que exerçam a sua actividade em território nacional ou internacional.

2 — .....

##### Artigo 2.º

##### **Símbolo**

.....

##### Artigo 3.º

##### **Bandeira e hino**

.....

## CAPÍTULO II

### Dos princípios fundamentais e afins

#### Artigo 4.º

##### Autonomia

.....

#### Artigo 5.º

##### Sindicalismo democrático

.....

#### Artigo 6.º

##### Direito de tendência

1 — .....

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, os associados poderão agrupar-se formalmente em tendência de acordo com o regulamento aprovado pelo conselho geral.

#### Artigo 7.º

##### Estrutura superior do movimento sindical

1 — .....

2 — .....

#### Artigo 8.º

##### Solidariedade sindical

1 — .....

2 — .....

3 — Para a realização dos seus fins, poderá filiar-se em organizações sindicais democráticas, nacionais ou internacionais, por deliberação do conselho geral.

#### Artigo 9.º

##### Fins

São objectivos fundamentais do Sindicato:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) Organizar os meios técnicos e humanos para assistir aos seus associados, instituindo, nomeadamente, um fundo de greve de solidariedade;
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....
- k) .....
- l) .....
- m) .....
- n) .....
- o) .....
- p) .....

## CAPÍTULO III

### Dos sócios

#### Artigo 10.º

##### Qualidade de sócio

1 — .....

2 — .....

3 — .....

#### Artigo 11.º

##### Admissão

O pedido de admissão é dirigido aos serviços do Sindicato em modelo próprio fornecido para o efeito; será acompanhado de uma fotografia e indicação do círculo eleitoral em que pretende integrar-se, bem como indicar posteriores alterações quando ocorrerem.

#### Artigo 12.º

##### Consequência do pedido de admissão

O pedido de admissão implica para o trabalhador a aceitação dos princípios do sindicalismo democrático e do estatuto do SINDEP.

#### Artigo 13.º

##### Recusa de admissão

1 — .....

2 — Em caso de recusa ou cancelamento da inscrição, a direcção informará o professor dos motivos, podendo este recorrer de tal decisão para o conselho geral.

#### Artigo 14.º

##### Direitos dos sócios

1 — São direitos dos sócios:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato, nos termos do estatuto e do regulamento eleitoral;
- b) Participar livremente em todas as actividades do Sindicato segundo os princípios e normas do estatuto;
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) Recorrer para o conselho geral das deliberações da direcção que contrariem o presente estatuto ou lesem algum dos seus direitos.

2 — .....

#### Artigo 15.º

##### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir o estatuto e regulamentos do Sindicato;
- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos do Sindicato, quando tomadas de acordo com o estatuto;

- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....

**Artigo 16.º**

**Perda de qualidade de sócio**

Perde a qualidade de sócio o professor que:

- 1) .....
- 2) .....
  - a) .....
  - b) Por qualquer outro motivo aceite pela direcção.
- 3) .....
- 4) .....

**Artigo 17.º**

**Readmissão**

Os sócios podem ser readmitidos nas condições previstas para a admissão, excepto no caso de expulsão, em que o pedido será apreciado e votado em conselho geral, sob proposta da direcção e ouvida a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

**CAPÍTULO IV**

**Do poder, processo e medidas disciplinares**

**Artigo 18.º**

**Poder disciplinar**

1 — .....

2 — Compete à comissão disciplinar e fiscalizadora de contas proceder às verificações preliminares, elaborar a nota de culpa e receber a defesa, colher e apreciar as provas, deliberar sobre medidas disciplinares a aplicar e comunicá-las à direcção ou propor a sua aplicação ao conselho geral nos casos em que o estatuto o determine, remetendo-lhe, para o efeito, o respectivo processo.

3 — Das deliberações da comissão disciplinar cabe sempre recurso para o conselho geral dentro de 10 dias sobre a data da respectiva notificação.

4 — O recurso tem efeitos suspensivos e a sua apreciação terá obrigatoriamente lugar na primeira reunião do conselho geral subsequente à data do recibo ou da interposição. O conselho geral delibera, em última instância, devendo o recurso constar expressamente da acta da sessão em que for julgado.

**Artigo 19.º**

**Processo disciplinar**

- 1 — .....
- 2 — .....

- 3 — .....
- 4 — .....

5 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias contados sobre a data da apresentação da defesa. Este prazo poderá ser prolongado até ao limite de novo período de 30 dias, quando a comissão disciplinar o considere necessário, ou até ao total de 90 dias, quando o julgamento seja da competência do conselho geral.

6 — Nenhuma medida disciplinar poderá ser aplicada sem que o sócio seja notificado da decisão tomada e dos fundamentos que a determinaram, por carta registada com aviso de recepção ou notificação pessoal.

**Artigo 20.º**

**Garantia e defesa**

.....

**Artigo 21.º**

**Medidas disciplinares**

1 — Cumpridas as formalidades consignadas no estatuto, podem ser aplicadas as seguintes medidas disciplinares aos sócios que infringjam as normas do estatuto e os regulamentos devidamente aprovados:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....

2 — As medidas disciplinares referidas nas alíneas c), d) e e) são da competência exclusiva do conselho geral, sob proposta da comissão disciplinar, e poderão ser aplicadas aos sócios que:

- a) Violem frontalmente o estatuto;
- b) .....
- c) Causem danos patrimoniais ou ao bom nome do SINDEP.

3 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

4 — .....

5 — Constitui agravamento da pena pertencer aos órgãos do SINDEP.

**CAPÍTULO V**

**Da quotização**

**Artigo 22.º**

**Quotização**

1 — O sistema de quotização e o montante das quotas serão fixados pelo conselho geral.

2 — .....

3 — Do montante da cobrança mensal, 50 % das quotas destinam-se ao funcionamento e dinamização do SINDEP a nível regional, deduzidas as contribuições financeiras devidas para com as organizações nacionais e internacionais em que o SINDEP estiver filiado, bem como as despesas de cobrança.

4 — (*Antigo n.º 5.*)

#### Artigo 23.º

##### Isenção de quotas

- .....
- a) .....
  - b) .....
  - c) .....

### CAPÍTULO VI

#### Dos órgãos do Sindicato

#### Artigo 24.º

##### Órgãos do Sindicato

1 — Os órgãos do sindicato são:

- a) A mesa do congresso e do conselho geral;
- b) O congresso;
- c) O conselho geral;
- d) (*Eliminada.*)
- e) (*Eliminada.*)
- f) (*Eliminada.*)
- g) (*Eliminada.*)
- h) [*Passa a alínea d).*]
- i) [*Passa a alínea e).*]

### SECÇÃO I

#### Do congresso

#### Artigo 25.º

##### Constituição do congresso

1 — .....  
São delegados por inerência:

- a) A mesa do congresso e do conselho geral;
- b) O secretário-geral;
- c) O tesoureiro;
- d) Os membros efectivos da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;
- e) Até 25 % de elementos indicados pela direcção de entre os seus membros;
- f) (*Eliminada.*)
- g) (*Eliminada.*)

3 — .....

#### Artigo 26.º

##### Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de acordo com a lei geral, convocado pela mesa do congresso.

2 — O congresso reunirá extraordinariamente quando convocado pela mesa do congresso, por proposta

aprovada em conselho geral ou por um mínimo de um terço de associados no gozo dos seus direitos.

3 — .....

4 — .....

#### Artigo 27.º

##### Competência do congresso

São da exclusiva competência do congresso as seguintes matérias:

- a) .....
- b) .....
- c) Aprovação e alteração do estatuto;
- d) .....
- e) Eleição dos membros:

Da mesa do congresso e do conselho geral;  
Do conselho geral;  
Da direcção;  
Da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;

- f) .....
- g) Deliberar sobre a destituição, no seu todo ou em parte, da direcção e da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, nos termos do estatuto.

#### Artigo 28.º

##### Eleição de delegados

1 — O conselho geral fixará em regulamento eleitoral o número de delegados ao congresso.

2 — .....

3 — A eleição dos delegados ao congresso faz-se por círculos eleitorais, de forma a cobrir todo o território nacional e representações no estrangeiro.

4 — O processo eleitoral rege-se por regulamento próprio, aprovado pelo conselho geral, sob proposta da comissão organizadora referida no artigo seguinte e divulgada até ao 10.º dia subsequente ao da divulgação do congresso.

5 — (*Antigo artigo 49.º, n.º 4.*) Os círculos eleitorais referidos no n.º 3 são:

- a) Círculo eleitoral de Viana do Castelo Oeste:  
Distrito de Viana do Castelo — concelhos de Caminha, Melgaço, Monção, Viana do Castelo, Vila Nova de Cerveira e Espo-sende;

- b) Círculo eleitoral de Viana do Castelo Leste:  
Distrito de Viana do Castelo — concelhos de Arcos de Valdevez, Paredes de Coura, Ponte da Barca, Ponte de Lima e Valença;

- c) [Inclui as alíneas c), Braga Norte, e d), Braga Sul.] Círculo eleitoral de Braga:  
Distrito de Braga — concelhos de Amares, Barcelos, Braga, Póvoa de Lanhoso, Terras

- de Bouro, Vieira do Minho, Vila Verde, Vizela, Cabeceiras de Basto, Celorico de Basto, Fafe, Famalicão e Guimarães;
- d) **Círculo eleitoral de Chaves:**  
Distrito de Vila Real — concelhos de Boticas, Chaves, Montalegre e Valpaços;
- e) **Círculo eleitoral de Vila Pouca de Aguiar:**  
Distrito de Vila Real — concelhos de Mondim de Basto, Murça, Ribeira de Pena e Vila Pouca de Aguiar;
- f) **Círculo eleitoral de Vila Real:**  
Distrito de Vila Real — concelhos de Alijó, Mesão Frio, Peso da Régua, Sabrosa e Vila Real;  
Distrito da Guarda — concelho de Vila Nova de Foz Côa;  
Distrito de Viseu — concelhos de Armamar, Lamego, Moimenta da Beira, São João da Pesqueira, Tabuça e Tarouca;
- g) **Círculo eleitoral de Mirandela:**  
Distrito de Bragança — concelhos de Alfandega da Fé, Carrazeda de Ansiães, Macedo de Cavaleiros, Mirandela, Torre de Moncorvo e Vila Flor;
- h) **Círculo eleitoral de Bragança:**  
Distrito de Bragança — concelhos de Bragança, Freixo de Espada à Cinta, Miranda do Douro, Mogadouro, Vimioso e Vinhais;
- i) **Círculo eleitoral do Porto Norte:**  
Distrito do Porto — concelhos de Porto, Maia, Matosinhos, Póvoa de Varzim, Santo Tirso, Trofa e Vila do Conde;
- j) **Círculo eleitoral do Porto Sul:**  
Distrito do Porto — concelho de Vila Nova de Gaia;  
Distrito de Aveiro — concelho de Espinho (retirado Ovar);
- k) **Círculo eleitoral de Gondomar:**  
Distrito do Porto — concelhos de Gondomar, Lousada, Paços de Ferreira, Paredes e Valongo;
- l) **Círculo eleitoral de Marco de Canaveses:**  
Distrito do Porto — concelhos de Amarante, Baião, Felgueiras, Marco de Canaveses e Penafiel;  
Distrito de Viseu — concelhos de Cinfães e Resende;
- m) **Círculo eleitoral de Entre o Douro e Vouga:**  
Distrito de Aveiro — concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Oliveira de Azeméis, Santa Maria da Feira, Ovar, São João da Madeira e Vale de Cambra;
- n) **Círculo eleitoral de Aveiro:**  
Distrito de Aveiro — concelhos de Águeda, Albergaria-a-Velha, Anadia, Aveiro, Estarreja, Ílhavo, Mealhada, Murtosa, Oliveira do Bairro, Sever do Vouga e Vagos;
- o) **Círculo eleitoral de Viseu:**  
Distrito de Viseu — concelhos de Carregal do Sal, Castro Daire, Mangualde, Mortágua, Nelas, Oliveira de Frades, Penalva do Castelo, Penedono, Tondela, Vila Nova de Paiva, Viseu e Vouzela;
- p) **Círculo eleitoral da Guarda:**  
Distrito da Guarda — concelhos de Aguiar da Beira, Almeida, Celorico da Beira, Figueira de Castelo Rodrigo, Fornos de Algodres, Gouveia, Guarda, Manteigas, Meda, Pinhel, Sabugal, Seia e Trancoso;
- q) **Círculo eleitoral de Coimbra:**  
Distrito de Coimbra — concelhos de Arganil, Cantanhede, Coimbra, Condeixa-a-Nova, Figueira da Foz, Góis, Lousã, Mira, Miranda do Corvo, Montemor-o-Velho, Oliveira do Hospital, Pampilhosa da Serra, Penacova, Penela, Poiares, Soure e Tábua;
- r) **Círculo eleitoral de Castelo Branco:**  
Distrito de Castelo Branco — concelhos de Belmonte, Castelo Branco, Covilhã, Fundão, Idanha-a-Nova, Oleiros, Penamacor, Proença-a-Nova, Sertã, Vila de Rei e Vila Velha de Ródão;
- s) **Círculo eleitoral de Leiria:**  
Distrito de Leiria — concelhos de Alcobaça, Alvaiázere, Ansião, Batalha, Bombarral, Caldas da Rainha, Castanheira de Pêra, Figueiró dos Vinhos, Leiria, Marinha Grande, Nazaré, Óbidos, Pedrógão Grande, Peniche, Pombal e Porto de Mós;  
Distrito de Santarém — concelhos de Ferreira do Zêzere e Ourém;
- t) **Círculo eleitoral de Santarém:**  
Distrito de Santarém — concelhos de Alcanena, Cartaxo, Entroncamento, Golegã, Rio Maior, Santarém, Tomar, Torres Novas, Almeirim, Alpiarça e Chamusca;  
Distrito de Lisboa — concelho da Azambuja;
- u) **Círculo eleitoral de Vale do Sorraia:**  
Distrito de Santarém — concelhos de Benavente, Coruche, Mação, Salvaterra, Vila Nova da Barquinha, Constança, Abrantes e Sardoal;  
Distrito de Évora — concelho de Mora;

- v) Círculo eleitoral do Oeste:  
 Distrito de Lisboa — concelhos de Torres Vedras, Lourinhã, Cadaval, Alenquer, Arruda dos Vinhos e Sobral de Monte Agraço;
- w) Círculo eleitoral de Lisboa Urbana:  
 Distrito de Lisboa — concelho de Lisboa;
- x) Círculo eleitoral de Lisboa Litoral:  
 Distrito de Lisboa — concelhos de Oeiras, Cascais, Sintra e Mafra;
- y) Círculo eleitoral de Lisboa Tejo:  
 Distrito de Lisboa — concelhos de Amadora, Loures, Odivelas e Vila Franca de Xira;
- z) Círculo eleitoral de Portalegre:  
 Distrito de Portalegre — concelhos de Alter do Chão, Arronches, Avis, Campo Maior, Castelo de Vide, Crato, Elvas, Fronteira, Gavião, Marvão, Monforte, Nisa, Ponte de Sor, Portalegre e Sousel;
- aa) Círculo eleitoral de Setúbal Tejo:  
 Distrito de Setúbal — concelhos de Alcochete, Almada, Barreiro, Moita, Montijo, Seixal e Sesimbra;
- bb) Círculo eleitoral de Setúbal Sado:  
 Distrito de Setúbal — concelhos de Alcácer do Sal, Grândola, Palmela, Santiago do Cacém, Setúbal e Sines;  
 Distrito de Évora — concelho de Vendas Novas;
- cc) Círculo eleitoral de Évora (antiga Secção Regional da Planície Alentejana):  
 Distrito de Évora — concelhos de Alandroal, Arraiolos, Borba, Estremoz, Évora, Montemor-o-Novo, Mourão, Portel, Redondo, Reguengos de Monsaraz, Viana do Alentejo e Vila Viçosa (retirado o concelho de Sousel);
- dd) Círculo eleitoral de Beja:  
 Distrito de Beja — concelhos de Ferreira do Alentejo, Aljustrel, Almodôvar, Alvito, Vidigueira, Castro Verde, Cuba, Beja, Serpa, Mértola, Moura, Barrancos;
- ee) Círculo eleitoral de Faro:  
 Distrito de Faro — concelhos de Albufeira, Loulé, Faro, São Brás de Alportel, Olhão, Tavira, Vila Real de Santo António, Castro Marim e Alcoutim;
- ff) Círculo eleitoral de Portimão:  
 Distrito de Faro — concelhos de Aljezur, Vila do Bispo, Lagos, Portimão, Lagoa, Silves e Monchique;
- Distrito de Beja — concelhos de Odemira e Ourique;
- gg) Círculo eleitoral da Região Autónoma da Madeira:  
 Concelhos de Calheta, Câmara de Lobos, Funchal, Machico, Ponta do Sol, Porto Moniz, Porto Santo, Santana, Ribeira Brava, Santa Cruz e São Vicente;
- hh) Círculo eleitoral da Região Autónoma dos Açores:  
 Concelhos de Angra do Heroísmo, Calheta, Praia da Vitória, Santa Cruz da Graciosa e Velas, nas ilhas de Terceira, Graciosa, São Jorge, Corvo, Horta, Lages das Flores, Madalena, Santa Cruz das Flores e São Roque do Pico, nas ilhas do Faial, Pico, Flores e Corvo, Vila do Porto, Lagoa, Nordeste, Ponta Delgada, Povoação, Ribeira Grande e Vila Franca do Campo, nas ilhas de Santa Maria e de São Miguel;
- ii) Círculo eleitoral das comunidades portuguesas e países lusófonos, que abrange as áreas geográficas dos territórios onde existam docentes portugueses que apoiem comunidades portuguesas no estrangeiro e nos países lusófonos.

6 — Cada círculo eleitoral elege um número de delegados proporcional ao número de sócios inscritos nesse círculo, a definir em regulamento eleitoral.

7 — Para efeitos do número anterior, cada círculo eleitoral elege no mínimo um delegado e no máximo 25 % do total de delegados a eleger.

8 — Todo o processo eleitoral será fiscalizado por uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa do congresso e por um a três representantes de cada lista concorrente.

Artigo 29.º

**Organização e funcionamento do congresso**

1 — A organização do congresso é da competência da respectiva comissão organizadora, constituída pelo secretário-geral, por cinco membros designados pela direcção e pela mesa do congresso e do conselho geral.

- 2 — .....
- 3 — .....

Artigo 30.º

**Deliberações**

- 1 — .....
- 2 — .....

3 — As deliberações do congresso são tomadas por maioria simples de votos, exigindo-se, no entanto, maioria de dois terços para aprovação de requerimentos e, por força da lei civil, três quartos dos membros presentes para alteração do estatuto.

## SECÇÃO II

### Do conselho geral

#### Artigo 31.º

##### Composição e eleição do conselho geral

1 — O conselho geral é composto por 41 membros efectivos e 5 suplentes eleitos em congresso e pelos seguintes membros com inerência:

- a) Mesa do congresso e do conselho geral;
- b) Comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, sem direito a voto;
- c) Até 36 membros da direcção, indicados por esta, dos quais, obrigatoriamente, o secretário-geral e o tesoureiro.

2 — Os membros do conselho geral são eleitos em congresso pelo sistema de listas nominativas completas, por escrutínio secreto, método de Hondt, nos demais termos do estatuto e regulamento eleitoral.

3 — São eleitas pelo congresso, integram o conselho geral e serão designadas como conselheiros honorários as individualidades de reconhecido mérito e bons serviços prestados à causa do sindicalismo livre em geral, e do SINDEP em particular, desde que preencham as condições do artigo 1.º deste estatuto.

4 — O mandato dos membros do conselho geral caduca com o mandato da direcção, mantendo-se em funções até à posse do novo executivo eleito.

#### Artigo 32.º

##### Mesa do congresso e do conselho geral

A mesa do conselho geral é a mesma do congresso e é composta por:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....

#### Artigo 33.º

##### Competência do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão máximo do Sindicato entre congressos e constitui a assembleia de representantes dos sócios com competência para velar pela melhor aplicação das decisões dos restantes.

2 — Em especial, compete-lhe:

- a) .....
- b) Aprovar o orçamento anual do Sindicato até 31 de Dezembro e as contas de exercício até 31 de Março de cada ano;
- c) .....
- d) .....
- e) Pronunciar-se sobre toda a actividade da direcção e propor as orientações que entender necessárias, no cumprimento do estatuto e das decisões aprovadas em congresso;
- f) Propor ao congresso a alteração do estatuto;
- g) Propor ao congresso a destituição de toda ou de parte da direcção e ou da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;

- h) .....
- i) .....
- j) .....
- k) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- l) .....
- m) Apreciar, aprovar e alterar os círculos eleitorais previstos no artigo 28.º, sob proposta da direcção;
- n) .....

2 — As deliberações do conselho geral são tomadas por metade e mais um dos votos, não podendo reunir sem a maioria dos seus membros.

#### Artigo 34.º

##### Reunião do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente em Dezembro e em Março de cada ano e extraordinariamente sempre que convocado pelo respectivo presidente ou por quem o substitua, a requerimento de um terço dos seus membros, da direcção ou da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

2 — .....

3 — Os requerimentos para convocação do conselho geral serão dirigidos ao presidente da mesa deste órgão por escrito, deles devendo constar os motivos que os determinam, bem como os pontos da ordem de trabalhos que se lhe referem. Ouvida a respectiva mesa, o presidente procederá à convocação do conselho geral, de modo que este reúna até ao 15.º dia subsequente ao da recepção do requerimento.

#### Artigo 35.º

##### Competências do presidente da mesa do congresso e do conselho geral

1 — Compete, em especial, ao presidente da mesa do congresso e do conselho geral:

- a) .....
- b) .....
- c) Proceder à convocação do congresso e do conselho geral;
- d) Comunicar ao congresso e ao conselho geral quaisquer irregularidades de que tenha conhecimento;
- e) Assegurar o bom funcionamento das sessões do conselho geral e conduzir os respectivos trabalhos, tendo voto de qualidade;
- f) Desempenhar todas as atribuições que lhe sejam cometidas nos termos do estatuto;
- g) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas do conselho geral;
- h) Garantir a correcta informação aos associados acerca das deliberações do conselho geral.

2 — .....

3 — Compete ao secretário:

- a) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom funcionamento deste órgão e cumprimento das respectivas competências;

- b) Preparar, expedir e fazer publicar as convocações do conselho geral;
- c) Elaborar os projectos de acta e todo o expediente das sessões do conselho geral;
- d) Assegurar o trabalho de secretaria da mesa e do conselho geral;
- e) Passar certidão das actas do conselho geral, sempre que requerida.

### SECÇÃO III

#### Da direcção do Sindicato

##### Artigo 36.º

###### Composição e eleição da direcção do Sindicato

1 — A direcção do Sindicato é composta no mínimo por 397 membros efectivos e mais suplentes, é exercida colegialmente e é eleita em congresso, em lista completa, por maioria simples, de votos dos membros presentes, sendo obrigatoriamente o primeiro e segundo da lista, respectivamente, o secretário-geral e o tesoureiro.

2 — A direcção deverá assegurar a organização e representação do SINDEP a nível nacional, regional e local, bem como em todos os níveis e graus de ensino, do pré-escolar ao superior dos sectores público, privado e cooperativo.

3 — Os membros da direcção são eleitos em congresso pelo sistema de listas maioritárias por escrutínio secreto, nos termos do estatuto.

4 — A composição prevista no n.º 1 deve garantir um número ímpar de membros da direcção.

5 — Os seus membros respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos e perante o conselho geral e o congresso.

##### Artigo 37.º

###### Do funcionamento da direcção

1 — A direcção funciona de acordo com o estatuto e com o regulamento interno a aprovar em congresso ou na primeira reunião da direcção por maioria simples dos membros presentes.

2 — Para efeitos do número anterior, o regulamento deve prever a constituição das comissões necessárias ao bom funcionamento e representação do Sindicato a nível nacional e regional, bem como em todos os níveis e graus de ensino, do pré-escolar ao superior dos sectores público, privado e cooperativo.

3 — As comissões a que se refere o número anterior terão composição e mandato definido por regulamento interno, bem como as respectivas competências.

4 — A direcção reúne ordinariamente duas vezes por ano e extraordinariamente as vezes que forem necessárias ao cumprimento das suas competências ou sob proposta do secretário-geral ou de pelo menos 20% dos seus membros efectivos.

5 — Para efeitos do número anterior, a direcção pode reunir de forma descentralizada ou de forma restrita, de acordo com o regulamento interno.

##### Artigo 38.º

###### Competências da direcção

São competências da direcção:

- a) Gerir o Sindicato e coordenar a actividade sindical, de acordo com o estatuto e o regulamento interno;
- b) Dar execução às deliberações do congresso e do conselho geral;
- c) Apresentar e submeter à discussão e aprovação do conselho geral o relatório de actividades referente ao exercício do mandato;
- d) Requerer a convocação do conselho geral e do congresso, bem como submeter à sua apreciação e deliberação assuntos sobre os quais devem pronunciar-se ou que a direcção entenda submeter-lhe;
- e) Aprovar o regulamento interno, bem como eventuais alterações;
- f) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- g) Apresentar propostas e contrapropostas a quaisquer entidades empregadoras de acordo com as prioridades e estratégias definidas pelo congresso ou pelo conselho geral, dando sequência aos processos de negociação colectiva;
- h) Prestar informação escrita aos associados, através da estrutura sindical, acerca da actividade do Sindicato e da participação deste em outras instituições ou organizações sindicais;
- i) Decidir da admissão de sócios, nos termos do estatuto;
- j) Gerir os fundos do Sindicato, respondendo os seus membros, solidariamente, pela sua aplicação;
- k) Dirigir os serviços do Sindicato e exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores do Sindicato;
- l) Aprovar e apresentar à comissão fiscalizadora de contas, para recolha de parecer, as contas do exercício e o orçamento para o ano seguinte até 15 de Março e 15 de Novembro, respectivamente, acompanhados, se necessário, de fundamentações pertinentes;
- m) Convocar as assembleias de delegados sindicais.

##### Artigo 39.º

###### Do secretário-geral

O secretário-geral é o primeiro elemento da lista da direcção que recolher maior número de votos em congresso.

##### Artigo 40.º

###### Competências do secretário-geral

Compete ao secretário-geral:

- a) Presidir e convocar as reuniões da direcção, propor o regulamento interno desta, bem como coordenar e garantir o bom funcionamento da direcção e das comissões por esta criadas, nos termos do regulamento interno;



- b) Coordenar a execução estratégica político-sindical, em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;
- c) Representar o Sindicato em todos os actos e nas organizações internacionais, com salvação do estabelecido na alínea a) do n.º 1 do artigo 35.º;
- d) Despachar assuntos urgentes, comunicando-os aos respectivos órgãos;
- e) Designar ou destituir, de entre os membros da direcção, o ou os membros que entenda necessários para assessorá-lo nas suas funções, o ou os quais, enquanto desempenharem essas funções, terão a designação de vice-secretários-gerais;
- f) Delegar temporariamente, total ou parcialmente, em um ou mais membros da direcção as suas competências;
- g) Exercer outras competências que lhe sejam distribuídas pela direcção, nos termos do regulamento interno e do estatuto.

(novo)

#### Artigo 41.º

##### Do tesoureiro

O tesoureiro é o segundo elemento da lista da direcção que recolher maior número de votos em congresso.

(novo)

#### Artigo 42.º

##### Competências do tesoureiro

1 — O tesoureiro, em conjunto com o secretário-geral, é o responsável pela gestão corrente dos fundos do Sindicato, de acordo com o orçamento anual, as orientações do congresso, do conselho geral e da direcção.

2 — Compete-lhe especialmente a apresentação da proposta de contas e orçamento anuais à direcção e à comissão disciplinar e fiscalizadora de contas.

3 — O SINDEP obriga-se perante terceiros mediante assinatura de dois membros da direcção, sendo um deles obrigatoriamente o secretário-geral ou o tesoureiro.

(novo)

#### Artigo 43.º

##### Da organização regional

1 — Compete à direcção a gestão e funcionamento da sede nacional e das delegações regionais, observado o n.º 3 do artigo 22.º, bem como a criação ou extinção de delegações, nos termos estatutários e do regulamento interno.

2 — Para efeitos do número anterior, a direcção, nos termos do regulamento interno, designará, de entre os

seus membros, o ou os responsáveis pela organização dessas delegações, definindo as suas competências e respectivo mandato.

(novo)

#### Artigo 44.º

##### Do regulamento interno da direcção

1 — O regulamento interno da direcção será aprovado sob proposta do secretário-geral ou de pelo menos 20% dos seus membros em congresso ou na primeira reunião de direcção por maioria simples de votos dos membros presentes.

2 — O regulamento interno deve estabelecer a forma de organização da direcção de modo a assegurar a gestão corrente do Sindicato, a gestão e representação a nível nacional e regional e em todos os sectores de ensino representados pelo SINDEP de carácter público, privado e cooperativo e nas organizações superiores em que se encontre filiado.

3 — Para efeitos do número anterior, o regulamento interno deverá prever a constituição das comissões necessárias ao bom funcionamento da direcção, estabelecendo para cada uma delas as respectivas competências, composição e mandato.

4 — O regulamento interno deve definir as grandes linhas de orientação da gestão dos fundos do Sindicato, tendo em conta o n.º 3 do artigo 22.º, as deliberações do congresso, o orçamento anual e as orientações do conselho geral.

5 — O regulamento interno deverá definir a aprovação das contas e orçamento pela direcção sob proposta do tesoureiro, bem como o plano de actividades, sob proposta do secretário-geral a submeter à aprovação do conselho geral.

6 — O regulamento interno deve definir as reuniões de direcção, nos termos estatutários, designadamente as reuniões de carácter restrito ou descentralizado.

7 — A direcção pode proceder às alterações do regulamento interno, nos termos do n.º 1 deste artigo.

#### SECÇÃO IV

##### Da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas

(antigo artigo 54.º)

#### Artigo 45.º

##### Funções e composição

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

(antigo artigo 55.º)

### Artigo 46.º

#### Competência da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas

Compete à comissão disciplinar e fiscalizadora de contas:

- a) .....
- b) Examinar as contas relativas à campanha eleitoral, submetendo o respectivo parecer a deliberação do conselho geral;
- c) Dar parecer sobre o relatório de contas anual apresentado pela direcção até cinco dias antes da reunião do conselho geral, que o apreciará;
- d) Exercer o poder disciplinar, nos termos do estatuto.

(antigo artigo 56.º)

### Artigo 47.º

#### Reuniões da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas

- 1 — .....
- 2 — .....

## CAPÍTULO VII

### Da organização sindical de base

#### SECÇÃO I

##### Dos órgãos de base

(antigo artigo 57.º)

### Artigo 48.º

#### Núcleo sindical

.....

(antigo artigo 58.º)

### Artigo 49.º

#### Competências do núcleo sindical

.....

- a) .....
- b) .....
- c) .....

2 e 3 — (*Eliminados.*)

#### SECÇÃO II

##### Dos delegados sindicais

(antigo artigo 59.º)

### Artigo 50.º

#### Delegados sindicais

Os delegados sindicais são mandatários dos associados que os elegem junto da direcção.

(antigo artigo 60.º)

### Artigo 51.º

#### Condições de elegibilidade para delegado sindical

Pode ser eleito para delegado o sócio do Sindicato que reúna as seguintes condições:

- a) .....
- b) Não esteja abrangido pelas causas de inelegibilidade definidas neste estatuto;
- c) .....

(antigo artigo 61.º)

### Artigo 52.º

#### Eleição dos delegados sindicais

1 — .....

2 — Até cinco dias após a eleição, todos os dados referentes ao processo eleitoral serão enviados ao secretário-geral com vista a verificar do cumprimento do estatuto.

3 — No prazo de 10 dias, a direcção confirma ou contesta a eleição efectuada.

4 — A contestação é enviada para apreciação pelo conselho geral, no caso de ter dado lugar a recurso apresentado pela maioria dos eleitores, no prazo de oito dias contados sobre a data em que foi recebida a notificação da respectiva contestação.

5 — Confirmada a eleição, a direcção oficializará o facto ao estabelecimento escolar onde os delegados exerçam a sua actividade.

6 — O mandato do delegado sindical terá a duração de um ano escolar.

(antigo artigo 62.º)

### Artigo 53.º

#### Atribuições dos delegados sindicais

1 — São atribuições dos delegados sindicais, especialmente:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os trabalhadores que os elegeram e os demais trabalhadores e a direcção, transmitindo todas as suas aspirações, sugestões e críticas;
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) Desempenhar com eficácia as atribuições que lhe sejam delegadas pela direcção;
- j) .....

(antigo artigo 53.º)

### Artigo 54.º

#### Da reunião dos delegados sindicais

1 — A assembleia dos delegados sindicais é um órgão de apoio, consulta e cooperação com a direcção, emitindo pareceres que lhe sejam solicitados e auxiliando no levantamento e estudo dos problemas laborais de âmbito regional e local.

2 — A convocação da assembleia de delegados compete à direcção, nos termos do regulamento interno, ou de pelo menos 25 % dos delegados.

(antigo artigo 63.º)

### Artigo 55.º

#### Destituição do delegado sindical

1 — .....

2 — A destituição deverá ser imediatamente suprida por nova eleição e comunicada à direcção, que oficiará ao estabelecimento escolar.

3 — .....

- a) .....
- b) .....
- c) .....

## CAPÍTULO VIII

### Do processo eleitoral

#### SECÇÃO I

##### Das eleições

(antigo artigo 64.º)

### Artigo 56.º

#### Capacidade eleitoral

.....

(antigo artigo 65.º)

### Artigo 57.º

#### Incapacidade eleitoral

.....

- a) .....
- b) .....

#### SECÇÃO II

#### Da posse dos órgãos do Sindicato

(antigo artigo 66.º)

### Artigo 58.º

#### Acto de posse

1 — .....

2 — A posse da direcção e conselho geral é conferida até ao 8.º dia subsequente ao apuramento final dos votos pelo presidente da mesa do congresso em exercício.

(antigo capítulo x)

## CAPÍTULO IX

### Da gestão financeira

(antigo artigo 67.º)

### Artigo 59.º

#### Da competência orçamental

Compete à direcção, através dos serviços centrais do Sindicato, receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como proceder à aprovação do orçamento do Sindicato, a submeter à aprovação pelo conselho geral.

(antigo artigo 68.º)

### Artigo 60.º

#### Orçamento

1 — O orçamento será elaborado e executado de acordo com os seguintes princípios fundamentais:

- a) .....
- b) Conterá verbas que permitam o funcionamento do Sindicato a nível nacional e regional;
- c) Não poderão ser realizadas despesas que ultrapassem o total orçamentado.

2 — A Direcção poderá apresentar ao conselho geral orçamentos suplementares ou rectificativos, que terão de ser apreciados e votados por este no prazo de 30 dias.

3 — Se o conselho geral não aprovar os orçamentos nos prazos referidos no estatuto, a direcção fará a gestão do Sindicato subordinada ao princípio de que as despesas do exercício não poderão ser superiores às receitas.

(antigo artigo 69.º)

### Artigo 61.º

#### Receitas do Sindicato

1 — .....

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....

2 — .....

(antigo artigo 70.º)

### Artigo 62.º

#### Fundos

1 — O Sindicato tem um fundo sindical destinado a cobertura de eventuais saldos negativos do exercício.

2 — Podem ser criados outros fundos, sob proposta da direcção, por deliberação favorável do conselho geral.

3 — As despesas que o Sindicato tenha de efectuar e que possam ser imputáveis aos fundos previstos no número anterior podem apenas ser suportadas por estes fundos, devendo as contas do exercício discriminar as utilizações relativas a cada um dos fundos criados.

4 — *(Eliminado.)*

(antigo artigo 71.º)

### Artigo 63.º

#### Aplicação dos saldos

1 — As contas do exercício, aprovadas pela direcção, sob proposta do tesoureiro, a apresentar ao conselho geral com o parecer da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, no respeito pelos princípios e fins do Sindicato.

2 — Do saldo do exercício serão retirados, pelo menos, 10 % para o fundo sindical, que se destinam a cobrir eventuais prejuízos do exercício.

3 — Quando o conselho geral e a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas não aprovarem as contas, deverão, obrigatoriamente, requerer peritagem às contas do Sindicato.

(antigo capítulo xi)

## CAPÍTULO X

### Da fusão ou dissolução do Sindicato

(antigo artigo 72.º)

### Artigo 64.º

#### Fusão

1 — .....

2 — O congresso só deliberará se a maioria dos sócios tiver participado na eleição de delegados ao congresso.

(antigo artigo 73.º)

### Artigo 65.º

#### Dissolução

1 — .....

2 — .....

3 — .....

(antigo capítulo xii)

## CAPÍTULO XI

### Da revisão do estatuto

(antigo artigo 74.º)

### Artigo 66.º

#### Revisão do estatuto

A alteração, total ou parcial, do estatuto do SINDEP é da competência do congresso, mediante proposta do conselho geral, nos termos da lei.

(antigo capítulo xiii)

## CAPÍTULO XII

### Disposições gerais e transitórias

(antigo artigo 75.º)

### Artigo 67.º

#### Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos, pelo conselho geral, de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

(novo)

### Artigo 68.º

1 — Com a aprovação do presente estatuto pelo congresso, deverão ser simultaneamente eleitos todos os órgãos do Sindicato nele previstos.

2 — Os órgãos do Sindicato eleitos, nos termos do número anterior, iniciarão funções 30 dias após o registo deste estatuto no ministério responsável pela área laboral.

3 — Até ao início da actividade daqueles órgãos mantêm-se em funções os órgãos anteriores.

*Nota.* — Do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2001, em que foi publicado o estatuto do SINDEP, alterado no (anterior) VII Congresso, constam algumas gralhas de impressão. Assim, deverá ler-se, no artigo 14.º («Direitos dos sócios»), alínea e), «Ser informado regularmente de toda a actividade do Sindicato»; no artigo 15.º («Deveres dos sócios»), deverá ler-se «g) Comunicar ao Sindicato todos os casos de conflito com as entidades patronais, bem como situações de atropelo aos direitos dos trabalhadores por parte dessas entidades; h) Devolver o cartão de sócio quando tenha perdido essa qualidade.», no artigo 54.º («Da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas»), deverá ler-se «1 — A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas é o órgão do Sindicato que exerce em primeira instância o poder disciplinar e fiscalizador de contas do Sindicato.»

Registados em 10 de Maio de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 54/2005, a fl. 73 do livro n.º 2.

## II — CORPOS GERENTES

### **Sind. dos Trabalhadores da Ind. Alimentar do Centro, Sul e Ilhas — Eleição em 21 de Abril de 2005 para o mandato de três anos (triénio de 2005-2008).**

#### **Direcção**

- António Luís Hipólito Santo, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5069924, emitido pelo arquivo de identificação de Santarém em 10 de Março de 1999. Adjunto de direcção, sócio n.º 10 666.
- Ana Cristina Gomes Correia Esteves, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 6661659, emitido pelo arquivo de identificação de Santarém em 6 de Janeiro 2004. Salsicheira, sócia n.º 14 466.
- Alexandre António Almeida Beijinha, casado, portador do bilhete de identidade n.º 8173905, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 11 de Junho de 2004. Operador de processo, sócio n.º 17 122.
- Célia Marina Santos Colaço, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 7794959, emitido pelo arquivo de identificação de Santarém em 25 de Junho de 2004. Salsicheira, sócia n.º 15 376.
- Raul Crisanto Tardão Coelho, solteiro, portador do bilhete de identidade n.º 9276372, emitido pelo arquivo de identificação de Setúbal em 21 de Março de 1997. Magarefe, sócio n.º 13 907.
- Carlos Manuel Matos Correia, solteiro, portador do bilhete de identidade n.º 12247596, emitido pelo arquivo de identificação de Santarém em 30 de Maio de 2003. Oficial electricista, sócio n.º 17 550.
- Sandra Cristina Parente Santos Beijinha, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 9826376, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 15 de Outubro de 2004. Embaladora, sócia n.º 17 753.
- António Marques Rodrigues, casado, portador do bilhete de identidade n.º 4572152, emitido pelo arquivo de identificação de Santarém em 28 de Setembro de 1999. Controlador de produção de 1.ª, sócio n.º 7039.
- Mariana Conceição Santos Rocha, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 10642439, emitido pelo arquivo de identificação de Leiria em 24 de Agosto de 2001. Preparadora de conservas de peixe, sócia n.º 15 927.
- Ramiro Marques Amador, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5187524, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 3 de Junho de 1996. Operador de produtos semiacabados, sócio n.º 10 600.
- Marcelino Francisco Leitão Almeida, casado, portador do bilhete de identidade n.º 631593, emitido pelo arquivo de identificação de Santarém em 21 de Dezembro de 1995. Guarda, sócio n.º 16 881.
- Fernanda Maria Elias Timóteo, divorciada, portadora do bilhete de identidade n.º 7311707, emitido pelo arquivo de identificação de Leiria em 16 de Novembro de 1998. Preparadora de conservas de peixe, sócia n.º 13 056.
- Tamara Ivanovna Baboutskaia Gameiro, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 12639965, emitido

pelo arquivo de identificação de Santarém em 29 de Junho de 1999. Desmanchadora-salsicheira, sócia n.º 17 560.

José Carlos Crisanto Tardão Coelho, divorciado, portador do bilhete de identidade n.º 6594404, emitido pelo arquivo de identificação de Setúbal em 16 de Outubro de 2002. Desmanchador-salsicheiro, sócio n.º 17 451.

António Martins da Costa, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5086475, emitido pelo arquivo de identificação de Santarém em 23 de Maio de 2002. Motorista, sócio n.º 18 159.

Maria Manuela Bem Perceito Raimundo, casada, portadora do bilhete de identidade n.º 7588956, emitido pelo arquivo de identificação de Leiria em 19 de Outubro de 2004. Preparadora de conservas de peixe, sócia n.º 16 390.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 5 de Maio de 2005.

### **Sind. dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves — SITEMA — Eleição em 1 de Março de 2005 para o mandato de três anos (triénio de 2005-2008).**

#### **Direcção**

##### Efectivos:

Presidente — Óscar Bruno Coelho Antunes, bilhete de identidade n.º 6535291, TMA grau II, TAP, sócio n.º 1215.

Vice-presidente — Jorge da Costa Alves, bilhete de identidade n.º 7803378, TMA grau III, TAP, sócio n.º 1268.

Tesoureiro — Carlos Alberto Ferreira Simões, bilhete de identidade n.º 1126714, TMA grau III, TAP, sócio n.º 975.

##### Secretários:

José Fernando Marques Freches, bilhete de identidade n.º 5195107, TMA grau III, TAP, sócio n.º 957.

Miguel Augusto Ferraz Rodrigues, bilhete de identidade n.º 11271805, TMA grau I, TAP, sócio n.º 1620.

António José Carmo Vasco Cruz, bilhete de identidade n.º 10236936, TMA grau I, TAP, sócio n.º 1516.

José Luís Amaral Santos Silva, bilhete de identidade n.º 7355355, TMA grau II, TAP, sócio n.º 1288.

### Suplentes:

Nuno Catita Piedade Peres Ramires, bilhete de identidade n.º 8433975, TMA grau I, TAP, sócio n.º 1533.  
Rosa Cristina Ramos Pereira, bilhete de identidade n.º 10986538, TMA grau I, TAP, sócio n.º 1763.  
Paulo José Travassos Santos, bilhete de identidade n.º 7632435, chefe de grupo, TAP, sócio n.º 1240.  
Paulo Alexandre Santos Marques, bilhete de identidade n.º 8832157, TMA grau I, TAP, sócio n.º 1316.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 5 de Maio de 2005.

### **Sind. dos Médicos do Norte — Eleição em 16 de Março de 2005 para mandato de três anos (trienio de 2005-2007).**

#### **Direcção**

##### Efectivos:

- Alberico José Santos Pires, portador do bilhete de identidade n.º 525186, de 28 de Setembro de 2004, nascido em 27 de Janeiro de 1948, sócio n.º 985, Apartado 71, 5340 Macedo de Cavaleiros, local de serviço: Sub-Região de Saúde de Bragança.
- António Manuel Rodrigues Dias, portador do bilhete de identidade n.º 5543685, de 22 de Novembro de 2002, nascido em 5 de Dezembro de 1949, sócio n.º 35, residente na Avenida da Liberdade, 319, 1.º, D, Braga, local de serviço: Hospital de São Marcos, Braga.
- António Manuel Santos Pereira Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 3083897, de 4 de Abril de 2001, nascido em 25 de Maio de 1954, sócio n.º 562, Apartado 162, Amarante, local de serviço: Centro Hospitalar de Vila Real/Peso da Régua, S. A.
- Armando Manuel Soares Silveira, portador do bilhete de identidade n.º 2199678, de 6 de Novembro de 2001, nascido em 28 de Fevereiro de 1950, sócio n.º 854, residente na Rua do Dr. Júlio Teixeira, 29, 5000-534 Vila Real, local de serviço: Sub-Região de Saúde de Vila Real.
- Arnaldo Jorge Monteiro de Araújo e Silva, portador do bilhete de identidade n.º 1779691, de 21 de Janeiro de 2001, nascido em 1 de Fevereiro de 1950, sócio n.º 56, residente na Rua de Latino Coelho, 128, 1.º, D, Porto, local de serviço: ARS do Norte.
- Bernardo José Portela Vilas Boas, portador do bilhete de identidade n.º 2870564, de 22 de Julho de 1994, nascido em 7 de Maio de 1952, sócio n.º 990, residente na Rua do Monte dos Congregados, 40, 1.º, D, frente, Porto, local de serviço: Sub-Região de Saúde do Porto.
- Fátima Maria Rodrigues Pinto Sousa, portadora do bilhete de identidade n.º 3563473, de 21 de Agosto de 2003, nascida em 7 de Maio de 1958, sócia n.º 1438, residente na Praceta de Monserrate, 38, 2.º, D, 4450-198 Matosinhos, local de serviço: Sub-Região de Saúde do Porto.
- Fernando Augusto da Conceição Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 2707919, de 10 de Dezembro de 1996, nascido em 30 de Janeiro de 1952, sócio n.º 41, residente na Rua da Arroiteia, 126, 3.º, tr., Leça do Balio, Matosinhos, local de serviço: Hospital de Crianças Maria Pia, no Porto.
- Fernando Gabriel Medeiros Paiva, portador do bilhete de identidade n.º 1128000, de 8 de Março de 1995, nascido em 27 de Fevereiro de 1945, sócio n.º 212, residente na Rua de Pinheiro Manso, 594-B, 8, hab. 82, Porto, local de serviço: DRN-IDT.
- Henrique Manuel da Silva Botelho, portador do bilhete de identidade n.º 3285091, de 22 de Junho de 1994, nascido em 17 de Julho de 1956, sócio n.º 576, residente na Quinta da Naia, lote 18, casa 2, Gondizalves, 4705-298 Braga, local de serviço: Sub-Região de Saúde de Braga.
- João Filipe Sousa Magalhães Neves Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 10297984, de 9 de Julho de 1999, nascido em 9 de Setembro de 1974, sócio n.º 1274, residente na Rua de Eugénia de Castro, 426, hab. 52, Porto, local de serviço: Hospital Geral de Santo António, S. A., no Porto.
- Jorge Bráulio Quelhas de Azevedo Coutinho, portador do bilhete de identidade n.º 2728203, de 4 de Abril de 1996, nascido em 28 de Janeiro de 1952, sócio n.º 7, residente na Rua de Hernâni Torres, 79, 3.º, D, Porto, local de serviço: Hospital Geral de Santo António, S. A., no Porto.
- Jorge Manuel Santos Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 2446755, de 16 de Junho de 1994, nascido em 28 de Abril de 1952, sócio n.º 59, residente na Rua do Orfeão do Porto, 352, 9.º, B, Edif. Porto Douro, Porto, local de serviço: Hospital de São João.
- José Manuel Barbas do Amaral, portador do bilhete de identidade n.º 180864, de 16 de Maio de 2003, nascido em 3 de Agosto de 1948, sócio n.º 260, residente na Rua 10, 90, Urb. Lidador, Vila Nova Telha, Maia, local de serviço: Hospital Geral de Santo António, S. A., no Porto.
- José Pedro Antunes Neves de Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 1767919, de 25 de Junho de 1999, nascido em 12 de Dezembro de 1949, sócio n.º 645, residente na Rua de Eugénio de Castro, 426, hab. 52, Porto, local de serviço: Hospital Distrital de São João da Madeira.
- Leonardo José Ferreira de Sousa Magalhães, portador do bilhete de identidade n.º 876346, de 21 de Setembro de 1998, nascido em 31 de Março de 1948, sócio n.º 61, residente na Rua da Alegria, 1904, 2.º, D, Porto, local de serviço: Sub-Região de Saúde do Porto.
- Margarida Conceição Reis Pedreira Lima, portadora do bilhete de identidade n.º 3091664, de 14 de Maio de 1998, nascida em 11 de Novembro de 1954, sócia n.º 1238, residente na Rua do Prof. Mota Leite, 12, 6.º, AS, 4705-106 Braga, local de serviço: Sub-Região de Saúde de Braga.
- Maria Cecília da Conceição Sevivas Alves, portadora do bilhete de identidade n.º 1916397, de 8 de Setem-

bro de 1997, nascida em 15 de Dezembro de 1950, sócia n.º 101, residente na Rua de Artur Almeida de Carvalho, 40, Chaves, local de serviço: Sub-Região de Saúde de Vila Real.

Maria Merlinde da Fonseca Magalhães Madureira, portadora do bilhete de identidade n.º 858644, de 7 de Maio de 2003, nascida em 26 de Agosto de 1948, sócia n.º 12, residente na Rua dos Vanzeleres, 218, 4100-482 Porto, local de serviço: Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia.

Manuel Justino Matos Cunha, portador do bilhete de identidade n.º 6526616, de 15 de Setembro de 1995, nascido em 10 de Agosto de 1964, sócio n.º 899, residente na Rua de D. Afonso III, 22, Chaves, local de serviço: Hospital Distrital de Vila Real.

Maria Augusta Canelas Lopes Ferreira, portadora do bilhete de identidade n.º 2117450, de 13 de Janeiro de 1998, nascida em 25 de Outubro de 1953, sócia n.º 658, residente na Rua de Martim Freitas, 152, 1.º, E, Porto, local de serviço: ULS de Matosinhos, S. A.

Maria do Céu Pinto de Brito Rodrigues, portadora do bilhete de identidade n.º 2708742, de 26 de Junho de 1997, nascida em 18 de Maio de 1952, sócia n.º 10, residente na Rua de Andresas, 148,7.4, Porto, local de serviço: Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia.

Maria Manuela de Lemos Santos Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 2714943, de 25 de Fevereiro de 2002, nascida em 12 de Março de 1948, sócia n.º 354, residente na Rua de Augusto César Mendonça, 85, rés-do-chão, esquerdo, 4445-648 Ermesinde, local de serviço: Sub-Região de Saúde do Porto.

Raul Miguel Matos Cunha, portador do bilhete de identidade n.º 6257626, de 19 de Abril de 1999, nascido em 8 de Junho de 1963, sócio n.º 1321, residente na Quinta da Trindade, lote 38, Chaves, local de serviço: Hospital Distrital de Chaves.

Rosa de Fátima Dinis Ribeiro, portadora do bilhete de identidade n.º 6941833, de 7 de Maio de 1997, nascida em 13 de Maio de 1956, sócia n.º 553, residente no Bairro da Pedreira, Vilar de Nantes, Chaves, local de serviço: Sub-Região de Saúde de Vila Real.

#### Suplentes:

José Manuel Lima Martins, portador do bilhete de identidade n.º 1931738, de 21 de Janeiro de 2003, nascido em 17 de Dezembro de 1950, sócio n.º 437, residente na Avenida de Luís de Camões, 50, 1.º, 4900-473 Viana do Castelo, local de serviço: Sub-Região de Saúde de Viana do Castelo.

Jorge Manuel Bastos Amil Dias, portador do bilhete de identidade n.º 3012782, de 21 de Março de 1995, nascido em 5 de Junho de 1954, sócio n.º 43, residente na Rua do Dr. Manuel Sousa Dias Júnior, 273, 4470-786 Maia, local de serviço: Hospital de São João, no Porto.

Luís António Pacheco de Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 3327140, de 6 de Janeiro de 1997, nascido em 20 de Fevereiro de 1956, sócio n.º 183, residente na Fonte Quente, lote 18 B, Meadela, Viana do Castelo, local de serviço: DRN-IDT.

Luís José da Rocha Freixo, portador do bilhete de identidade n.º 3329364, de 21 de Maio de 1998, nascido

em 30 de Junho de 1955, sócio n.º 1142, residente no lugar de São Gil, 4925-585 Perre, local de serviço: Sub-Região de Saúde de Viana do Castelo. Sebastião José da Cunha Torres Correia, portador do bilhete de identidade n.º 3161951, de 7 de Setembro de 1994, nascido em 6 de Abril de 1955, sócio n.º 348, residente na Praceta de José Régio, 115, rés-do-chão, Matosinhos, local de serviço: Dep. Psiquiatria e Saúde Mental do H. Padre Américo/H. Vale do Sousa, S. A.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 5 de Maio de 2005.

### **Sind. dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões — Eleição em 18 de Abril de 2005 para o triénio de 2005-2007.**

#### Direcção

Presidente — Aristides Marques Peixoto, casado, natural de Santa Marinha, Vila Nova de Gaia, filho de Marcelino Júlio Peixoto e de Maria Arminda Marques, residente na Rua de Nova de Nazarães, 191, 1.º, esquerdo, em Vila Nova de Gaia, trabalhador portuário, associado n.º 20 218, portador do bilhete de identidade n.º 3009163, de 21 de Janeiro de 2005, do arquivo de Lisboa, contribuinte n.º 133159701.

Vice-presidente — José Augusto Gomes Soares, casado, natural de Matosinhos, filho de Manuel Pinto Soares e de Celestina Gomes da Costa, residente na Avenida de Salgado Zenha, 934, 2.º, esquerdo, em Custóias, Matosinhos, trabalhador portuário, associado n.º 11240, portador do bilhete de identidade n.º 5814128, de 23 de Março de 2001, do arquivo de Lisboa, contribuinte n.º 127678700.

Tesoureiro — Hélder José Mascarenhas de Carvalho, casado, natural de São Nicolau, Porto, filho de Carlos Santos Carvalho e de Fernanda Marques Mascarenhas, residente na Rua de Sá de Miranda, entrada 123-C, 42, em Paranhos, Porto, trabalhador portuário, associado n.º 31051, portador do bilhete de identidade n.º 3718011, de 3 de Abril de 2002, do arquivo do Porto, contribuinte n.º 136982786.

Secretário — José Eduardo Maia Pinho Pinhal, casado, natural de Matosinhos, filho de Eduardo Pinho Pinhal e de Gracinda Maia, residente na Travessa de Helena Vieira da Silva, 83, 3.º, esquerdo, em Leça da Palmeira, Matosinhos, trabalhador portuário, associado n.º 20 253, portador do bilhete de identidade n.º 3181886, de 19 de Outubro de 1999, do arquivo de Lisboa, contribuinte n.º 148663958.

Vogal — Adriano Porfírio Rocha Valente, casado, natural de São Nicolau, Porto, filho de António Silva Valente e de Albertina Rocha da Conceição, residente na Rua de Augusto Gil, bloco B, entrada 124, 1.º, direito, Porto, trabalhador portuário, associado n.º 31027, portador do bilhete de identidade n.º 3447906, de 17 de Fevereiro de 2003, do arquivo do Porto, contribuinte n.º 149552467.

Suplente — Joaquim Manuel dos Santos Araújo, casado, natural de Matosinhos, filho de Aníbal Costa Araújo e de Maria Teresa Godinho Santos, residente na Rua do Arquitecto Bruno Reis, 142, Leça da Palmeira, Matosinhos, trabalhador portuário, associado n.º 31217, portador do bilhete de identidade n.º 5798902, de 9 de Agosto de 2001, do arquivo de Lisboa, contribuinte n.º 150180454.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 6 de Maio de 2005.

### **Sind. dos Trabalhadores das Ind. Metalúrgicas e Metalomecânicas do Dist. de Braga — Eleição em 14 e 15 de Abril para o mandato de 2005 a 2008.**

#### **Direcção**

Adão Joaquim Oliveira Quintela, sócio n.º 1173, montador-ajustador de 1.ª, bilhete de identidade n.º 8658036, de 25 de Novembro de 1994, do arquivo de Lisboa, empresa CACHAPUZ — Equipamentos para Pesagem, S. A., Braga.

António José Ferreira da Silva, sócio n.º 5656, cortador-prensador de 1.ª, bilhete de identidade n.º 11599871, de 25 de Março de 2003, do arquivo de Lisboa, empresa Manuel Machado & C.ª, L.ª, Guimarães.

Augusto Carlos Salgado Vieira, sócio n.º 7059, soldador por electroarco de 1.ª, bilhete de identidade n.º 8255671, de 21 de Janeiro de 2002, do arquivo de Lisboa, empresa Amtrol Alfa — Metalomecânica, S. A., Guimarães.

Carlos Manuel Costa Cruz, sócio n.º 2740, polidor de 1.ª, bilhete de identidade n.º 9126586, de 22 de Outubro de 1998, do arquivo de Braga, empresa Jado Ibéria — Produtos Metalúrgicos, S. A., Braga.

Celestino Silva Gonçalves, sócio n.º 20, montador de peças em série de 1.ª, bilhete de identidade n.º 5838559, de 20 de Janeiro de 2003, do arquivo de Braga, empresa Ex-Metals Prumo, L.ª, Braga.

Domingos Antunes Cerqueira, sócio n.º 299, torneiro de peças em série de 1.ª, bilhete de identidade n.º 5886431, de 15 de Setembro de 1997, do arquivo de Braga, empresa Ferragens e Metais de Santos & C.ª, L.ª, Braga.

Emanuel João Loureiro Sousa, sócio n.º 8563, guilhotineiro de 1.ª, bilhete de identidade n.º 12150808, de 9 de Janeiro de 2003, do arquivo de Lisboa, empresa Manuel Marques Herdeiros, S. A., Guimarães.

João Martins Cunha, sócio n.º 4987, laminador de 1.ª, bilhete de identidade n.º 10670065, de 28 de Outubro de 2003, do arquivo de Lisboa, empresa Manuel Machado & C.ª, L.ª, Guimarães.

Jorge Manuel Gonçalves Freitas, sócio n.º 5715, cortador-prensador de 1.ª, bilhete de identidade

n.º 11359880, de 20 de Maio de 1999, do arquivo de Lisboa, empresa Manuel Marques Herdeiros, S. A., Guimarães.

José António Silva Macedo, sócio n.º 7858, serralheiro de 1.ª, bilhete de identidade n.º 7043628, de 10 de Fevereiro de 2000, do arquivo de Lisboa, empresa Ferreira & Silva, L.ª, Guimarães.

José Horácio Vieira de Sousa, sócio n.º 3110, estampador-prensador de 1.ª, bilhete de identidade n.º 5788617, de 12 de Outubro de 2004, do arquivo de Braga, empresa Jado Ibéria — Produtos Metalúrgicos, S. A., Braga.

José Manuel Rodrigues Pereira, sócio n.º 6218, operador de máquinas de balancé de 1.ª, bilhete de identidade n.º 12177097, de 10 de Dezembro de 2003, do arquivo de Lisboa, empresa Amtrol Alfa — Metalomecânica, S. A., Guimarães.

Luís Miguel Sampaio Oliveira, sócio n.º 8007, afinador de máquinas de 1.ª, bilhete de identidade n.º 11085982, de 5 de Abril de 1999, do arquivo de Lisboa, empresa Continental Mabor, Famalicão.

Manuel Augusto Ferreira Ribeiro, sócio n.º 8004, torneiro de peças em série de 1.ª, bilhete de identidade n.º 6498552, de 25 de Agosto de 2003, do arquivo de Lisboa, empresa LEICA — Aparelhos Ópticos Precisão, S. A., Famalicão.

Manuel Ferreira Pereira, sócio n.º 21/78, torneiro de peças em série de 1.ª, bilhete de identidade n.º 6925040, de 7 de Fevereiro de 2001, do arquivo de Lisboa, empresa LEICA — Aparelhos Ópticos Precisão, S. A., Famalicão.

Manuel Lima Campos, sócio n.º 63/61, torneiro mecânico de 1.ª, bilhete de identidade n.º 744628, de 30 de Dezembro de 1999, do arquivo de Lisboa, empresa CRUMP — Indústria Metalomecânica, S. A., Famalicão.

Manuel Torres Alves Pontes, sócio n.º 2943, primeiro-caixeiro, bilhete de identidade n.º 1814940, de 1 de Abril de 1997, de arquivo de Braga, empresa Ranhada & Teixeira, L.ª, Braga.

Marco Paulo Fernandes Marques, sócio n.º 7711, polidor de 1.ª, bilhete de identidade n.º 11760364, de 31 de Outubro de 2002, do arquivo de Lisboa, empresa Cutelarias Jotta, L.ª, Guimarães.

Mário Armindo Fonseca Cunha Azevedo, sócio n.º 8005, pintor especializado de 1.ª, bilhete de identidade n.º 3001505, de 28 de Setembro de 2001, do arquivo de Lisboa, empresa LEICA — Aparelhos Ópticos Precisão, S. A., Famalicão.

Paulo Teixeira Cunha, sócio n.º 8564, soldador por electroarco de 1.ª, bilhete de identidade n.º 10185907, de 11 de Agosto de 2003, do arquivo de Lisboa, empresa Amtrol Alfa — Metalomecânica, S. A., Guimarães.

Sérgio Domingos Correia Soares, sócio n.º 8463, motorista, bilhete de identidade n.º 11238340, de 28 de Janeiro de 2005, do arquivo de Lisboa, empresa MECFRI — Indústria de Refrigeração, L.ª, Fafe.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 6 de Maio de 2005.



**Sind. Nacional e Democrático dos Professores — SINDEP — Eleição em 21 e 22 de Abril de 2005 para o quadriénio de 2005-2009**

**Direcção**

Número	Nome	Estabelecimento de ensino	Localidade	Quadro
	Efectivos:			
20	Carlos Alberto Alvarez de Faria e Chagas, secretário-geral do SINDEP.	Universidade Lusófona .....	Lisboa .....	
2 012	António Jesus Seixas, tesoureiro do SINDEP.	EB 2, 3 de Alfragide .....	Alfragide .....	QE.
23 072	Abel Alexandre Marques de Moura .....	EB 2, 3 de Castro Osório .....	Mangualde .....	QE.
11 973	Ada Maria Costa Pereira da Silva .....	Escola Secundária Infante D. Henrique.	Porto .....	QE.
23 317	Adélia Emília Pereira José Martins .....	E. B. 1 de Martim .....	Murça .....	Contratada.
38 469	Adelino João Peixoto da Costa Caixeiro .....	EB 1 de Santana/Neiva .....	Viana do Castelo .....	QZP — 16.
12 639	Adelino Raimundo dos Santos .....	Escola Secundária Daniel Sampaio .....	Sobreda, Almada .....	QE.
40 605	Adérito Octávio Alves Ferreira .....	EB 1 de São Martinho .....	Funchal .....	Contratado.
23 042	Agostinho Nogueira Rosado Morgado .....	Escola Secundária Tomás Cabreira .....	Faro .....	QE.
4 664	Alberta Paula Magalhães Baldaia de Queirós.	Jardim-de-Infância São Nicolau .....	Mesão Frio (A) .....	QZP — Vila Real.
22 699	Albertina Graciosa M. L. B. Glória Alves	EB 2, 3 de D. Martinho de Castelo Branco.	Portimão .....	QE.
38 613	Albina Teixeira Moura Reis Rodrigues	Agrupamento de Escolas de Vale de Milhaços.	Vale de Milhaços .....	QE.
23 585	Alcides José da Silva Ramos .....			Não colocado.
38 382	Alcina Maria Vieira de Moura .....	EB 1 de Tazem .....	Carracedo .....	QZP — Vila Real.
12 689	Aldina Túlia Figueiredo Longo .....	Escola Secundária Padre Alberto Neto.	Queluz, Sintra .....	QE.
23 309	Alexandra B. E. Q. Ribeiro Alexandre .....			Contratada.
38 403	Alexandra da Conceição Ferreira Correia	EB 1 de Alpendorada .....	Marco de Canaveses .....	QZP — 22.
40 365	Alexandra Isabel M. Santos .....	EB 1 dos Canaviais .....	Évora .....	QZP.
12 152	Alexandra Maria Barra Rocha .....	Escola Secundária Manuel Teixeira Gomes.	Portimão .....	QE.
37 838	Almerinda Evangelista Maldonado Melo	EB 1 — Borralha .....	Montalegre .....	QZP — Vila Real.
4 701	Alzira da Silva Moreira .....	Jardim-de-Infância de Alpalhão .....	Alpalhão, concelho de Anadia.	QE.
38 451	Amélia de Lima Carvalho Cruz .....	EB 1 de Arrentela .....	Arrentela .....	QE.
40 366	Amélia Lurdes Figueiredo G. C. Sarago.	EB Int. Prof. <sup>a</sup> Ana Maria Ferreira Gordo.	Crato .....	Professora do 1.º ciclo — QE.
38 990	Ana Amália Morais Vaz Moreno .....	EB — 1 n.º 5 de Mirandela .....	Mirandela .....	QZP — Tâmega.
37 872	Ana Carolina Machado Alves de Quinteiro.	EB 1 de Vila Pouca de Aguiar .....	5450 Vila Pouca de Aguiar	QZP — Vila Real.
38 446	Ana Catarina Pereira Sousa M. Rua .....	EB 1 de Alvarelos .....	Valpaços .....	QZP — Braga.
4 611	Ana Cecília Martins Rosário .....	Jardim-de-Infância de Vale de Telhas	Mirandela .....	QZP — 04.
23 586	Ana Cristina Alves Pinto Pereira .....	EB 2, 3 de Alter do Chão .....	Alter do Chão .....	QE.
38 562	Ana Cristina Antão da Silva Fulgêncio .....	EB 1 n.º 3 de Pinhal Novo .....	Palmela .....	QE.
12 443	Ana Cristina Custódio Viegas da Fonseca	EB 2, 3 Sophia de Mello Breyner Andersen.	Brandoa .....	QZP.
22 981	Ana Cristina Dias Martins Gonçalves .....	EB 2, 3 Poeta Emiliano da Costa Estoi .....	8000 Faro .....	QZP — Algarve.
12 174	Ana Cristina Hopffer Silva Graça .....	EB 2, 3 de Olaias .....	Lisboa .....	QE.
12 389	Ana Filipa Romão Nicolau .....	Escola Secundária/3.º Ciclo Sobral de Monte Agraço.	Sobral de Monte Agraço .....	QE.
4 990	Ana Isabel Arega Roncero Guiomar Correia.	Jardim-de-Infância de Carvalhais .....	Mirandela .....	QZP — 04.
40 010	Ana Isabel Batista Caeiro Assunção .....	EB 1 n.º 2 de Pinheiro de Loures .....	São Sebastião de Guerreiros.	Contratada.
22 697	Ana Lúcia Tavares de Sá Estevens .....	EB 2, 3 de D. Martinho de Castelo Branco.	Portimão .....	QE.
4 705	Ana Luís Teles Pinto .....	Jardim-de-Infância de Vale Vanços	Coruche .....	QE.
40 623	Ana Luísa Constantino da Silva .....	Jardim-de-Infância e ATL de Benavente.	Benavente .....	Professora do 1.º ciclo contratada.
40 337	Ana Luísa Costa Horta Correia .....	Agrupamento Vertical Prof. <sup>a</sup> Paula Nogueira.	Olhão .....	QE.
12 400	Ana Luísa Gomes Matias Noronha .....	Escola Secundária de Vendas Novas	Vendas Novas .....	QE.
4 788	Ana Luísa Mota Vieira Sousa Carvalho .....	Colégio Ninho Maternal .....	Algueirão .....	Educadora de infância — QE.
38 662	Ana Margarida Fernandes B. Ribeiro .....	EB 1 da Padrela .....	Valpaços .....	QZP — Braga.
37 695	Ana Margarida Simões Borges Mendes .....	EB 1.º Ciclo n.º 1 de Sangalhos .....	Sangalhos .....	QZP.
12 248	Ana Margarida Vieitas de Castro .....	EB 2, 3 Dr. Armando Lizandro .....	Coruche .....	QZP.
37 888	Ana Maria Araújo Rodrigues .....	EB 1 Quinta da Igreja, São Vicente	Braga .....	QZP — Braga.
40 297	Ana Maria Bação S. Guerreiro Piçarra .....	EB 2, 3 Santa Clara .....	Boa Fé .....	QE.
7 086	Ana Maria Balsinha Maia Vicente .....	EB 1 n.º 2 de Monchique .....	Monchique .....	QE.
23 131	Ana Maria Calado da Costa Magalhães .....	EB 2, 3 Júlio de Carvalhal .....	Valpaços .....	QND.
4 779	Ana Maria Carlos Pena de Brito .....	Jardim-de-Infância de Vila Nova de Muía.	Ponte da Barca .....	QZP — 16.

Número	Nome	Estabelecimento de ensino	Localidade	Quadro
23 157	Ana Maria da Conceição Gonçalves . . . .	EB 2, 3 da Quinta de Marrocos . . . .	Lisboa . . . . .	QE.
4 783	Ana Maria Duarte C. C. Sousa Moreira	Jardim-de-Infância Cabeça Santa . . .	Penafiel . . . . .	Contratada.
23 615	Ana Maria G. M. Contreiras e Martelo	EB 2, 3 Dr. Manuel de Brito Camacho	Aljustrel . . . . .	QE.
37 878	Ana Maria Lemos Antunes da Silva . . . .	EB 1 de Ponte de Lima . . . . .		QND.
12 091	Ana Maria Lopes Mirotto . . . . .	EB 2, 3 de Arganil . . . . .	Arganil . . . . .	QE.
3 389	Ana Maria Mira Correia de Jesus . . . . .	EB 1 n.º 2 de Faro . . . . .	Faro . . . . .	QE.
4 889	Ana Maria Oliveira Dias . . . . .	Jardim-de-Infância n.º 1 de Resende (QZP — Douro Sul).	Resende . . . . .	QZP — Douro Sul.
40 313	Ana Maria Ramos Carita Valente . . . . .	EB 1 de Corredoura . . . . .	Portalegre . . . . .	QE.
40 545	Ana Maria Rodrigues Gaspar Chaves . . . .	EB 1 Couto de Ervededo . . . . .	Chaves . . . . .	QZP — Braga.
40 481	Ana Maria Rodrigues Pedro Parreiras . . .	EB 1 Fernando de Bulhões . . . . .	Santo António dos Cavaleiros.	QE.
37 857	Ana Maria Saraiva de Oliveira . . . . .	Agrupamento de Escolas Lindley Cintra.	Lisboa . . . . .	QE.
23 408	Ana Maria Saraiva Fonseca Lobo . . . . .	Agrupamento Vertical de Escolas Diogo Cão.	Vila Real . . . . .	QE.
37 966	Ana Maria Sena Alves . . . . .	EB 1 de Moreiras . . . . .	Chaves . . . . .	QZP — Vila Real
22 701	Ana Maria Silvestre Nunes dos Santos . . .	EB 2, 3 de D. Martinho de Castelo Branco.	Portimão . . . . .	QE.
40 148	Ana Maria Teixeira Ferreira . . . . .	EB 1/PE Jardim da Serra . . . . .	Câmara de Lobos . . . . .	Contratada.
38 507	Ana Maria Teixeira Gomes Moutinho . . .	EB 1 n.º 4 de Mirandela . . . . .	Mirandela . . . . .	QZP — Bragança
40 298	Ana Maria Trindade Pathé . . . . .	EB 1 de Rossio de São Brás . . . . .	Évora . . . . .	QE.
40 045	Ana Patrícia Lopes da Silva . . . . .	EB 2, 3 Guilherme Sephens . . . . .	Marinha Grande . . . . .	Contratada.
37 985	Ana Paula Barreto Neves L. Teixeira . . .	EB 1 de Castelo Novo . . . . .	Castelo Novo, concelho do Fundão.	QZP.
4 931	Ana Paula Coelho da Silva . . . . .	Jardim-de-Infância de Pereiro . . . . .	Pereiro . . . . .	QE.
23 226	Ana Paula dos Santos Silva Brinca . . . . .	EB 2, 3 Sofia de Melo Breyner Andersen.	Amadora . . . . .	QE.
12 285	Ana Paula Ferreira S. Pires . . . . .	EB 2, 3 de Pinhal de Frades . . . . .	Pinhal de Frades . . . . .	QE.
23 109	Ana Paula Geraldo de Jesus . . . . .	Escola Secundária de Pinheiro e Rosa	Faro . . . . .	QZP.
23 061	Ana Paula Gonçalves Borges Ribeiro . . .	EB 2, 3 de Vila Pouca de Aguiar . . . .	5450 Vila Pouca de Aguiar	QZP — península de Setúbal.
12 178	Ana Paula Lopes de Matos . . . . .	EB 2, 3 do Caramulo . . . . .	Caramulo, Tondela . . . . .	QE.
12 054	Ana Paula M. Gonçalves Jesus . . . . .	EB 2, 3 de José Buisel . . . . .	Portimão . . . . .	QE.
38 428	Ana Paula Monteiro Cardoso . . . . .			Contratada.
38 185	Ana Paula Morais Fernandes Reis . . . . .	EB 1 de Pedras Salgadas . . . . .	Vila Pouca de Aguiar . . . . .	QZP — Vila Real.
12 117	Ana Paula Morais Vilarinho Correia . . . .	Escola Secundária de Mirandela . . . .	Mirandela . . . . .	QND.
4 890	Ana Paula Pereira Vieira . . . . .	Jardim-de-Infância de Vale Covo . . . .	Alpendorada . . . . .	Contratada.
23 136	Ana Paula Teixeira Pinto . . . . .	Gabinete Coordenador de Educação Artística — Funchal.	Funchal, Madeira . . . . .	QZP — Madeira.
12 790	Ana Rosa Martins Dias . . . . .	Agrupamento de Escolas do Mosteiro e Cávado.	Panóias, Braga . . . . .	QND.
37 735	Ana Silveira Afonso Marques . . . . .	EB 1 n.º 2 de Corroios . . . . .	Alto do Moinho, Seixal . . . . .	QE.
40 275	Ana Sofia da Costa Macedo . . . . .	EB 2/3 Diogo Bernardes . . . . .	Ponte da Barca . . . . .	Contratada.
23 467	Ana Sofia de Castro Pereira Miranda . . . .	EB 2, 3 D. José I . . . . .	Vila Real de Santo António	QZP.
12 552	Ana Teresa Tomás Vitorino Barreira . . . .	EB 2, 3 de Marinhas . . . . .	Marinhais, concelho de Salvaterra de Magos.	QZP.
40 405	Anabela da Cruz L. Pita S. Serafim . . . . .	Centro Regional de Segurança Social Casa Pia.	Évora . . . . .	QE.
39 950	Anabela da Silva Castanheira Monteiro . .	Jardim-de-Infância da Vista Alegre	Sardoura, Castelo de Paiva	QND.
12 089	Anabela da Silva Ferreira Pina . . . . .	Escola Secundária de Vagos . . . . .	Vagos . . . . .	QE.
38 610	Anabela de Sousa Campos Santos Carvalho.	EB 1 de Ólas (QZP — Douro Sul) . . .	São João da Pesqueira . . . .	QZP — Douro Sul.
12 135	Anabela Maria Dias Ferreira . . . . .	EB 2, 3 de Fânzeres . . . . .	Rua do Alto de Barreiros, 790, 4510-485 Fânzeres, Gondomar.	QND.
38 669	Anabela Morais Delgado Teixeira . . . . .	EB 1 de Vila Nova de Veiga . . . . .	Chaves . . . . .	QZP — Tâmega.
38 881	Anabela Pereira Barreira Mesquita . . . . .	EB 1 de Cruzeiro n.º 1 — Alvão . . . .	Oliveira de Azeméis . . . . .	QZP — Entre Douro e Vouga.
12 299	Anabela Reis Alemão R. Quitério Costa	EB 2, 3 de Pinhal de Frades . . . . .	Pinhal de Frades . . . . .	QE.
37 903	Andréa Gomes Pereira da Costa . . . . .	EB 1 de Boavista . . . . .	Fraião, Braga . . . . .	QZP — Braga.
23 165	Ângela Maria Beltran Lopes . . . . .	Escola Secundária Filipa de Vilhena	Porto . . . . .	QZP — Porto.
40 622	Ângela Maria dos Santos Silva Semião . .			
12 872	Ângela Maria Gonçalves Dias Santos . . . .	EB 2, 3 Almirante Gago Coutinho	Lisboa . . . . .	QZP.
23 265	Ângela Maria Jesus Silva Bernardo . . . . .	EB 2, 3 de Algoz . . . . .	Algoz . . . . .	
40 334	Angélica Constança Rodrigues . . . . .	EB 1 Professor Agostinho da Silva n.º 53.	Marvila, Lisboa . . . . .	QZP — Lisboa 23.
40 302	Antónia Maria Romano Garcia Machado	EB Int. Frei Manuel Cardoso . . . . .	Fronteira . . . . .	Professora do 1.º ciclo — QZP.
12 622	António Agostinho Parente Pereira . . . . .	Escola Secundária de Monserrate . . .	Viana do Castelo . . . . .	QND — destacado do SIND-DEP.
12 623	António Alberto Matos Guedes da Silva	Escola Secundária Rodrigues de Freitas.	Porto . . . . .	QE.
23 116	António Augusto Silva Peixoto . . . . .	EB 2, 3 Florbela Espanca . . . . .	R. da Escola Preparatória . . . . .	QND.

Número	Nome	Estabelecimento de ensino	Localidade	Quadro
12 582	António Bernardino Santos Roxo	Escola Secundária Pedro Alexandrino.	Póvoa de Santo Adrião	QE.
38 471	António Cândido Torres Alves	EB 1 Correlhá	Ponte de Lima	QZP-16.
38 589	António da Cunha Magalhães	EB 2, 3 de Vila Pouca de Aguiar	Vila Pouca de Aguiar	QZP — Tâmega.
12 764	António Eduardo Sotto-Mayor F. Campião.	EB 2, 3/Secundária de Ourique	Ourique	QE.
37 738	António Elói Cristina Gomes	EB 1 da Anadia	Anadia	QE.
2 302	António Francisco Baptista Marques	EB Int. D. António da Costa	Almada	QE.
37 891	António Joaquim da Silva Basto	EB 1 Mosteiro Valdreu	Vila Verde	QZP — Braga.
23 463	António Joaquim Tavares Alves	EB 2, 3 de José Régio	Portalegre	QE.
12 787	António Jorge Nunes Marques	Escola Secundária D. João V	Damaia, Amadora	QE.
12 356	António José Dias Castro Freitas	Escola Secundária de Santo António	Barreiro	QE.
2 267	António José Martins Ferreira			Aposentado.
12 451	António José Pinho Gaspar Neves	Escola Secundária Emídio Navarro	Almada	QE.
1 243	António José Saldanha Antão Carvalho	Escola Secundária/3.º Ciclo Sobral de Monte Agraço.	Sobral de Monte de Monte Agraço.	QE.
12 274	António Lopes Batalha	Escola Secundária Dr. Azevedo Neves.	Damaia	QE.
23 492	António Manuel Baltazar Boinas	EB 2, 3 de José Régio	Portalegre	QE.
38 869	António Manuel Borges	EB 1 n.º 1 de Mirandela	Mirandela	QZP — Bragança
22 788	António Manuel Crujeiro Barreto	EB 2 de Pêro da Covilhã	Covilhã	QE.
12 395	António Manuel M. Batista	EB 2, 3 da Merceana	Merceana	QE.
12 129	António Mariano Lopes Anjos Fernando	Escola Secundária de Eça de Queirós	Lisboa	QE.
12 366	António Pedro Neves Fialho Tojo	Escola Secundária da Amora	Amora	QE.
22 650	António Pedro Roque Visitação Oliveira	Escola Secundária Daniel Sampaio	Sobreda	QE.
12 188	António Pinto Faria			Aposentado.
23 049	António Sérgio Lopes de Oliveira	Escola Secundária Fontes Pereira de Melo.	Porto	QE.
12 064	António Sobral da Bica	Escola Secundária António Inácio da Cruz.	Grândola	QE.
1 661	António Vicente Paulo Lourenço	Escola Secundária/3.º Ciclo Sobral de Monte Agraço.	Sobral de Monte de Monte Agraço.	QE.
23 080	Aparício Rodrigues Alves	EB 2, 3 Júlio de Carvalhal	Valpaços	QND.
38 316	Aristides Rodrigues	EB 1 n.º 26	Lisboa	QE.
12 767	Armada Maria Alves Cabral	Escola Secundária de São Lourenço	Portalegre	QE.
40 604	Armando Agostinho Rodrigues Taipa	EB 1 Aqualva	Cacém	QZP — Lisboa Ocidental.
38 005	Armando José Matos Jeremias	EB 1 de Cidadelha de Jales	5450 Vila Pouca de Aguiar	QZP — Vila Real.
23 089	Armando Óscar Portela Queirós de Matos	EB 2, 3 Soares dos Reis	Vila Nova de Gaia	QE.
12 738	Arménio Pedro Martinho Pires	Escola Secundária Avelar Brotero	Coimbra	QE.
38 646	Arminda Rosa da Silva	EB 1 de Vale da Sancha	Mirandela	QZP — 04.
38 558	Armindo Torres Martins	EB 1 Arcozelo	Ponte de Lima	QND.
7 198	Augusto da Silva Penas	EB 1 dos Biscainho	Coruche	QE.
38 696	Áurea Sofia Ventura Ribeiro	EN 1 Igreja — Romariz	Igreja, Romariz	QZP — 21.
40 251	Aurora da Conceição Martins Queirós	E. B. 1 Bela Vista	Fânzeres, Gondomar	QZP — Porto.
37 506	Aurora da Silva Ferreira Quesada	EB 1 Torregim, Baguim, Gondomar	Rua do Padre Domingos Baião, 4435-000 Baguim do Monte, Gondomar.	QND.
4 993	Aurora Manuela C. Pinto Bastos Rodrigues.	Jardim-de-Infância Jean Piaget de Mirandela.	Mirandela	Particular.
4 791	Beatriz Barros da Costa Pinto	Jardim-de-Infância do Pinhão	5070 Alijó	QZP — Vila Real.
1 280	Beatriz Maria Pinto Vieira Cabrita			Aposentada.
12 506	Belarmino Lopes Amaral Guerra	Escola Secundária Santo André	Barreiro	QE.
38 065	Benedita Graça Vieira Dias Praça	EB 1 de Tinalhas	Tinalhas, Castelo Branco	Contratada.
38 505	Berta Isabel dos Santos Costa Pinto	EB 1/PE de Câmara de Lobos	Câmara de Lobos, Madeira	QND.
23 521	Bruno Miguel Martins Cabral	EB 3 Dr. José Azeredo Perdigão	Viseu	Contratado.
40 002	Cândida de Jesus Alves Pires	EB 1 Sobretâmega	Marco de Canaveses	QZP — Tâmega.
40 542	Carla Alexandra da Costa Santos			Não colocada.
40 471	Carla Alexandra Fernandes Tomás	EB 1 de Capeludos	Chaves	QZP — Braga.
38 615	Carla Luísa Oliveira Macedo	EB 1 n.º 23 do Agrupamento de Santo Ildefonso.	Porto	Contratada.
39 939	Carla Sofia Bernardo Pires Loureiro	E. B. 2, 3 Dr. Francisco Cabrita	Albufeira, Algarve	QND.
12 732	Carlos Alberto C. Garcez Moreira	Escola Secundária de Arganil	Arganil	Contratado.
40 546	Carlos Alberto da Costa Soares	EB 1 de Aboboreira	Aboboreira	QE.
23 063	Carlos Alberto Peres Ferraz	EB 2, 3 Arcos de Valdevez	Arcos de Valdevez	QND.
40 248	Carlos Fernando Oliveira Maia	EB 1 de Mirante	Canedo, Santa Maria da Feira.	Contratado.
12 170	Carlota Beatriz Veríssimo	EB 2, 3 de Ana de Castro Osório	Setúbal	QZP.
12 652	Cármen Bela Moura Oliveira Teixeira Santos.	Escola Secundária Coelho e Castro (QZP — Fiães), Vila da Feira.	Rua de Coelho e Castro, 4505-259 Fiães, Santa Maria da Feira.	QZP — 21.
38 561	Casimiro José Alves Vieira de Araújo	EB 2, 3 de Barroselas	Barroselas	QND.
23 123	Catarina Isabel Martins Azevedo	EB 2, 3 António Gedeão	Odivelas	Contratada.
40 457	Catarina Maria do Carmo Ramos Finote	EB 1 n.º 1 de Benavente	Benavente	QZP.
38 172	Célia Maria Ferreira Cameira Santos	EB 2, 3 D. Manuel I	Alcochete	QZP.
40 525	Célia Maria Loureiro Oliveira	EB 1 n.º 2 de Alhandra	Alhandra	QE.
22 925	Célia Pinto do Nascimento Fidalgo	EB 1 de Ilha (QZP — Porto)	Valongo	QZP — Porto.
38 261	Celina Graça Gonçalves Galhardo	EB 1 da Covilhã	Rua da Paradela, 4510-362 São Pedro da Cova, Gondomar.	QND.

Número	Nome	Estabelecimento de ensino	Localidade	Quadro
22 600	Celso Valentim M. Magalhães Silva	EB 2,3 de São Pedro da Cova	Gondomar	QND.
4 784	Cidália Correia Soares da Costa	Jardim-de-Infância de Folgoso	Raiva, Castelo de Paiva	QZP — 20.
12 766	Cidália de Jesus Caldeira Pereira Cordeiro	Escola Secundária Mouzinho da Silveira.	Portalegre	QZP.
12 755	Cidália de Lurdes Fialho Loureta Cabeções.	Escola Secundária de Campo Maior	Campo Maior	QE.
12 367	Cidália Maria Ferreira Farto Oliveira	Escola Secundária de Vendas Novas	Vendas Novas	QE.
37 411	Cidália Maria M. Tangarrinha Abelheira	EB 1 de Areal Gordo	Areal Gordo	QE.
23 541	Clara Aurora Azevedo Torres	EB 1/2/3 de Fragoso	Barcelos	QND.
40 290	Clara de Menezes Lourenço Correia	EB 2, 3 de Castro Marim	Castro Marim	QZP.
4 757	Clara Manuela Canas Lousado Luxo	Jardim-de-Infância da Mealhada	Mealhada	QZP.
12 186	Clara Maria Cardoso Lima Marques	Escola Profissional Profitecla	Coimbra	QE.
23 405	Clarinda Cristina Pereira de Carvalho	Escola Secundária Ferreira de Castro (QZP — Entre Douro e Vouga).	Oliveira de Azeméis	QZP — — Entre Douro e Vouga.
38 683	Cláudia Cristina Pessoa Ferreira	EB 1 Fajões n.º 1	Fajões, 3700-000 São João da Madeira, Oliveira de Azeméis.	QND.
22 821	Cláudia Maia Santos M. Tripa	EB 1 da Boa Fé	Elvas	QZP.
23 580	Cláudia Sofia Reis C. Vilhena	Escola Secundária D. Manuel I	Beja	QZP.
38 336	Cláudia Susana Santos Neves	EB 1 da Giesta (contratada)	Valbom, Gondomar	Contratada.
4 837	Conceição Maria Teles da Silva	EB Int. do Couço	Couço	QZP.
12 641	Conceição Paula Jesus Pereira Nunes	Escola Secundária de Casquilhos	Alto do Seixalinho, Barreiro.	QE.
40 397	Cristiana Afonso Duro	EB 2, 3 do Pinhão	Pinhão	QZP — Tâmega 22.
40 019	Cristina Alexandra Sanches Alves Pinheiro	EB 1 Alice Vieira	Buraca, Amadora	Contratada.
4 930	Cristina Augusta Marques Sousa	Jardim-de-Infância de Melides n.º 2	Melides	QZP.
38 574	Cristina de Fátima Correia Pereira	EB 1 de Miragaia n.º 1	Abragão, Penafiel	QZP — Tâmega.
23 263	Cristina Guerreiro de Almeida Cordeiro	Escola Secundária de Mirandela	Mirandela	QZP — 04.
39 996	Cristina Isabel Braga Almendra	EB 1 Insuela Besteiros	Paredes	QZP — Tâmega.
23 128	Cristina Isabel Ribeiro da Silva	EB 1 de Gouveia	Marco de Canaveses (D)	QZP — Tâmega.
5 005	Cristina Maria G. Vieira da Rocha	Jardim-de-Infância de Raiva	Raiva, Castelo de Paiva	QZP — 20.
23 158	Cristina Maria Jerónimo Silva Marques	EB 2, 3 São Pedro da Cova	São Pedro da Cova	QND.
12 141	Cristina Maria Monteiro Fernandes	Escola Secundária/3.º CEB de Vila Nova de Paiva	Vila Nova de Paiva	QE.
23 570	Cristina Maria B. Corredoura Marreiros	Escola Secundária/3.º Ciclo de Castro de Aire.	Castro de Aire	QE.
23 183	David Manuel Duro Afonso	EB 2, 3 de Vidago	Vidago	QE.
37 522	Delfina Barbosa Mendes Fernandes	EB 1 n.º 3 da Covilhã	São Pedro da Cova	QE.
37 816	Deolinda Maria de Almeida Cunha	EB 1 de Espairo	Espairo, Anadia	QZP.
23 032	Diana Vera Paula Duarte	EB 2, 3 Maria Lamas (QZP — Porto)	Porto	QZP — Porto.
38 245	Dilar Maria Rodrigues Martins	EB 1 n.º 2 de Pechão	Pechão	QE.
12 361	Dina Alexandra Veríssimo Albino	Escola Secundária Júlio Dantas de Lagos.	Lagos	QE.
12 262	Dina Teresa Borges Ferreira Lemos	EB 2/3 de Paranhos	Paranhos, Porto	QZP — Porto.
23 090	Dino Alexandre Afonso	EB 2, 3 Sofia de Mello Breyner	Arcozelo	QE.
38 545	Domingos Baptista Teixeira	Agrupamento Horizontal de Escolas de Fafe.		QZP — Braga.
23 105	Domingos da Silva Abreu	EB 2, 3 André Soares	Braga	QND.
22 919	Dora Alexandra Gonçalves Pinto	EB 1 n.º 1 do Laranjeiro	Laranjeiro	QZP.
12 493	Dulce Maria Martins Sá Baptista Silva	Escola Secundária Camões	Lisboa	QE.
37 702	Eduarda Maria Gonçalves Ferreira Leite de Faria.	EB 1 de Igreja	Lugar da Igreja, 4730-080 Barros.	QZP — Braga.
12 641	Eduardo Costa Fernandes	Escola Secundária Dr.ª Laura Ayres	Quarteira	QE.
11 673	Eduardo João dos Santos Tereso	EB Int./Sec. de Velas	Velas, Açores	QE.
23 135	Eduardo Rolando Marques Fonseca	EBI de Vila Praia de Âncora	Vila Praia de Âncora	QND.
38 232	Elisabete da Conceição de Jesus T. Tavares.	EB Int. de Vila Boim	Vila Boim	Professora do 1.º ciclo — QZP.
40 006	Elisabete Maria Barros G. Rodrigues	EB 1 de Vilar	Arcozelo, Ponte de Lima	QZP — Viana do Castelo.
40 428	Elisabete Maria Fernandes de Oliveira	EB Int. do Couço	Couço	QZP.
22 985	Elisabete Silva Guerreiro	EB 2, 3 de Ferreiras	Ferreiras	QE.
38 177	Elisete Noémia Gomes Ferreira	EB 1 de Vilar de Nantes	Chaves	QND.
39 915	Elsa Maria Paula da Rocha	EB 1 de Barroca B)	Rio de Galinhas	QZP — Tâmega.
40 385	Elvira Maria Pereira Pascoal	EB 1 das Florinhas	Porto	QZP — Porto.
2 518	Emília da Ascensão P. Esteves Diogo	Escola Secundária de Coruche	Coruche	QE.
37 843	Emília Maria de Sousa Rodrigo Pereira	EB 1 de Cabanas	Rio Tinto, Gondomar	QND.
38 201	Ermelinda Marques Magalhães Arada	EB 1/Jardim-de-Infância de Gens	Gens, 4420-000 Foz do Sousa, Gondomar.	QND.
40 362	Ermelinda Rosa Guerreiro M. S. Guerreiro.	EB 1 de Ourique	Ourique	QE.
22 979	Ernestina Céu de Sousa Gonçalves	EB 23 de Santa Marta de Penaguião	Régua	QZP — Vila Real.
37 774	Esmeralda Batista Simões Trindade	EB 1 da Pista	Sangalhos	QE.
12 808	Estela Lavado Ferreira Rato	EB 2, 3 de Santa Clara	Évora	QE.
3 338	Ester de Campos Assunção Fernandes	Escola Profissional Agostinho Roseta	Paderne	

Número	Nome	Estabelecimento de ensino	Localidade	Quadro
11 726	Eugénia M. Romão Sousa	EB Int. 1, 2 de Sobral de Monte Agraço.	Sobral de Monte de Monte Agraço.	QE.
22 868	Eugénia Maria M. Correia O. Rodrigues	EB 2, 3 de Aranguez	Setúbal	QE.
38 224	Eugénia Maria Teixeira Machado Rosa	EB 1/Jardim-de-Infância dos Inglesinhos.	Amora	QZP.
38 416	Eugénia Modesto Pereira Xavier	EB 1 n.º 3 de Cavalinha	Olhão	QZP.
23 125	Eva Maria Ávila da Silveira	EB Int. Calheta	Calheta, Açores	QE.
38 587	Fátima da Assunção Esteves Pimenta	EB 1 n.º 6 de Póvoa de Varzim	Póvoa de Varzim	QND.
40 486	Fátima Manuela Afonso Vieira	Agrupamento Vertical de Escolas de Rebordosa.	Paredes	Contratada.
22 780	Feliz Miranda da Costa Martins	EB 2/3 da Correlhã	Correlhã	QND.
38 511	Fernanda Cristina Santos Araújo Caridade	E. B. 1 Ribeiro de Sousa	Porto	QND.
38 668	Fernanda Gonçalves Teixeira	EB 1 de Santo Estevão	Chaves	QZP — Braga.
4 269	Fernanda Isabel Neves de Andrade	Jardim-de-Infância n.º 3 de Loulé	Loulé	QE.
40 185	Fernanda Maria Ferreira Frutuoso	EB 1 de Cruzeiro	Alpendurada, Marco de Canaveses.	QZP — Tâmega.
38 901	Fernanda Maria Santos Neves	E. B. 1 de Florinhas	Porto	QZP — Porto.
4 403	Fernanda Maria Teixeira Martins	Jardim-de-Infância de Fermentelos	Fermentelos, concelho de Águeda.	QZP.
40 289	Fernando Amaro Martins Machado	EB 1 de Almancil	Almancil	QZP.
23 544	Fernando José Sítima Maurício	EB 2, 3/Secundária Dr. Isidoro de Sousa.	Viana do Alentejo	QE.
40 422	Fernando Manuel Ferreira da Silva	EB 1 Taralhão	Taralhão	QZP — 13.
12 116	Fernando Marcelino Vasques Cepeda	EXPROARTE de Mirandela	Mirandela	Câmara Municipal de Mirandela.
12 093	Filomena Maria dos Santos Ruivo	EB 2, 3 de Carregal do Sal	Carregal do Sal	QE.
23 507	Florbelá Pereira Cardoso	EB 2, 3 de Sever do Vouga	Sever do Vouga	QE.
3 833	Florbelá Pinto Rodrigues da Silva	EB 1 de Afonsoeiro	Montijo	QE.
23 287	Florêncio Manuel Matos Gonçalves	EB 2, 3 Frei Caetano Brandão	Maximinos, Braga	QND.
23 391	Florinda Jesus Gonçalves Brás Nogueira	EB 2, 3 de Mota	Celorico de Basto	QZP — Braga.
37 931	Francelina Gomes Oliveira Santos	EB 1 n.º 6	Baixa da Banheira	QE.
22 785	Francisco António Pinto de Barros	EB 2, 3 Dr. Francisco Gonçalves Carneiro.	5400 Chaves	QND.
23 404	Francisco de Castro Freire Bagulho	Esc. Artística António Arroio	Lisboa	QE.
37 887	Francisco Gil de Sousa Vieira Mendes	EB 1 de Feira Nova	Ariz	QND.
37 887	Francisco Gil Sousa Vieira Mendes	EB 1 de Feira Nova	Ariz	QE.
38 548	Francisco José Bastos de Oliveira Maia	EB 1 de Salgueiral n.º 1	Espinho	QND.
23 335	Francisco José C. A. Monteiro	EB 2, 3/Secundária de Sobral de Monte Agraço.	Sobral de Monte Agraço	QE.
2 166	Francisco José Cunha Inácio Dias	Escola Secundária/3.º Ciclo de Sobral de Monte Agraço.	Sobral de Monte Agraço	QE.
23 238	Francisco Manuel Antunes Raimundo	EB 2, 3 Francisco Arruda	Lisboa	QE.
40 513	Francisco Manuel P. da Silva Nunes	EB 2, 3 de Aljustrel	Aljustrel	QE.
38 541	Francisco Marcos O. Guerra Liberal	EB 1 Agoncida, Mosteirô	Agoncida, Mosteirô	QND.
2 441	Francisco Martinho Cardoso Pires	EB 2, 3 Dr. António Augusto Louro	Arrentela	QE.
40 238	Francisco Xavier Martins dos Santos	Agrupamento de Escolas Bernardino Machado.	Vila Nova de Famalicão	QND.
12 544	Gabriel Nunes Santos Brito	IEFP	Castelo Branco	Não colocado.
40 543	Gilberto Dinis Ferreira			
12 094	Gina Maria Marques Pereira	EB 2, 3 de Oliveira do Hospital	Oliveira do Hospital	QE.
12 095	Glória Maria P. M. Oliveira Poças	EB 2, 3 Dr. Guilherme Correia de Carvalho.	Seta	QE.
12 365	Goreth Marília Gregório Brasil	Escola Profissional de São Jorge	Velas, Açores	QZP.
23 115	Graça Maria Farinha Moura	Escola Secundária Artística António Arroio.	Lisboa	QZP.
38 533	Graça Maria Pinto Sá Campos Pereira	EB 1 de Gesteira	Gesteira, São João de Ver	QND.
40 452	Graciela Maria Batista Braz Ramalho	EB 1 da Cooperativa	Campo Maior	QZP.
37 967	Haidé Eunice Gonçalves Ferreira Leite	EB 2, 3 Ribeira do Neiva	Azões, Vila Verde	QND.
23 153	Hélder António Maurício Pombo	EB 2, 3 de Valença	Valença	QZP — 16.
1 598	Hélder Gonçalves Diogo	EB 2, 3 de São Gonçalo	Torres Vedras	QE.
38 570	Helena de Jesus Abreu	EB 1 de Lebução	Valpaços	QZP — Tâmega.
12 632	Helena Maria Carvalho Borges	Escola Secundária de Águas Santas	Maia	QND.
37 821	Helena Maria Eduardo Fonseca	Escola Secundária da Amadora	Amadora	QE.
38 611	Helena Maria Lopes da Fonseca Marques	EB 1 da Sé (contratada)	Sé, Porto	Contratada.
38 438	Helena Maria Ribeiro da Silva Pacheco	EB 1 n.º 14 da Noêda (QZP — Porto)	Porto	QZP — Porto.
12 470	Helena Susana Torres e Alves	EB 23 do Caniçal	Caniçal, 9200 Machico, Madeira.	Contratada.
12 619	Henrique Manuel Ramos Minas	EB 2, 3/S Portuzelo	Viana do Castelo	QND.
23 459	Herlander Afonso dos Santos	EB 2, 3 Dr. Albert Iria	Olhão	QZP.
23 326	Hugo Manuel Cruz Almeida	E. B. 2, 3 de Algoz	Silves, Algarve	QND.
23 040	Hugo Miguel Rodrigues Cunha	Escola Secundária de Loulé	Loulé	QZP.
12 545	Idalécia Maria P. Carmo São Neves Bastos	EB 2, 3 Luísa Todí	Setúbal	QE.
12 765	Idalina Clementina G. C. Pepe Pereira	EB 2, 3 de Moura	Moura	QE.
39 979	Ilda Amélia Parente Ferro	EB 1 de São Marcos	Rebordosa, Paredes	QZP — Tâmega.

Número	Nome	Estabelecimento de ensino	Localidade	Quadro
37 600	Ilda Maria Marques Neves	EB 1 n.º 1 de Azervadinha	Azervadinha	QE.
40 434	Ilda Maria Sousa Ferreira Almeida Dias Mouta.	EB 1 Igreja e Lavadores	Vila Nova de Gaia	QZP — Porto.
40 017	Inês Gonçalves Duarte	EB 1 n.º 2	Almada	QZP.
23 369	Inês Manuel Castro Nunes Manta	Instituto Pedro Hispano	Granja de Ulmeiro, Soure	QE.
38 565	Inês Rosa Fundo Afonso Martins	EB 1 n.º 2 de Mirandela	Mirandela	QND.
23 088	Iola Patrícia Barbeiro Neves	E. B. 1 de Barrocalvo	Bombarral	PQZP — Oeste.
40 082	Iolanda Maria de Jesus Gonçalves	EB 1 de Areais	Areais	QE.
40 004	Iolanda Maria Sequeira de Deus Soares	EB 1 n.º 2 de Mirandela	Mirandela	QZP — Tâmega.
40 484	Irene Cláudia da Silva Oliveira Monteiro	EB 1 de Rua, Vandoma (QZP — 22)	Vandoma, 4580 Paredes	QZP — 22.
37 603	Isabel Cristina F. M. Carapinha	EB 1 do Poçoirão	Palmela	QE.
22 900	Isabel de Amaral Simões	EB 2, 3 da Lousã	Lousã	Contratada.
39 913	Isabel Maria Abrantes Marques	EB 1 Moreiró (QZP — Paredes)	Gandra, 4580-000 Moreiró, Paredes.	QZP — 22.
40 066	Isabel Maria Araújo Barros Martins	EB 1 de Ponte de Lima	Ponte de Lima	QZP — Viana do Castelo.
37 908	Isabel Maria Lemos Antunes da Silva	EB 1 de Ponte de Lima	Ponte de Lima	QZP — Viana do Castelo.
38 530	Isabel Maria Matos C. Oliveira Castro	EB 1 Espinho n.º 2	Rua Vinte e Dois, 29, Espinho.	QZP — 21.
4 965	Isabel Maria Pinto da Costa da Silva	Jardim-de-Infância de Outeiro (Recarei) (QZP — 22).	Outeiro, 4580 Recarei, Paredes.	QZP — 22.
12 745	Isabel Maria Pires Fernandes	EB 2, 3 de Vinhais	Vinhais	QZP — Bragança.
35 504	Isabel Maria Teixeira Magalhães Gomes	EB 1 de Samões	Vila Flor	QZP — Tâmega.
38 434	Isilda da Glória Sobral Mamede	EB 1 n.º 14 da Noêda (QZP — Porto)	Porto	QZP — Porto.
40 451	Isilda Maria Dias Batista Mourato	Agrupamento Vertical de Escolas de Vale de Amoreira.	Moita	Professora do 1.º ciclo — QE.
4 570	Isilda Silva Gil Silva	Jardim-de-Infância do Couço	Coruche	QE.
12 627	Ivo Miguel Costa Guedes da Silva	E. B. 2, 3 António Sérgio	Cacém, Sintra	QZP — Lisboa Ocidental.
38 342	Ivone Alexandra Sousa Gonçalves	EB 1 Arela-Conde	Moreira de Cónegos, Guimarães.	QZP — Braga.
11 772	Jaime José Calado Lourenço	Escola Secundária Anselmo de Andrade.	Almada	QE.
22 806	Jaime Pereira da Silva	EB 2, 3/Secundária da Carrangejeira	Leiria	QE.
12 648	Jaime Rui Teixeira de Sousa	Escola Secundária de Felgueiras	Margaride, Felgueiras	QZP — Tâmega.
23 479	Joana Cristina Filipe Simões Peres	EB 2, 3 Rafael Amaro da Costa	Odemira	QE.
38 835	Joana Pinto Rodrigues	EB 1 Taralhão (contratada)	Gondomar	Contratada.
38 476	João Alberto Branco Videira	ECAE de Ponte de Lima	Paredes de Coura	QZP — 16.
37 414	João Cândido da Rocha Bernardo	EB 1 n.º 1 de Ílhavo	Ílhavo	QE.
38 470	João Carlos Brandão Gonçalves	Instituto Português da Juventude de Viana do Castelo.	Viana do Castelo	QZP — 16.
12 458	João Carlos Malta Coelho	Agrupamento Vertical Almeida Garrett.	Alfragide	QE.
23 460	João Carlos Marques Bernardo	EB 2, 3 Frei André da Veiga	Santiago do Cacém	QZP.
38 608	João Carlos Simões da Silva	EB 1 de Castainço (QZP — Douro Sul).	Penedono	QZP — Douro Sul.
50 030	João Conceição Fonseca	ISCAP	São Mamede de Infesta, Matosinhos.	QE.
38 262	João dos Santos Martins	EB 1 de São Jacinto	São Jacinto	QE.
23 462	João José Forte Neves	EB 2, 3 de Monforte	Monforte	QE.
11 997	João Luís Martins Reis	EB 2, 3 de Alto de Moinhos	Unhos, Loures	QE.
12 163	João Manuel Casanova Almeida	Escola Secundária da Ramada	Odivelas	QE.
38 513	João Manuel Rios Pereira	Agrupamento de Escolas Marques Leitão.	Valbom, Gondomar	QE.
12 446	João Manuel Tavares Passarinho	Escola Secundária Dr. José Afonso	Seixal	QZP.
23 086	João Maria Felgueiras	EB 2, 3 Luciano Cordeiro	Mirandela	QND.
12 409	João Paulo da Conceição Barbosa	Escola Secundária Júlio Dantas de Lagos.	Lagos	QE.
23 528	João Paulo Jerónimo de A. Martins	Escola Básica e Secundária de Ponta do Sol.	Madeira	QZP — Madeira.
39 934	João Paulo Silva Miguel	E. B. 1 de Bom Sucesso	Porto	QZP — Porto.
12 514	João Pedro Bettencourt Ferreira Crespo	EB 2, 3 Pedro Santarém	Lisboa	QE.
22 998	João Vicente Ferreira Bonita	EB 1 Nossa Senhora dos Degolados	Campo Maior	QE.
23 169	Joaquim José dos Santos Pinto Coelho	EB 2, 3/Secundária José Relvas	Alpiarça	QE.
23 047	Joaquim José Furtado M. Azevedo	EB 2, 3 n.º 1 de Lagos	Lagos	QE.
12 617	Joaquim Luís Torres Alpoim	EB 2, 3/S Portuzelo	Viana do Castelo	QND.
23 549	Joaquim Manuel dos Santos Vieira	EB 2, 3 de Pinheiro	Penafiel	Contratado.
12 489	Joaquim Manuel Fernandes Teodoro	Escola Secundária Francisco Simões	Laranjeiro	QE.
22 826	Joel Alexandre Seabra Melancia	EB 2, 3 Maria Veleda	Santo António dos Cavaleiros.	QE.
1 454	Jorge Batista Silva	EB 2, 3 de Freiria	Freiria	QE.
38 183	Jorge Lavouras dos Santos	EB 1 de Quintão Arnoso	Arnoso (Santa Eulália), Vila Nova de Famalicão.	QZP — Braga.
23 163	Jorge Portugal dos Santos Coelho	EB 2, 3 de Valbom	Valbom, Gondomar	QE.

Número	Nome	Estabelecimento de ensino	Localidade	Quadro
12 655	José Adriano Monteiro Alves	Escola Secundária de Monção	Monção	Contratado.
23 403	José Alberto Lourenço Gonçalves Martins	EB 2, 3 Ribeira do Neiva	Azões, Vila Verde	QND.
12 789	José António Coelho Teixeira	Escola Secundária de Lousada	Lousada	QND.
22 603	José António Galhardo Moriano	EB 2 de São João Baptista de Campo Maior.	Campo Maior	QE.
40 312	José António Simões Coelho	EB 1 de Assentos	Portalegre	QZP.
38 600	José Augusto Costa Brito	EB 1 de Monção	Monção	QZP — 16.
38 465	José Augusto Rosa Courinha	EB 1 n.º 1 de Linhó	Sintra	QE.
38 479	José Augusto Veiga Afonso	Ensino Recorrente — Valença	Valença	QZP — 16.
38 472	José Avelino Rodrigues Pedra	EB 1 de Moledo — Caminha		QZP — 16.
38 577	José Carlos Rego da Silva Oliveira Freiras	EB 1 de Funchal		Contratado.
7 243	José da Conceição do Carmo	EB 1 Valhascos	Sardoal	QZP.
2 459	José Dionísio Gromicho Bandalhinho	EB 2 de Nuno Álvares de Arrentela	Arrentela	QE.
40 070	José Domingos Dionísio Tintim	EB 1 n.º 2 de Cacém	Cacém	Contratado.
22 786	José Duarte Afonso Gonçalves	EB 2, 3 de José Sanches	Alcains	QE.
23 091	José Fernando Queirós Mota Carneiro	Agrupamento de Escolas das Antas	Porto	QE.
1 331	José Flório Castro Silva	Escola Secundária Bocage	Setúbal	QE.
38 534	José Gomes Alves de Moura	EB 1 Socorrais	Várzea, Arouca	QZP — 01.
37 868	José João Sousa Crespo	EB23 de Revelhe	4820 Fafe	QND.
12 267	José Manuel da Luz Cordeiro	Escola Secundária Alves Redol	Vila Franca de Xira	QE.
12 762	José Manuel da Silva Costa	Escola Secundária Padre António Macedo.	Vila Nova de Santo André	QE.
37 901	José Manuel Lourenço Coelho	EB 1 n.º 5 Montijo	Montijo	QE.
22 898	José Manuel Oliveira Rio Fernandes	EB 2, 3 de Medas	Gondomar	QE.
22 880	José Manuel Sousa Pontes Sancho	EB 2, 3 das Olaías	Lisboa	QE.
37 892	José Mário Barroso Aguiar	EB 1 Lampaça	Pinheiro, Felgueiras	QND.
23 096	Josefina Lúcia Gomes Afonso	E. B. 2, 3 Augusto Gil	Porto	QND.
7 202	Laura Bartolomeu Lourenço Coelho	EB 1 de Arneiro	Alenquer	QE.
22 829	Laura da Piedade Brás Frederico	EB 2, 3 Francisco Cabrita	Albufeira	QE.
22 744	Laurindo Gonçalves Melo	EB 2, 3 de Valbom	Valbom, Gondomar	QE.
12 792	Leolinda Cecília Tavares Bermudes	Escola Secundária Alcaldes de Faria, Arcozelo.	Barcelos	QND.
38 458	Libânia do Espírito Santo B. Ferreiro	EB 1 de Mirandela	Mirandela	QND.
23 001	Lídia Fernanda da Silva Azevedo Carneiro de Freitas.	EB 2, 3 de Vila Pouca de Aguiar, 5450 Vila Pouca de Aguiar.		QND.
23 323	Lídia Maria M. Ferreira Pinto	EB 2, 3/Sec. de Sobral de Monte Agraço.	Sobral de Monte Agraço	QE.
38 437	Lídia Maria Vieira da Cunha	EB 1 n.º 16 (QZP — Porto)	Paranhos, Porto	QZP — Porto.
38 516	Lígia Filomena Teles Castro Costa Barbosa.	E. B. 1 Alvarinha, Fânzeres	Gondomar	PQZP — Porto.
38 448	Lígia Maria Alves Esteves Pinheiro	EB 1 de Canaveses	Valpaços	QZP — Braga.
23 381	Liliana Cristina Duarte Varela Sezília	Esc. Sec./3.º Ciclo de Egas Moniz	Resende	QZP.
23 110	Liliana Isabel Freitas dos Santos Almeida	EB 2, 3 Lamego		QZP — Douro Sul.
40 081	Liliana Lima dos Santos	EB 1 de Braga	São Vítor	Contratada.
23 318	Liliana Paiva Rocha da Maia	E. B. 1 Agra, Leça do Balio	Matosinhos	QZP — Porto.
38 432	Lindaura de Jesus Ferreira Policiano	EB 1 de Abrigada	Abrigada	QE.
12 678	Lina Maria Cardoso Lopes	Esc. Sec. Machado de Castro	Lisboa	QE.
12 726	Lino José Gaiato Ramos Moreira	Escola Secundária Alves Redol	Vila Franca de Xira	QE.
40 305	Lisete Afonso Lisboa Escoval	EB 1 de Boriz, Vila Boa de Quiris	Marco de Canaveses	QZP — 22.
11 725	Lubélia M. Cruz Martins	EB Int. 1, 2 de Sobral de Monte Agraço.	Sobral de Monte Agraço	QE.
4 729	Lúcia do Rosário P. de Lurdes Cerqueira	Jardim-de-Infância de Lavradas	Ponte de Lima	QZP — Viana do Castelo.
22 587	Lúcia E. Farinha e Castelo dos Santos	EB 2, 3 de Bocage	Setúbal	QE.
22 932	Lúcia Maria Cardoso Pires	E. B./Sec. de Velas	Velas, Açores	QE.
40 089	Ludgero Beja Chicharo	EB 1 Professor Egas Moniz (QZP Aveiro).	Avanca, Estarreja	QZP — Aveiro.
40 287	Luís António Henriques Marcão	EB 1 de Caia e Nave Longa	Caia	QE.
12 480	Luís Fernando Borges Macedo	EB 2, 3 de Leça do Balio	Leça do Balio	QND.
22 841	Luís Fernando O. Alemão O. Gomes	Escola Secundária/3.º Ciclo Sobral de Monte Agraço.	Sobral de Monte Agraço	QE.
12 724	Luís Filipe Miranda Vasconcelos Silva	E. S. Dr. Manuel Laranjeira	Espinho	QND.
12 087	Luís Filipe Nascimento Lopes	EB 2, 3 Pintor Almada Negreiros	Lumiar, Lisboa	QE.
11 958	Luís Filipe Palma Fernandes Perdigão	Escola Secundária de Vendas Novas	Vendas Novas	QE.
12 247	Luís Filipe Pinheiro Valério	Escola Secundária Santo António	Barreiro	QE.
12 347	Luís Manuel Louro Henriques	Escola Secundária Daniel Sampaio	Sobreda, Almada	QE.
12 710	Luís Manuel Trovisco Malheiro	Colégio de Santa Teresinha	Funchal	Contratado.
12 663	Luís Mendes Ribeiro	Sec. de Monserrate		QND.
40 436	Luís Miguel Pereira Mouta	EB 1 Leirós	Vila Nova de Gaia	QZP — Porto.
22 890	Luís Paulo Afonso Gonçalves	EB 1 da Mata	Mata, concelho de Castelo Branco.	QZP.
40 306	Luísa Cristina Carvalho Meio-Tostão	EB 1 de Atalaião	Portalegre	QZP.
38 170	Luísa Isabel São Antão Carvalho Almeida	EB 1 de Boavista	Boa Vista, Torres Vedras	QE.
11 891	Luísa Maria Gama Varela	Esc. Sec. Anselmo Andrade	Almada	QE.
23 372	Luísa Maria Lopes Barreira	EB 2, 3 Prof. José Ribeirinho Machado Vilarandelo.	Valpaços	QND.

Número	Nome	Estabelecimento de ensino	Localidade	Quadro
38 501	Maria Madalena Marques Faria	E. B. 1/J. I. Bela Vista — Fânzeres	Gondomar	QND.
23 458	Mafalda Maria de Miguel e Campos	EB 2, 3 Infante D. Fernando	Vila Nova de Cacela	Contratada.
38 688	Manuel António Madureira Cabeleira	EB 1 de Bormela	Atei	Contratado.
38 538	Manuel da Costa M. Rocha Correia	C. Ex. EB 2, 3 Castelo de Paiva	R. Nova, Castelo de Paiva	QND.
37 895	Manuel José Branco Couto Soares	EB 1 n.º 2 de Bela Vista	Gondomar	QE.
38 529	Manuel Monteiro Lima	EB 1 de Serreleis	Viana do Castelo	QZP — 16.
11 803	Manuela Augusta Morais	EB 2, 3 de Campelos	Torres Vedras	QE.
12 488	Manuela Rute Martins de Passos Teodoro	EB Int. da Quinta do Conde	Quinta do Conde, concelho de Sesimbra.	QE.
40 087	Márcia Marisa Campos Lisboa	EB 1 Santo Tirso	Santo Tirso	Contratada.
38 963	Marco António Alves Miranda	EB 2, 3 Olival	Olival, Vila Nova de Gaia	Contratado.
22 877	Margarida Maria Barbosa da Silva	EB 2, 3 de Pedrouços (QZP — Porto)	Pedrouços, Maia	QZP — Porto.
9 018	Margarida Maria M. da Silva Garcia	Colégio Universal	Porto	Particular.
380 975	Margarida Maria Pereira Fernandes	EB 1 de Freiria	Arcozelo	QZP — 16.
4 661	Margarida Maria Vicente Beirão	Jardim-de-Infância de Escalos de Baixo.	Escalos de Baixo, concelho de Castelo Branco.	QE.
4 774	Margarida Natália Silva C. Ferreira Marques.	Jardim-de-Infância de Fadarda	Fadarda	QZP.
4 588	Maria Adélia Pousada e Sousa Matos	Jardim-de-Infância de Gravelos	5000 Vila Real	PQE.
40 482	Maria Adelina R. Martins Rodrigues	EB 1 n.º 2 de Alhandra	Alhandra	QE.
23 143	Maria Adriana Valente Stoffel Viseu	E. B. 2, 3 de São Romão	Trofa	QND.
40 319	Maria Eugénia Semedo	EB 1 de Corredoura	Portalegre	QE.
12 362	Maria Agustinha Gonçalves Pereira	EB 2, 3 de São Pedro do Sul	São Pedro do Sul	QE.
4 908	Maria Albina de Jesus Moreira	Jardim-de-Infância Eido, Ansiães Amarante.	Eido, Ansiães, Amarante	QND.
11 842	Maria Alcina Cruz Mendonça	Escola Secundária D. Luísa de Gusmão.	Lisboa	QE.
12 179	Maria Alexandra Lopes de Matos	Esc. Sec./3.º CEB de Sever do Vouga	Sever do Vouga	QE.
12 399	Maria Alexandra Lopes Fortuna Gomes	EB 2, 3 de Airães	Felgueiras	QND.
12 620	Maria Alexandra Rodrigues Fonseca	EB 2, 3/S de Caminha		QND.
12 643	Maria Alzira de Castro Vidal Saraiva	Secundária Almeida Garrett	Mafamude, Vila Nova de Gaia.	QND.
23 440	Maria Alzira Reis Andrade	EB 2, 3 de Cinfães	Cinfães do Douro	QND.
4 625	Maria Amélia Rodrigues A. Correia	Jardim-de-Infância de Agudela	Matosinhos	QZP — Porto.
40 603	Maria Angelina Santana Nunes	EB 1 Aparecida n.º 1	Lousada	QZP — Tâmega.
38 315	Maria Angelina Santos Barrigas Esteves	EB 1 n.º 1 Ermesinde	Ermesinde, Valongo	QE.
40 080	Maria Antónia Doutor Lança	EB 1 de Alfeite	Laranjeiro	QE.
40 255	Maria Antónia Duarte Tracanas	EB 1 de Alcáçovas	Elvas	QZP.
40 291	Maria Antónia Reis de Sousa Real	EB 1 n.º 3 de Elvas	Elvas	QZP.
2 319	Maria Antónia Silva Serra Lopes Bexiga	EB 2, 3 Conde Vilalva	Évora	QE.
22 756	Maria Armanda Sousa Vinagre Rebelo	EB 2, 3 de José Buisel	Portimão	QE.
12 504	Maria Assunção Marrafa Celorico	EB 2, 3 de Aranguez	Setúbal	QE.
37 826	Maria Beatriz Teixeira Ferreira	EB 1 de Casas de Monforte	Chaves	QZP — Vila Real.
12 466	Maria Cândida Pinto Gonçalves Correia	Esc. Sec. Anselmo de Andrade	Almada	QE.
40 151	Maria Carmo Amorim Cerqueira	E. B. 1 Asprela	Porto	QND.
12 029	Maria Cecília da Mota	EB 2, 3 Aguada de Cima	Aguada de Cima	QE.
12 415	Maria Celeste Assunção Gomes Calado	Escola Secundária do Bocage	Setúbal	QE.
38 640	Maria Celeste dos Santos Saraiva	EB 1 da Glória	Glória	QE.
37 823	Maria Celestina Costa Escaliera	EB 1 do Pontido (Telões n.º 2)	5450 Vila Pouca de Aguiar	QZP — Vila Real.
40 992	Maria Cláudia Pascoal de Oliveira	Jardim-de-Infância n.º 3 de Almeirim	Almeirim	QZP.
39 952	Maria Conceição Lopes Pimenta	E. B. 2, 3 Dr. Augusto Pires de Lima	Porto	QND.
40 551	Maria Conceição Mota Rodrigues São Amaral.	E. B. 1 Costa Cabral	Porto	Contratada.
23 186	Maria Cristina Fernandes Gomes Fonseca	EB 2, 3 de Terras de Bouro		QND.
4 628	Maria Cristina P. A. Rapoula Lourenço	Jardim-de-Infância Castelo	Castelo Branco	QZP.
4 794	Maria Cristina Tavares B. Gonçalves Martins.	J. I. de Gozos — Marinhas	Esposende	QZP — Porto.
39 977	Maria da Assunção Afonso Esteves Fernandes.	EB 1 n.º 9 de Bragança	Bragança	QND.
23 562	Maria da Conceição Barbosa Rodrigues	EB 2, 3 de Alvarelos	Trofa	QND.
22 857	Maria da Conceição C. Santos André Lima	Agrupamento Vertical Vale de Milhaços.	Vale de Milhaços	QE.
4 768	Maria da Conceição da C. Ferreira Paulino	Jardim-de-Infância de Erra	Erra, Coruche	QE.
40 142	Maria da Conceição Freitas B. T. Homem	EB 1 n.º 72	Lisboa	Contratada.
37 805	Maria da Conceição Gomes Oliveira Carvalho.	EBI/Jardim-de-Infância Monte Aventino, Campanha, Porto.	Rua de Rodrigo Álvares, Campanha, Porto.	QND.
12 090	Maria da Conceição Marques Soares Figueiredo.	EB 2, 3 de Campo de Besteiros	Campo de Besteiros, Tondela.	QE.
7 187	Maria da Conceição R. M. F. Lousada	EB 1 de Paivas	Paivas	QE.
37 295	Maria da Conceição Serrado A. Gomes	EB 1 n.º 12	Setúbal	QE.
22 579	Maria da Conceição V. J. Antunes Simão	EB 2, 3 Vieira da Silva	Carnaxide	QE.
12 609	Maria da Purificação Martins Sanches	ES de Vila Pouca de Aguiar	5450 Vila Pouca de Aguiar	QND.
4 968	Maria da Trindade Gonçalves Rolo de Campos.	EB 1/J. Inf. Frei Manuel Cardoso	Fronteira	QE.



Número	Nome	Estabelecimento de ensino	Localidade	Quadro
23 564	Maria Dalila Fernandes Pêgo	Secundária Abel Salazar	São Mamede de Infesta	QZP — Baixo Alentejo/Alentejo Litoral 2.
40 512	Maria de Deus Rato B. V. Henriques	EB 1 de Aldeia de Palheiros	Ourique	QE.
23 465	Maria de Fátima Ascensão P. Moreira Ferreira.	Agrupamento de Escolas Mestre de Avis.	Avis	Prof. 3.º Ciclo QE.
40 343	Maria de Fátima G. Maia Santos e Sousa	EB 1 Pombeiro de Ribavizela	Felgueiras	QZP — Tâmega.
38 935	Maria de Fátima Gamito Costa Rodrigues	EB 1 de Santiago do Cacém	Santiago do Cacém	QE.
23 392	Maria de Fátima Gonçalves Brás e Castro	EB 2, 3 Gandarela	Celorico de Basto	QZP — Braga.
4 702	Maria de Fátima Gonçalves Correia	Jardim-de-Infância São Nicolau	Mesão Frio (C)	QZP — Vila Real.
23 422	Maria de Fátima Macedo Alves	EB 2, 3 de Sever do Vouga (contratada).	Sever do Vouga	Contratada.
37 845	Maria de Fátima Milheiro Alves Gil	EB 2, 3 Acácio Azevedo	Oliveira do Bairro	QZP.
40 594	Maria de Fátima Oliveira Coimbra	EB 1 Mira-Sintra	Sintra	QZ — P23.
40 114	Maria de Fátima Pereira	EB 1 de Canedo	Ribeira de Pena	QND.
12 682	Maria de Fátima Pereira Silva	EB 2, 3 de José Gomes Ferreira	Ferreira do Alentejo	Contratada.
37 548	Maria de Fátima Pinto R. Rodrigo Silva	EBI da Gafanha da Nazaré	Cafe da Vila, concelho de Ilhavo.	QE.
37 684	Maria de Fátima R. Saianda Painho	EB 1 de Caldeiro	Estremoz	QE.
38 061	Maria de Fátima Rodrigues Garcia	EB 1 de Oliveirinha	Oliveirinha	QE.
12 401	Maria de Fátima Rodrigues Silva	EB 2, 3 de Castro Marim	Castro Marim	QE.
12 625	Maria de Fátima Rodrigues Vara	E. S. Gondomar	Gondomar	QND.
4 669	Maria de Fátima Santinha Brás	Jardim-de-Infância de Vila Nova da Rainha.	Tondela	QE.
22 643	Maria de Jesus Silva Crespo Bento	EB 2, 3 de Alexandre Herculano	Santarém	QE.
30 084	Maria de La Salette França Pinto Rocha	EB 1 de Belói (QZP — Porto)	São Pedro da Cova, Gondomar.	QZP — Porto.
11 889	Maria de Lourdes P. Marques Duarte	Esc. Sec. Dr. Ginestal Machado	Santarém	QE.
12 154	Maria de Lurdes da Costa Moreira Moura	EB 2, 3 Alpendurada, Marco de Canaveses.	Santa Sabina, Alpendurada, Entre-os-Rios.	QND.
12 416	Maria de Lurdes Farropas Batista	EB 2, 3 de Afonso de Paiva	Castelo Branco	QE.
4 744	Maria de Vilhena Andrade Ferreira Sykes	Jardim-de-Infância Chiquinha	Lisboa	Particular.
39 938	Maria Diná Sarmiento Dias Machado	EB 1 de Vila Pouca de Aguiar	5450 Vila Pouca de Aguiar	QZP — Vila Real.
39 908	Maria Dirce Lopes Lobo Godinho	EB 1/Jardim-de-Infância José Ruy	Amadora	QZP — Lisboa Ocidental.
23 464	Maria do Anjo G. Calhau	EB 2, 3 de Santa Clara	Évora	QE.
38 439	Maria do Carmo de Barros Forte	EB 1 Zenha Rebordões (Santa Maria).	Ponte de Lima	QZP — Viana do Castelo.
40 476	Maria do Carmo Lopes dos Santos Pereira	EB 1 de Vilas Boas	Vila Flor	QZP — 04.
4 956	Maria do Carmo São Silva Correia	Jardim-de-Infância Penedo de Ouro	Évora	QE.
37 890	Maria do Carmo Sousa da Silva	EB 1 Maximinos	Braga	QZP — Braga.
40 501	Maria do Céu Campos Peças Menezes	EB 1 /J. Infância Frei Manuel Cardoso.	Fronteira	QZP.
23 363	Maria do Céu de Carvalho Fontes Laranjeira.	EB 2, 3/S. Miguel Torga	Sabrosa	QE.
1 119	Maria do Céu Henriques David	Escola Secundária Amélia Rey Colaço.	Linda-a-Velha	QE.
4 995	Maria do Céu Monteiro B. Areosa	Jardim-de-Infância Jean Piaget de Mirandela.	Mirandela	Particular.
40 309	Maria do Céu Silva Batista Rodrigues	EB 1 de Assentos	Portalegre	QZP.
38 288	Maria do Céu Teixeira de Morais Sevivas	EB 1 — São Lourenço	Chaves	QZP — Vila Real.
23 066	Maria do Rosário Cardoso Almeida	EB 2, 3 Navegador Rodrigues Soremelho.	Sesimbra	QZP — Setúbal.
37 546	Maria do Rosário São Ramalheira Calado	EB 1 de Ílhavo	Ílhavo	QE.
12 794	Maria Dulce Leonardo Rodrigues Grácio	EB 2, 3 Dr. António de Sousa Agostinho.	Almancil	QE.
23 145	Maria Elisa Correia Gomes Costa Guedes Silva.	E. B. 2, 3 Santiago — Custóias	Matosinhos	QND.
37 803	Maria Elisa Ferreira Diz Cunha	EBI/Jardim-de-Infância Balsa, Sobrado, Valongo (destacada ens. esp.).	Rua de D. António Prior do Crato, Sobrado, Valongo.	QND.
38 040	Maria Elsa Cabral de Almeida	EB 1 n.º 1 Mangualde	Mangualde	QE.
38 279	Maria Emília Apolinário Sota Felicíssimo	EB 1 n.º 24	Lisboa	QE.
40 363	Maria Emília G. M. C. Ramos Marques	EB 1 de Ourique	Ourique	QE.
37 968	Maria Emília Lemos Dias Rebelo	EB 1 Correlhã	Ponte de Lima	QZP — Viana do Castelo.
37 945	Maria Emília R. Duarte Ribeiro Santos	EB 1.º Ciclo n.º 134, Agrupamento São Vicente, Telheiras.	Lisboa	QE.
40 505	Maria Emília Sousa Rodrigues	EB 1 de Carrzedo	Valpaços	QZP — Vila Real.
4786	Maria Emília Vaz Tomé Ribeiro	Escola Jasmim — Valadares	Vila Nova de Gaia	Particular.
37 744	Maria Ermelinda P. Duarte Carvalho	EB n.º 1 de Vale de Santarém	Vale de Santarém	QE.
38 618	Maria Eugénia Augusta Lourenço Bernardino.	Agr. de Escolas EB 2, 3 de Lamações	Braga	QND.
1 168	Maria Eugénia Sousa T. B. Nunes Roldão	Esc. Sec. António Inácio da Cruz	Grândola	QE.
38 927	Maria Eulália da Rocha Peixoto	EB 1 Costeira, Alvarães	Viana do Castelo	QZP — Viana do Castelo.

Número	Nome	Estabelecimento de ensino	Localidade	Quadro
40 125	Maria Fátima Pereira Leal	E. B. 1 Fernão de Magalhães	Porto	PQZP — Porto.
37 489	Maria Felisbela C. Rocha Bernardo	EB 1 Corgo Comum Coutada	Coutada, Ílhavo	QE.
38 199	Maria Fernanda de Lima Rodrigues Amaro.	EB 1 Alto de Soutelo, Fânzeres, Gondomar.	Rua do Professor Moreira, Alto de Soutelo, Fânzeres.	QND.
40 439	Maria Fernanda do Couto Gonçalves	EB 1 de Vilarandelo, Valpaços		QND.
38 616	Maria Fernanda Gonçalves da Silva	EB 1 de Cabaços	Ponte de Lima	QND.
38 556	Maria Fernanda Gonçalves Vieira Martins	EB 1 de Torrão	Anais, Ponte de Lima	QND.
40 314	Maria Fernanda M. Tavares Chaves Costa	E B 1 de Corredoura	Portalegre	QZP.
23 019	Maria Fernanda Quatorze Neves Santos	Inst. Pedro Hispano	Soure, Coimbra	QE.
38 080	Maria Fernanda Rodrigues	EB 1 de Vila Seca n.º 1	5000 Vila Real	PQE.
38 072	Maria Fernanda Rodrigues Ferreira	EB 1 de Ferreiros	Ferreiros	QZP.
38 540	Maria Filomena Amorim da Silva Petiz	EB 1 Souto Redondo	Souto Redondo, São João de Ver.	QND.
22 741	Maria Filomena Carrasqueiro Cabrita	EB 2, 3 Dr. António da Costa Conreiras.	Armação de Pêra	QE.
38 598	Maria Filomena Leite Pinheiro Barreto	E. B. 1 Regadas — Fânzeres	Gondomar	QND.
38 085	Maria Filomena Oliveira Silva Correia	EB 1 Bela Vista n.º 2 (QZP — Porto)	Fânzeres, Gondomar	QZP — Porto.
4 738	Maria Filomena S. S. P. F. M. Barbosa	Jardim-de-Infância do Girassóis	Vila do Conde	QZP — Porto.
22 965	Maria Francisca Barbosa Esquível	EB 2/3 de Moreira da Maia		QND.
38 309	Maria Fremiota P. Araújo Estrócio	EB 1 Major David Neto	Portimão	QE.
38 515	Maria Gabriela Almeida Gonçalves Delgado.	E. B. 1 das Florinhas	Porto	QND.
12 204	Maria Gabriela de Oliveira Barreto Costa	EB 2, 3/Secundária de Barroselas	Barroselas	QND.
12 501	Maria Gabriela Vaz Serra da Rocha Alves	Esc. Prof. Profitecla	Coimbra	QZP.
38 036	Maria Glória Correia Moura Botelho	EB 1 Casaldum, Fornos (E)		QND.
12 536	Maria Gorete Gaspar Martins Machado Gomes.	EB 2, 3/S. de Ribeira de Pena	4 870 Ribeira de Pena	QND.
23 233	Maria Goreti Oliveira Roxo	EB 2, 3 de Vila Pouca de Aguiar	5450 Vila Pouca de Aguiar	QND.
4 787	Maria Goretti da Costa Lopes	Agr. de Escolas Prof. Gonçalo Sampaio.	Póvoa de Lanhoso	QZP — Braga.
4 607	Maria Graça Pereira Barbosa	Jardim-de-Infância Ramalhais	Soalhães, Marco de Canaveses.	QZP — Tâmega.
38 517	Maria Guia Carvalho Pereira Rio Barata	E. B. 1 da Lagoa — Valbom	Gondomar	QND.
40 393	Maria Guilhermina G. L. Figueira	Casa Pia	Évora	QE.
37 987	Maria Helena C. B. Ribeiro Alexandre	EB 1 de Vila Nova do Campo	Campo, concelho de Viseu	QE.
12 377	Maria Helena Mil Homens	Esc. Sec./3.º Ciclo de Sobral de Monte Agraço.	Sobral de Monte Agraço	QE.
12 180	Maria Helena Pais Marques	Escola Secundária Prof. Dr. Flávio Pinto Resende.	Cinfães	QE.
37 818	Maria Helena Queirós Pereira	Escola Secundária Valongo, Valongo	Rua do Visconde Oliveira do Paço, 4440-708 Valongo.	QND.
12 050	Maria Helena Santos Lopes Videira	EB 1 n.º 2 de Telheiras	Lisboa	QE.
37 634	Maria Helena Santos Neves Almeida	EB 1 da Fogueira	Fogueira, concelho de Anadia.	QE.
23 175	Maria Helena Teixeira Afonso	EB 2, 3 José dos Anjos	Carrizado de Montenegro	QZP — Vila Real 17.
23 373	Maria Iliete Madeira Bailote Martins	EB 2, 3 Martinho de Castelo Branco	Portimão	QE.
4 728	Maria Irene Pimenta de Vasconcelos	Jardim-de-Infância da Foz do Douro		QND.
22 749	Maria Isabel Alves Domingues	Escola n.º 2 da Estação	Chaves	QND.
37 822	Maria Isabel Barreiro Alves			Aposentada.
12 059	Maria Isabel Chainho Gomes	Escola Secundária de Alcácer do Sal	Alcácer do Sal	QE.
40 364	Maria Isabel Flores Portel S. G. Coelho	EB 1 de Ourique	Ourique	QE.
38 033	Maria Isabel Gonçalves Ferreira Leite	EB 1 Lampaça, Pinheiro	Felgueiras	QND.
12 484	Maria Isabel Pereira São Ventura Mestre	EB 1/Jardim-de-Infância de Aiana de Cima.	Aiana de Cima, concelho de Sesimbra.	QE.
12 425	Maria Isabel Rodrigues Correia	EB 2, 3 Dr. António F. Colaço	Castro Verde	QZP.
38 035	Maria Isabel Vieira	EB 1 Peso	Santo Isidoro (F)	QND.
40 437	Maria Joana Tavares Ferraz Sousa e Castro.	EB 1 Igreja, Vila Caiz	Amarante	Contratada.
4 958	Maria João Aragonez Marques Almeida de Fivas.	Jardim-de-Infância n.º 2 de Portalegre.	Portalegre	QZP.
12 658	Maria João Bombas Duarte Branco	Centro Estudos Educ. de Ansã	Cantanhede	Contratada.
23 431	Maria João C. Mexia Ferreira	Escola Secundária/3.º Ciclo Sobral de Monte Agraço.	Sobral de Monte Agraço	QE.
12 327	Maria João Ferreira Teles	EB 2, 3 de Sever do Vouga	Sever do Vouga	Contratada.
40 059	Maria João Martins Manaia Almeida	E. B. 1 Bela Vista — Fânzeres	Gondomar	PQZP — Porto.
12 143	Maria João Monteiro Castro Rocha	EB 2, 3 Lordelo, QZP — Paredes	Rua da Estrada Nacional, Lordelo PRD.	QZP — 22.
2 153	Maria João Santos Rosa Branco Mateus	EB 2, 3 de D. Martinho de Castelo Branco.	Portimão	QE.
23 095	Maria João Silva Ferreira Salazar de Sousa	E. B. 2, 3 Areosa	Porto	QND.
22 960	Maria José Á. S. Moura Vieira Sousa	EB 2, 3 de José Buisel	Portimão	QE.
22 858	Maria José Almeida Ribeiro Cavaco	EB 2, 3 José Carlos da Maia	Olhão	QE.

Número	Nome	Estabelecimento de ensino	Localidade	Quadro
38 934	Maria José Candeias J. Gonçalves Gamito	EB 1 de São Bartolomeu da Serra, Relvas Verdes.	Bartolomeu da Serra, Relvas Verdes.	QE.
22 704	Maria José Capela Bentes	EB 2, 3 de D. Martinho de Castelo Branco.	Portimão	QE.
40 470	Maria José Castro Branco	EB 1 de Anelhe	Chaves	QZP — Vila Real.
12 456	Maria José Conceição Motta Rodrigues Sobreira.	Escola Secundária de Montejunto	Cadaval	QE.
23 078	Maria José Cristóvão Lopes Minhoto	EB 1 n.º 7 de Bragança	Bragança	QZP — Tâmega.
1 586	Maria José Eiras Santos Tereso	EB 2, 3 Costa da Caparica	Costa Caparica	QE.
40 477	Maria José Espinheira Martins Carvalho	EB 1 Caramila — Porto	Porto	QZP — 13.
37 754	Maria José Esteves de Oliveira Cepeda	Secundária de Mirandela	Mirandela	QND.
38 136	Maria José Estrela Dias	EB 1 Paivas	Paivas	QZP.
23 094	Maria José Faria Lagoa Coelho Morais	E. B. 2, 3 Dr. Augusto Pires de Lima	Porto	QND.
38 547	Maria José Faria Pinto	Agr. de Escolas de Briteiros	Guimarães	QND.
30 066	Maria José Ferreira Santos da Conceição	EB 1 de Moutidos (QZP — Porto)	Águas Santas, Maia	QZP — Porto.
22 817	Maria José Frota.			
23 150	Maria José Godinho Brito	EB 2, 3 de Azeitão	Azeitão	QE.
37 469	Maria José Gonçalves Dionísio	EB n.º 7 de Santarém	Santarém	QE.
12 331	Maria José Marques Carqueja	EB 2, 3 Dr. José Pereira Tavares	Pinheiro da Bemposta, Oliveira de Aземéis.	QZP.
37 623	Maria José Martins Magalhães da Silva Carvalho.	EB 1 Bela Vista n.º 1, Fânzeres, Gondomar.	Rua de Santa Eulália, Gondomar.	QND.
40 524	Maria José Moedas Eugénio	EB 1 de Perofilho	Perofilho, Santarém	QZP.
4921	Maria José Peixoto Ribeiro O. Carvalho	Abrigo Sagrado Coração de Jesus IPSS.	Porto	Particular.
2 206	Maria José Rocha da Silva	EB 2, 3 de D. Martinho de Castelo Branco.	Portimão	QE.
23 384	Maria José Valentim Rocha Coelho	E. B. 2, 3 Eng. Manuel Rafael Amaro Costa.	Odemira	POZP — Alentejo Litoral.
23 092	Maria José Venceslau Almeida	E. B. 2, 3 Egas Moniz	Guimarães	QND.
40 299	Maria José Rosa Fernandes Gudelha	EB 1 de Esperança	Esperança	QZP.
38 417	Maria Judite da Conceição Rita Martins	EB 1 n.º 2 de Faro	Faro	QE.
38 602	Maria Júlia Gonçalves Alves	EB 1 de Covas n.º 1	5450 Vila Pouca de Aguiar	QZP — Vila Real.
4 584	Maria La Salette Moreira Rosário Figueiredo.	EB 1/Jardim-de-Infância Paradela, Vilarinho, Santo Tirso.	Vilarinho, 4795-795 Paradela, Vilarinho, Santo Tirso.	QND.
12 361	Maria Leonor Amaro F. Vieira Sousa	EB 2, 3 de José Buisel	Portimão	QE.
37 874	Maria Leonor Marques Honório Silva Jovic.	EB 1 Casal das Boiças	Alcoentre	QE.
22 743	Maria Leonor Pinhão D. Niny Mestres	EB 2, 3 Hermenegildo Capelo	Palmela	QE.
23 003	Maria Lina Maia Dias	EB 2, 3/Sec. de Mação	Mação	QE.
23 569	Maria Lisete Henriques Grilo	Escola Secundária Poeta António Aleixo.	Portimão	QE.
22 549	Maria Lúcia Agostinho de Castro Sabrosa	Esc. Sec. de Loulé	Loulé	QE.
37 877	Maria Lúcia Miranda Martins	EB 1 da Correlhã, Ponte de Lima		QZP — Viana do Castelo.
38 016	Maria Lucília Martins Sousa Costa	EB 1 da Covilhã	São Pedro da Cova, Gondomar.	QND.
38 569	Maria Lucinda Letra Lavadouro Gomes	EB 1 de Fijós Sobrado	Valongo	QZP — Porto.
12 657	Maria Luísa Glórias Duarte Jorge	Esc. Sec. João de Barros	Corroios	QE.
37 784	Maria Luísa Gonçalves M. A. Couto	EB 1 de Alfeite	Laranjeiro	QE.
12 495	Maria Luísa Leite Santos	Esc. Sec. Camões	Lisboa	QE.
12 268	Maria Luísa Marcelino Leal	Escola Secundária Aurélia de Sousa	Porto	QND.
12 380	Maria Luísa Pires Chainho	Esc. Sec. António Inácio da Cruz	Grândola	QE.
22 871	Maria Luz R. P. Almeida Pereira Barbosa	EB 2, 3 de D. Martinho de Castelo Branco.	Portimão	QE.
38 493	Maria Malvina Pereira Conceição	E. B. 1 J. I. Xisto — Campelo	Valongo	QND.
12 369	Maria Manuel Silva Perdigão Ribeiro	Esc. Sec. de Vendas Novas	Vendas Novas	QE.
40 303	Maria Manuel V. Pau-Preto Martins	EB 1 de Rossio de São Brás	Évora	QE.
12 468	Maria Manuela Baldaia Moreira Marques	ES Amarante		Contratada.
4 994	Maria Manuela Cavadinhas Libório	Jardim-de-Infância Jean Piaget de Mirandela.	Mirandela	Particular.
37 410	Maria Manuela Chaves Cunha Barão	EB 1 de Parchal	Parchal	QE.
37 752	Maria Manuela de Abreu Pereira	EB 1 de Vale de Salgueiro	Mirandela	QND.
40 491	Maria Manuela de Sousa Fradeira	EB 1 de Nuzedo	5450 Vila Pouca de Aguiar	QZP — Tâmega.
23 011	Maria Manuela Ferreira Rocha Viana	EB1/Jardim-de-Infância Balsa, Sobrado, Valongo.	Rua de D. António Prior do Crato, Sobrado, Valongo.	QND.
38 028	Maria Manuela Maia dos Santos	EB 1 Vitorino de Piães	Ponte de Lima	QND — destacada SINDEP.
38 288	Maria Manuela Martins Raposo de Medeiros.	Agrupamento Quinta de Marrocos	Lisboa	QE.
3 397	Maria Manuela Rodrigues Guerreiro	EB 1 n.º 2 de Loulé	Loulé	QE.
37 519	Maria Margarida A. F. O. Barreto Costa			Aposentada.
37 828	Maria Margarida Canceiro	EB 1 do Fogueteiro	Fogueteiro	QE.
23 112	Maria Margarida Correia Sanches Abreu	EB 2, 3 de Alverca do Ribatejo	Alverca do Ribatejo	QE.
23 017	Maria Margarida de Freitas Matos	EB Int./Sec. Calheta	Calheta, Açores	QE.

Número	Nome	Estabelecimento de ensino	Localidade	Quadro
7 054	Maria Margarida Parreira	EB 1 n.º 1 de Azervadinha	Azervada	QE.
37 870	Maria Mercedes Apolinário	EB 1 de Carradedo da Cabugueira	5450 Vila Pouca de Aguiar	PQE.
40 075	Maria Merência da Costa Coelho	EB 1 de Vila Verdinho	Mirandela	QND.
38 609	Maria Odete de Jesus Rebelo Santos	EB 1 de Adães Bermudes	Tarouca	QND.
12 638	Maria Odete M. Guerreiro Coutinho	Escola Secundária Manuel Teixeira Gomes.	Portimão	QE.
22 861	Maria Odete Tomé Rodrigues	EB 2, 3 de Luísa Todí	Setúbal	QE.
38 480	Maria Olímpia Miranda Pereira	A. Educ. Darque	Viana do Castelo	QZP — 16.
7 123	Maria Otília Santos Matias Fernandes	EB 1 de Areal Gordo	Areal Gordo	QE.
37 289	Maria Paula Ferreira de Brito	EB 1 de Vale de Cavalos	Coruche.	
12 096	Maria Paula Jesus Nogueira Lopes	Escola Secundária de Vouzela	Vouzela	QE.
22 983	Maria Paula Reis Magalhães	EB 2, 3 Alpendorada (G)		QND.
37 801	Maria Rosa Santos Ferreira Águeda	EB 1/JI Montezelo, Fânzeres, Gondomar.	Rua de Montezelo, Fânzeres.	QND.
37 893	Maria Rosalina Lima	Conservatório de Música Calouste Gulbenkian.	Braga	QZP — Braga.
12 773	Maria Sabina Antunes Tique	EB 2, 3 Sebastião da Gama	Estremoz	QE.
12 578	Maria Saudade Afonso Alves Costa Teixeira.	ES Fernão Magalhães	5400 Chaves	QND.
12 319	Maria Teresa B. Canelas Tiago Gouveia	EB 2, 3 de Pinhal de Frades	Pinhal de Frades	QE.
37 378	Maria Teresa Cândida Duarte	EB 1 de Alverca	Alverca	QE.
4 419	Maria Teresa Correia Gomes Brás Dias.	Agrupamento Escolas Educor	Coruche	Prof. 1.º Ciclo QZP.
38 520	Maria Teresa da Silva Vaz	EB 2, 3 Dr. João de Barros	Figueira da Foz	QE.
40 485	Maria Teresa Fernandes Neves	EB 1 de Vilela do Tâmega	Chaves	QZP — Vila Real.
4 731	Maria Teresa Furtado P. de Magalhães	Jardim-de-Infância Foz do Douro	Porto	QND.
22 828	Maria Teresa Lopes Aldeias	EB 2, 3 de Mafra	Mafra	QE.
2 183	Maria Teresa O. G. Pedro L. Carvalho	EB 2, 3/Sec. de São Sebastião	Mértola	QE.
1 378	Maria Teresa Pereira Rodrigues	Escola Secundária António Inácio da Cruz.	Grândola	QE.
23 527	Maria Teresa Proença Alves	EB 2, 3 de Monchique		QZP — Algarve.
37 802	Maria Teresa Rodrigues Carvalho	EB 1 Santegãos, Rio Tinto, Gondomar.	Rua das Escolas Novas, 4435-000 Santegãos, Rio Tinto.	QND.
4 590	Maria Teresa Rodrigues Guimarães	Jardim-de-Infância de Rio Mau Junqueira.	Vila do Conde	QE.
12 027	Maria Teresa Valente Sousa Guedes	Secundária de Oliveira do Douro	Vila Nova de Gaia	QND.
40 576	Mariana da Silva Lopes	EB 1 de Ordonhe	Ordonhe, concelho de Santa Maria da Feira.	Contratada.
12 774	Mariana de Jesus Palma Ferreira	EB 2, 3 de São Sebastião de Mértola	Mértola	QE.
2 341	Mariana Nabais Rodrigues Dias	Escola Pedro Eanes Lobato	Paivas, Amora	QE.
40 336	Marília Fátima Cavaco Gonçalo	EB 2, 3 de Castro Marim	Castro Marim	QZP.
40 504	Marília Fontoura Teixeira	EB 1 de Loivos, Chaves		QZP — Vila Real.
37 706	Marília Santos Seródio Serrano Matos	EB 1 de Azoia de Cima	Azoia de Cima	QZP.
23 438	Marina Raquel Dias Moreira	EB 2, 3 Jorge de Montemor, contratada.	Urbanização das Lages, 3140-263 Montemor-o-Velho.	QND.
12 734	Mário Almeida dos Santos Azevedo	EB 2, 3 Manuel da Maia	Lisboa	Contratado.
12 707	Mário João Silva Rosa Torres Ereio	Colégio de Pina Manique, Casa Pia	Lisboa	QE.
37 683	Mário Luís Alves Santiago	EB 1 de Canelas	Canelas Anadia	QZP.
12 631	Mário Martins Araújo	Sec. de Ponte de Lima		QND.
40 031	Marlene Martins da Silva Neves	EBI/Jardim-de-Infância Boucinha, QZP — Gondomar.	Avenida das Forças Armadas (Areosa), Rio Tinto.	QZP — 13.
40 469	Marta Cristina Teixeira Cardoso M. M.	EB 1 de São Lourenço, Chaves		QZP — Vila Real.
23 382	Marta Maria Ribeiro Rodrigues	EB Int. do Topo	Calheta, Açores	QE.
19 917	Martina Maria Canelas Ferreira	EB 1 de Bilhó	Mondim de Basto	QZP — Braga 3.
23 450	Maurício Silva Ramos	EB 2, 3/S. Baixo Barroso	Venda Nova, Montalegre	Contratado.
23 439	Miguel Oliveira Almeida	EB 1 Mosteiro	Mosteiro, Canedo	QZP — 13.
12 612	Milton Paulos Ribeiro de Brito Nunes	Escola Secundária Dr. Francisco Lopes.	Olhão	QE.
40 395	Mónica Susana Rodrigues Ferreira	E. B. 1 Taralhão	Gondomar	PQZP — Porto.
22 883	Mónica Vennik da Silva Lobato	EB 2, 3 D. Martinho Vaz de Castelo Branco.	Póvoa de Santa Iria	QZP.
23 534	Nair Manuela Lopes Romão	EB 2, 3 de Caíde de Rei, Lousada		QZP — Bragança
38 282	Natália Maria de Sá Morais	EB 1 de Torneiro	Cabeceiras de Basto	QZP — Braga.
38 568	Nuno Alexandre Rodrigues Amaral	EB 2, 3 Dr. Rui Galvão de Carvalho Ribeira Grande.	Açores	Contratado — Açores.
23 221	Nuno Filipe Batista Belo	EB 2, 3 Marquesa de Alorna	Lisboa	Contratada.
23 108	Nuno Miguel da Cruz Baião	EB 2, 3 Dr. Alberto Iria	Olhão	QZP.
23 520	Nuno Miguel Rodrigues da Silva	EB 2, 3 Dr. José Azeredo Perdigão	Viseu	Contratado.
37 488	Olga Lemos Loureiro Trindade	EB 1/J. Inf. Quinta do Campo	Corroios	QE.
23 473	Olga Maria Palhais Santos	Escola Secundária Fernando Namora	Brandoa	Contratada.
4 945	Olinda Maria Morais Moreira	EB 1 Igreja — São Paio de Oleiros	São Paio de Oleiros	QND.
23 133	Olivário Ferreira Sanches	EB 2, 3 Miguel Torga, Sabrosa	Sabrosa	QE.
37 739	Ondina Maria Oliveira Silva Araújo	Agrupamento Escolas de Ílhavo	Ílhavo	QE.

Número	Nome	Estabelecimento de ensino	Localidade	Quadro
37 552	Orlando Cardoso da Silveira	EB 1.º Ciclo de Sangalhos	Sangalhos, Anadia	PQE.
23 503	Orlando Carvalho Ribeiro	EB 2, 3 de Ribeirão	Vila Nova de Famalicão	Contratado.
2 197	Orlando Silvestre Fragata	Agrupamento Vertical de Vale de Milhaços.	Vale de Milhaços, concelho do Seixal.	QE.
38 834	Otílio José da Silva Teixeira	EB 1 de Vila Pouca de Aguiar	5450 Vila Pouca de Aguiar	QZP — Vila Real.
38 535	Pascal Abel Monteiro Costa	EB 1 Outeiro	Rua da Escola dos Mortais, 108.	QZP — 21.
12 471	Patrícia Carla Fernandes dos Santos	Escola Secundária de São Pedro da Cova (contratada).	São Pedro da Cova, Gondomar.	Contratado.
38 429	Patrícia Domingues da Silva Sousa	EB 1 n.º 1 de Guilhufe	Penafiel	QZP.
38 671	Patrícia Jorge Braga Oliveira Enes Ribeiro	E. B. 1 Antela, Lavra	Matosinhos	QZP — Porto.
12 528	Patrícia Maria Carvalho Ribeiro	EB 1 Boavista, Arcozelo		QZP — Porto.
12 686	Paula Alexandra Ramos Gonçalves	E. S. Cerco	Porto	QND.
38 388	Paula Cristina Abraços Morgado	EB 1 n.º 1 da Trafaria	Trafaria	QZP.
4 602	Paula Cristina Antunes Dinis	Jardim-de-Infância de Mosteiro de Fráguas.	Mosteiro de Fráguas, Tondela.	QZP.
38 412	Paula Cristina Araújo Rosa Silva Neves	EB 1 de Aguiar (contratada)	São Cosme, Gondomar	Contratado.
38 523	Paula Cristina F. Braga Fernandes de Sá	EB 2, 3 n.º 3 da Baixa da Banheira	Barreiro	Contratada.
12 644	Paula Cristina Martins Sanches	ES de Arouca	Avenida dos Descobrimentos, 3, 4540-104 Arouca.	QZP — Entre Douro e Vouga.
40 288	Paula Maria Ascensão Palhinhas Neves	EB 2 de São João Baptista	Campo Maior	Prof. 1.º ciclo QZP.
38 695	Paula Maria Ferreira de Paiva	EB 1 Igreja — Romariz	Igreja, Romariz	QZP — 21.
38 655	Paula Maria Ferreira Santos Costa	EB 1 Casalmeão	Rua do Covo, Lourosa	QZP — 21.
38 281	Paula Maria Pinto Gonçalves Correia	EB 1 n.º 1 de Pragal	Pragal, Almada	QE.
4 662	Paula Virgínia de Seabra Maia	Jardim-de-Infância de Avelãs de Caminho.	Concelho de Anadia	QE.
38 571	Paulo Jorge Parente Rito	EB 1 de Abrantes	Abrantes	QZP.
38 528	Paulo José Pimentel Peixoto Lages	EB 1 de Covas	Vila Nova de Cerveira	QZP — 16.
12 496	Paulo Manuel Mascarenhas Dias	EB 2, 3 /Sec. Eng. Dionísio Augusto Cunha.	Canas de Senhorim, Nelas	QZP.
12 422	Paulo Manuel Pereira R. Pinto	Secundária de Mirandela	Mirandela	QND.
12 760	Paulo Manuel Simões Nunes	Escola Secundária de Casquilhos	Barreiro	QE.
40 488	Paulo Renato Carvalho dos Santos	EB 1 Giesta, contratado	Rua do General Humberto Delgado, Pedrouços.	QND.
38 531	Paulo Sérgio Pereira Marques	EB 1 Habitovar	R. Jorge de Sena	QZP- 01.
40 487	Pedro Manuel Rodrigues Lopes Cardoso	EB 1 Chancelheiros, Sabrosa, contratado.	Chancelheiros, 5085 Pinhão.	QND.
40 472	Pedro Manuel Roxas Ataíde	EB 1 de Sapiãos	Boticas	QZP — Tâmega.
40 478	Pedro Manuel Roxas Ataíde	EB 1 Sapiãos	Boticas	QZP — Tâmega.
38 833	Pedro Miguel Gonçalves Teixeira	EBI Santa Maria — Vila do Porto	Açores	Contratado — Açores.
12 713	Pedro Saraiva Ferreira	Escola Secundária/3.º Ciclo Sobral de Monte Agraço.	Sobral de Monte Agraço	QE.
22 904	Pia da Graça Pereira Gonçalves	Inst. Pedro Hispano	Granja de Ulmeiro, Soure	QE.
22 733	Piedade Melo Escalreira Amaral	EB Int. Elias Garcia	Sobreda	QE.
12 651	Porfírio António Bartilotti Franco	Sec. de Monserrate	Viana do Castelo	QND.
37 705	Regina Mendes Simões Rainha F. Elias	EB 1/Jardim-de-Infância do Pereiro de Santarém.	Santarém	QE.
12 673	Regina Paula da Silva Teixeira	Agrupamento Escolas Prof. Armando de Lucena.	Malveira, Mafra	Contratada.
12 813	Ricardo Filipe Rosa Marques	Esc. Sec. de Benavente	Benavente	Contratado.
38 148	Rita Maria Rodrigues Machado	EB 1 de São Julião, Chaves		QZP — Vila Real.
2 223	Rogéria Maria da Silva Arrais	EB 2, 3 de D. Martinho do Porto	Martinho do Porto	QE.
23 332	Romana Augusta de Sousa Fernandes	EB 2, 3 de Penafiel Sudoeste		Contratada.
38 598	Rosa Adelina dos Reis M. França Lima	EB 1 da Vinha	Esmoriz	QZP — 01.
12 807	Rosa da Conceição Pereira R. Santana	Escola Secundária André de Gouveia	Évora	QE.
37 790	Rosa Maria Arranhado B. Malhado	EB 1/J. Infância	Fogueteiro	QE.
4603	Rosa Maria Correia V. Leal Cardoso	Jardim-de-Infância Cácia — Bertandos.	Ponte de Lima	QND — destacada SINDEP.
37 815	Rosa Maria da Costa Seabra Melo	E B 1 Pereiro	Pereiro	QZP.
38 178	Rosa Maria Gomes Valinho	EB 2, 3 de Canedo	Lomba, Gondomar	QND.
40 226	Rosa Maria Moreira Marques	EB 1 de Cicouro	Miranda do Douro	QZP — Bragança.
23 084	Rosa Maria Pires Gabriel Silva Minhoto	EB 2, 3 Luciano Cordeiro	Mirandela	QND.
22 787	Rosa Maria Rodrigues Duarte Ribeiro	EB 2, 3/Sec. de José Silvestre Ribeiro	Idanha-a-Nova	QE.
40 446	Rosinda Maria Pintado Batista Martins	EB 1 de Corredoura	Portalegre	QZP.
38 169	Rui Arménio D. Correia Silva	EB Int. 1, 2 de Sobral Monte Agraço	Sobral de Monte Agraço	QE.
23 535	Rui Fernando Novais Oliveira	EB 2, 3 de Ribeirão, Famalicão		Contratado.
23 470	Rui Manuel Rodrigues Ribeiro	EB 2, 3 D. Luís Mendonça Furtado	Barreiro	QE.
40 484	Sandra Catarina Vilabril Rodrigues	EB 1 de Soutelo	Chaves	QZP — Braga.
40 484	Sandra Cristina Batista Gaspar da Costa	EB 1 de Dadim	Chaves	QZP — Porto.
12 768	Sandra Georgete de Jesus F. Rico Farto	Esc. Sec./3.º Ciclo Gil Eanes, Lagos	Lagos	QE.
39 953	Sandra Lígia Tavares Pinto Ribeiro	EBI/Jardim-de-Infância Saibreiras, contratada.	Rua das Leiras, 4445-492 Ermesinde.	QND.
40 202	Sandra Maria Pestana Rocha	E. B. 1 Fernão de Magalhães	Porto	PQZP — Porto.

Número	Nome	Estabelecimento de ensino	Localidade	Quadro
12 781	Sandra Manuela Gonçalves de Queirós Martins.	EB 2, 3/S. Portuzelo .....	V. Castelo .....	Contratada.
40 201	Sandra Maria Afonso P. Abreu .....	E. B. 1 Jardim-de-Infância Correios — Pereiró.	Porto .....	QZP — Porto.
40 475	Sandra Maria Azevedo .....	EB 1 n.º 3 de Mirandela .....	Mirandela .....	QZP — 22.
38 482	Sandra Maria Morais Guedes Gonçalves	EB 1 da Camatoga, Lugar da Estrada, Vila Marim.	Mesão Frio .....	Contratada.
23 076	Sandra Mónica Costa Ramalho Guerra ....	E. B. 2, 3 Valbom .....	Gondomar .....	QND.
40 123	Sandra Rosa Fernandes Sousa Gomes ...	EB 1 n.º 5 de Bragança .....	Bragança .....	QZP — Norte Lisboa.
40 179	Sandrina Oliveira Aguiar .....	EB 1 Outeiro .....	Jovim, Gondomar .....	Contratado.
23 561	Sandro Eduardo Margarido Lima de Melo Moreira.	EB 2, 3 Valongo, contratado .....	Rua das Pereiras, 4440-584 Valongo.	QND.
23 046	Sara Cristina Mendonça Campos .....	EBI da Torreira (QZP — Aveiro) ...	Estarreja .....	QZP — Aveiro.
40 445	Sara da Graça Marques Patrício M. Palmeiro.	Agrupamento de Escolas de Alter do Chão.	Alter do Chão .....	Prof. 1.º ciclo QE.
39 944	Sílvia Andreia Vieira dos Santos Amaral	EB 1 São Martinho, Carvalhos, contratada.	São Martinho, Carvalhos, Barcelos.	QND.
40 175	Sílvia Raquel da Silva Ferraz .....	EB 1 n.º 5 Bairro da Misericórdia, São Vicente.	Braga .....	Contratada.
39 907	Silvina Maria Ferreira Marques .....	EB 1 Gesteira .....	Gesteira, São João de Ver	QZP — 21.
37 667	Silvina Maria Luz Belo Catarino Lopes ...	EB 1 de Alpiarça .....	Alpiarça .....	QE.
40 094	Sofia da Assunção Preto Gomes .....	EB 1 de Fijós, Sobrado .....	Valongo .....	QZP — Porto.
22 944	Sofia Margarida L. P. C. S. S. António Nunes.	Assoc. Educação e Inserção de Jovens — Questão Equilíbrio.	Setúbal .....	Prof. 1.º ciclo QZP.
40 425	Sofia Martins Ladeira Pontes Afonso ....	EB 1/Jardim-de-Infância de Lavadores.	Vila Nova de Gaia .....	QZP — Porto.
23 512	Sónia Alexandra Silva Leite .....	Básica e Sec. Padre Manuel Alves ...	Madeira .....	QZP — Madeira.
23 560	Sónia Alice Cruz .....	EB 1 da Amoreira .....	Cascais .....	QZP — Lisboa Ocidental.
38 857	Sónia Cristina da Costa Neves .....	EB 1 Igreja — Escapães .....	Igreja, Escapães .....	QZP — 21.
23 069	Sónia Isabel Bento da Silva Alves .....	EB 2, 3 de Ferreiras .....	Ferreiras .....	QE.
4 805	Sónia Luísa Pires Vaz .....	Jardim-de-Infância Jean Piaget .....	Mirandela .....	Particular.
38 552	Sónia Marlene da Costa Duarte .....	EB 1 de Tuíás .....	Marco de Canaveses .....	Contratada.
23 449	Susana de Jesus P. Valente Monteiro ....	EB 2, 3 de São Sebastião de Mértola	Mértola .....	QE.
23 551	Susana Fernanda de Vasconcelos Ferraz	EB 2, 3 André Soares .....	Braga .....	Contratada.
23 179	Susana Isabel C. Jesuino V. Nicolau ....	Escola Secundária Padre António Macedo.	Santo André .....	Contratada.
40 252	Susana Margarida da Silva Santiago ....	EB 1 de Boialvo .....	Concelho de Anadia .....	QZP.
40 409	Susana Margarida Ruivo Amaro .....	EB 1 de Santa Clara, Panascos .....	Panascos, Sardoal .....	QZP.
22 596	Susana Maria Marques Duarte .....	EB 2, 3 Alexandre Herculano .....	Santarém .....	QE.
38 253	Susana Maria Martins da Costa .....	EB 2, 3/S. de Ribeira de Pena .....	4870 Ribeira de Pena .....	QZP — Vila Real.
23 457	Tânia Cristina Gonçalves Guerreiro .....	EB 2, 3 de Algoz .....	Algoz .....	
23 307	Tânia Maria Ribeiro Mota Martins .....	E. B. 2, 3 Pedrouços, Maia .....	Maia .....	Contratada.
40 614	Teresa Augusta F. Albano Roque .....	EB 2, 3 de Resende .....	Évora .....	QE.
22 933	Teresa Conceição Marques Maio Brito ...	EB Integrada do Centro de Portugal	Vila de Rei .....	QZP.
37 693	Teresa da Conceição R. Esteves Lucas	EB 1 da Giesteira .....	Giesteira, Anadia .....	QZP.
40 503	Teresa Isilda Barbosa Esteves Coelho ...	Esc. do Caneiro — Madalena .....	Chaves .....	QZP — Vila Real.
23 477	Teresa Margarida Sequeira Munoz Cândido.	EB 2, 3 José Régio .....	Portalegre .....	QE.
8 054	Teresa Margarida Serrão Montóia .....	Jardim-de-Infância n.º 1 de Coruche	Coruche .....	QZP.
39 912	Teresa Maria Fernandes Sanches .....	EB 1 de Vilarinho de São Romão ...	Sabrosa .....	QZP — Tâmega 22.
23 572	Teresa Maria Marques M. Espada .....	EB 2, 3 de Aljustrel .....	Aljustrel .....	QE.
22 886	Teresa Maria Martins Sanches .....	EB 2, 3 de Cabeceiras de Basto, Refojos.	4860-353 Cabeceiras de Basto.	QND.
40 399	Teresa Maria Moutinho Torrão Gonçalves	EB 1 dos Carvalhos (QZP — Porto)	Pedroso, Vila Nova de Gaia	QZP — Porto.
22 965	Tiago Dória Nóbrega Teotónio Pereira ...	EB 2, 3 Santo António .....	Faro .....	
12 791	Tiago Veiga Henriques Brás Dias .....	Centro de Formação Profissional de Santarém.	Santarém .....	
40 296	Valério Maria Bagina Garcia .....	EB de Póvoa e Meadas .....	Póvoa e Meadas, Castelo de Vide.	QZP.
23 101	Vanda Catarina Paiva Pinto Brandão ....	EB 2, 3 D. Manuel F. e Sousa .....	Margaride, Felgueiras ....	QND.
40 203	Vânia Alexandra Alves dos Reis .....	E. B. 2, 3 Dr. Leonardo Coimbra, Lixa	Felgueiras .....	Contratada.
11 963	Vicentina Raquel Cordeiro Canhoto ....	EB 2, 3 Padre António Luís Moreira	Pedroso, Carvalhos, Vila Nova de Gaia.	QND.
23 081	Victor Jorge Sá Caldas .....	Secundária de Monção .....	Monção .....	QE.
12 633	Victor Manuel Monteiro Seco .....	Escola Secundária Alcaldes de Faria, Arcozelo.	Barcelos .....	QND.
38 544	Virgilina Fátima Carvalho Fernandes Nogueira Teixeira.	Agr. Horizontal de Escolas de Fafe		QZP — Braga.
38 270	Vírgilio Alberto Plácido Queirós Costa ...	EB 1 Lama .....	Alpendorada .....	QND.
12 803	Vítor Emanuel Caldas Pinto Sousa .....	ES Vilela, Paredes .....	Faro .....	QZP — Tâmega.
12 770	Vítor Filipe Neto Guerreiro .....	Esc. Sec. Tomás Cabreira .....	Faro .....	QE.
23 231	Vítor José Machado Lamas .....	EB 2, 3/S. de Ribeira de Pena .....	4870 Ribeira de Pena .....	QZP — Vila Real.

Número	Nome	Estabelecimento de ensino	Localidade	Quadro
38 724	Vítor Manuel Correia Soares	E. B. 1 n.º 3 da Alegria	Porto	QZP — Porto.
40 483	Vítor Manuel Fernandes Esteves	EB 1 de Outeiral — Dossãos	Vila Verde	QZP — Braga.
23 134	Zeferino Luís Barros Lemos	EB 2, 3 Frei Manuel de Santa Inês	Baguim do Monte, Rio Tinto.	QE.
37 542	Zélia Maria Teixeira Martins B. Viana	EBI da Gafanha da Encarnação Sul	Gafanha da Encarnação	QE.
38 510	Zulmira Matosinhos	EB 1 de Seixo de Manhosos	Vila Flor	QND.
Suplentes:				
23 501	Adélia Maria Duarte Marreiros	EB 2, 3 de Almodôvar	Almodôvar	QE.
38 601	Ana Clara Alves Marçal Silva	EB 1 de Peso da Régua	Peso da Régua	QZP — Vila Real.
12 574	Ana Isabel Ramalho Ortigão Ferreira	EB 2, 3 de Faro	Faro	Contratada.
22 887	Ana Luísa Oliveira Branco Coelho	Agrupamento Vert. Escolas Barbosa do Bocage.	Setúbal	Prof. 2.º ciclo QE.
38 770	Ana Maria da Conceição Pereira Dias Barbosa.	EB 1 Campo 24 de Agosto	Bonfim, Porto	QND.
9 015	Ana Maria de Sá e Sousa R. Correia Bárbara.	Fundação Algarvia	Faro	QE.
23 938	Ana Maria Guerra Casqueiro Nieto	EB 2, 3 de Aranguez	Setúbal	QE.
23 284	Ana Paula Gomes Antunes	EB 2, 3 D. Luís de Ataíde	Peniche	QE.
23 341	Ana Paula Simões Ramos Ribeiro Lourenço.	Esc. Sec./3.º Ciclo Sobral de Monte Agraço.	Sobral de Monte de Monte Agraço	Contratada.
40 223	Ana Rosa Ferreirinha Valverde.	EB 1/Jardim-de-Infância de Moutidos, Águas Santas.	Maia	Contratada.
4 882	Ana Sofia Almeida Couto	Centro Paroquial Padre Ricardo Gameiro.	Cova da Piedade	Contratada.
23 311	Angelina Tavares Fortes	Esc. Sec. de Peniche	Peniche	QE.
12 629	António de Oliveira Freitas	Sec. de Monserrate		QND.
22 873	António Manuel Maria de Jesus	EB 2, 3 de Santo António	Faro	QZP.
37 792	Armandina do Amparo Santos			Aposentada.
38 108	Aurélia Maria Fernandes T. Almeida	EB 1 Sapelos, Boticas		QND.
38 371	Beatriz Maria Pessoa Teixeira	Ensino Particular (Externato Aeiou)	Chaves	EP.
23 132	Carla Maria Fernandes Canteiro	EB 2, 3 Manuel de Faria e Sousa	Felgueiras	Contratada.
23 139	Carla Maria Quinteiro Rodrigues Gonçalves.	EB 2, 3 de Santa Marta de Penaguião	Santa Marta de Penaguião	QZP — Vila Real.
12 809	Célia Martins Romão Roberto	EB 2, 3 de Conde Vilalva	Évora	QZP.
23 576	Cláudia Alexandra Miranda Borges	Jardim-de-Infância da Santa Casa da Misericórdia de Mirandela.	Mirandela	Particular.
4 806	Cláudia Maria Fernandes	Jardim-de-Infância de Santa Casa da Misericórdia de Paredes de Coura.		Particular.
23 396	Cláudia Marina de Castro Santos Gaspar	EB 2, 3 do Cávado	Braga	Contratada.
37 868	Deolinda da Conceição Fernandes Gonçalves.	EB 1 de Vila Pouca de Aguiar	5450 Vila Pouca de Aguiar	QND.
38 594	Eduarda Maria Braga Sousa O. Enes Ribeiro.	E. B. 1 Belo Horizonte, São Pedro da Cova.	Gondomar	QND.
38 703	Elda Maria Vasques Pires Ferreira	EB 1 da Santa Casa da Misericórdia de Mirandela.	Mirandela	Particular.
40 335	Elisabete Cabeceiros Curopos	EB 1/PE de São Roque do Faial, Santana.	Madeira	Contratada.
40 392	Emília Cabrito Leitão Maia	EB 1 Garcia d'Orta	Castelo de Vide	QZP.
40 619	Fátima da Conceição F. Gonçalves	EB 1 de Nossa Senhora de Machede	Nossa Senhora de Machede, Évora.	QZP.
38 798	Fernando Gilberto Victor Meireles Castro	E. B. 1 Francos	Porto	QZP — Porto.
22 588	Francisco Manuel Castelo dos Santos			Aposentado.
23 616	Helena Margarida Viegas Xavier	Esc. Sec. Pinhal Novo	Pinhal Novo	Contratada.
38 413	Hermínia da Conceição C. de Oliveira	EB 1 n.º 7 do Barreiro	Barreiro	QE.
23 351	Hugo Daniel Fernandes da Silva	EB 2, 3 Gomes Teixeira	Armamar	Contratado.
23 184	Ilda Maria Bernardo Machado dos Santos	EB 2, 3 Luciano Cordeiro	Mirandela	Contratada.
40 514	Inês de Jesus Xavier Teixeira			Aposentada.
23 181	Isabel Maria Silva Matos Azevedo	EB 2, 3 de Lagos	Lagos	QE.
4 879	Isolinda Maria Santos Leitão	Jardim-de-Infância Nossa Senhora de Fátima.	Viseu	Contratada.
38 870	Ivone Fernanda Amaro de Sá	EB 1 da Granja	Águas Santas, Maia	QND.
12 438	João Carlos Dias Alves	ES de Amarante	4600 Amarante	QND.
50 024	João Carlos Gouveia Faria Lopes	E. S. E. Paula Frassinetti	Porto	Particular.
23 062	José Carlos Araújo Monteiro Biscaia	EB 2, 3 Darque	Viana do Castelo	QND.
38 575	José Maria Melo Rodrigues	Seca de Ponte de Lima		QZP — 16.
12 743	José Torcato de Beça Matos			Aposentado.
3 891	Judite Maria Almeida Carrusca Neto			Aposentada.
22 855	Julietta Jesus São Godinho Bexiga Martins	EB 2, 3 Ana de Castro Osório	Setúbal	QE.
23 065	Laurinda Manuela Gonçalves Vieira Morais.	EB 1 de Paredes de Coura		QND.
12 626	Leonida Augusta Galhardo Morais			Aposentada.
39 958	Lisete de Pinho Latourrette Alves G. Martins.	E. B. 1 Asprela São Mamede	Matosinhos	QND.
23 144	Lúcia Simões Baptista	Escola Secundária/ 3.º CEB Coruche	Santo António	Contratada.
38 393	Luciana Conceição Galinha R. Lourenço	EB 1	Baixa da Banheira	QE.

Número	Nome	Estabelecimento de ensino	Localidade	Quadro
22 839	Luís Filipe Silva Oliveira .....	Esc. Sec./3.º Ciclo Sobral de Monte Agraço.	Sobral de Monte Agraço ...	QE.
40 096	Luís Miguel Morais Serra .....	EBI/Jardim-de-Infância Boucinha, QZP — 13 Gondomar .....	Rio Tinto .....	QZP — 13.
38 686	Luzia Maria Gomes São Ferreira e Sá ...	EB 1 n.º 1 da Trafaria .....	Trafaria .....	QE.
38 519	Maria Carolina Lopes de Sousa .....	E. B. I. Senhora da Luz .....	Paços de Ferreira .....	Aposentada.
38 496	Maria Filomena Rodrigues Leal Freitas	EB 2, 3/S. de Lanheses .....	Viana do Castelo .....	QND.
12 618	Manuel Hermenegildo Ribeiro da Costa	EB 1 de São Miguel de Nevogilde ...	Chaves .....	QND.
39 942	Margarida Maria Oliveira da Silva .....	EB 1 Bustelo .....	Gondomar .....	QZP — 13.
38 442	Maria Adélia Pires Soutelinho .....	EB 1 Cimo de Vila, Melres .....	5000 Vila Real .....	QND.
39 943	Maria Alzira Oliveira da Silva Lachado ...	EB 2, 3 Monsenhor Jerónimo do Amaral.	Corroios .....	Aposentada.
12 084	Maria Cecília Perdigão Augusto Medeiros	EB 1 de Quinta de São Nicolau .....	Portalegre .....	QND.
23 120	Maria Celeste Fernandes Rodrigues .....	Centro Infantil de São Lourenço ...	Portalegre .....	QND.
38 882	Maria Clara Gomes dos Santos Ferreira ...	EB 1 de Cruz de Picada .....	Évora .....	QE.
4 960	Maria Cristina Banha Pinto Moreno Pinheiro.	EB 1 da Corredoura .....	Portalegre .....	QE.
40 620	Maria da Ascensão dos Anjos C. Almeida	EB 1 n.º 2 de Chaves .....	Chaves .....	QE.
37 753	Maria da Assunção Garcia Angélico .....	EB 1 n.º 1 de Chaves — Santo Amaro	Chaves .....	Aposentada.
40 300	Maria da Conceição Marcão V. A. Coutinho.	J. Infância Obra de Santa Zita .....	Portalegre .....	QZP.
38 443	Maria da Glória de Oliveira T. Ferreira ...	EB 2, 3/S. de P. Coura .....	Portalegre .....	QZP — Vila Real.
38 330	Maria da Glória Rodrigues Pereira Morais.	Jardim-de-Infância Baixinho — QZP 13, Baguim do Monte.	Baguim do Monte, Gondomar.	QZP — Vila Real.
7 183	Maria da Graça Santos Jacob Brás .....	EB 1 Casalmeão .....	Lourosa .....	Aposentada.
4 955	Maria da Luz Ramos Sapage .....	Centro Infantil de São Lourenço ...	Portalegre .....	QE.
12 650	Maria das Dores Lopes Barbosa de Carvalho.	EB 1 de Fornos do Pinhal, Valpaços	Portalegre .....	QND.
38 728	Maria de Fátima Oliveira da Silva .....	EB 1 de Paredes de Coura .....	Arrentela .....	QZP — 13.
38 965	Maria de Fátima Silva Oliveira .....	EB 1 Quinta de São João .....	Portalegre .....	QND.
4 966	Maria de Lurdes C. Mourato do Carmo ...	EB 1 de Alegrete .....	Portalegre .....	QE.
38 321	Maria de Lurdes Cadete Ferreira da Cunha.	Esc. Sec./3.º Ciclo Sobral de Monte Agraço.	Sobral de Monte Agraço ...	QZP.
38 478	Maria do Céu Pedreira de Carvalho Lima	EB 2, 3 de Conde Vilalva .....	Évora .....	QE.
38 147	Maria do Rosário C. Maciel Embaixador	EB 2, 3 Nuno Mergulhão .....	Portimão .....	Aposentada.
40 304	Maria Filomena Cara de Anjo Velez Afonso.	EB 2, 3 José Régio .....	Portalegre .....	QZP.
23 416	Maria Gabriel Silva Macieira Pipa .....	EB 1 de Capeludos .....	Vila Pouca de Aguiar .....	QND.
40 305	Maria Gabriela Torres Barroque .....	EB 2, 3 Dr. Isidoro de Sousa .....	Viana do Alentejo .....	QE.
23 281	Maria Isabel Vilhena Bracourt .....	Escola Secundária de Bocage .....	Setúbal .....	Aposentada.
37 761	Maria Julieta Angélica .....	EB 1 das Vendas (Contratado) .....	Seixezelo, Grijó .....	QE.
23 539	Maria Lucinda Piçarra Pestana Ramalhete	EB 1 do Carvalhal .....	Ermesinde, Valongo .....	QND.
38 791	Maria Madalena Magalhães Santos .....	E. B. 1 Bandeirinha .....	Porto .....	QZP.
12 784	Maria Manuela Carvalho Aleixo .....	Jardim-de-Infância O Coala .....	Sobreda .....	Porto.
38 542	Maria Marília Conceição Paiva Brandão	EB 2, 3 Valongo do Vouga .....	Valongo do Vouga .....	Contratada.
1 248	Maria Raquel Canhoto C. Soares .....	EB 1 n.º 1 de Santana .....	Santana, Sesimbra .....	Contratado.
2 268	Maria Teresa C. Matias M. Tavares .....	EB 1 Branzelo Melres .....	Gondomar .....	QZP.
40 232	Mário Fernando Fão Paz .....	Esc. Sec. Quinta do Marques .....	Oeiras .....	QE.
37 751	Odete Amália Basílio Pires Peito .....	Universidade do Algarve .....	Penha, Faro .....	QE.
38 502	Olinda Maria Rocha Mourão dos Santos Feliciano.	EB 2, 3 Nogueira da Maia .....	Maia .....	Contratada.
38 483	Palmira Pinho Martins .....	EB 2, 3 Visconde Vila Maior .....	Torre de Moncorvo .....	Contratada.
4 898	Paula Margarida Loureiro T. Galvão ...	Jardim-de-Infância de Santa Casa da Misericórdia de Paredes de Coura.	Sever do Vouga .....	Contratada.
23 306	Paulo Sérgio Pinho Barbas .....	EB 2, 3 Sever do Vouga .....	Charneca da Caparica .....	QZP.
38 766	Rosa Maria dos Santos Gonçalves .....	EB Int. da Charneca da Caparica ...	4870 Ribeira de Pena .....	Contratada.
40 550	Rui Gualdino Jesus Vicente Cardoso ...	EB 2, 3/S. de Ribeira de Pena .....	Reguengos de Monsarraz .....	QZP.
12 263	Rui Pedro Lobo B. Rodrigues Cal .....	EB 2, 3 de Reguengos de Monsarraz	Ponte de Lima .....	QND.
12 662	Sandra Isabel Santos da Costa e Espada ...	EB 2, 3 da Correlhã .....	5450 Vila Pouca de Aguiar	QZP — Vila Real.
40 390	Sílvia José de Barros Preto .....	EB 1 de Raiz do Monte .....		
23 273	Sílvia Margarida Araújo Gomes .....			
4 808	Sílvia Maria Domingues Barbosa .....			
23 259	Sónia Nicol da Silva .....			
23 176	Susana Rosa Costa .....			
12 698	Teresa de Jesus Martins de Sousa .....			
12 793	Teresa Tibúrcio P. Paixão .....			
23 075	Vítor Manuel de Jesus Afonso .....			
40 220	Zulmira Fernandes Lamas .....			

QE — quadro de escola.

QND — quadro de nomeação definitiva.

QZP — quadro de zona pedagógica.

Registados ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.



# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **Assoc. dos Industriais da Pedra do Norte, que passa a denominar-se Assoc. Nacional dos Industriais da Pedra — ANIP — Alteração.**

Alteração, aprovada em assembleia geral ordinária de 10 de Março de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2003.

#### CAPÍTULO I

##### **Sede, âmbito territorial e atribuições**

###### Artigo 1.º

1 — A ANIP — Associação Nacional dos Industriais da Pedra é constituída por tempo indeterminado, tem a sua sede na Rua de Júlio Dinis, 931, 1.º, esquerdo, na cidade do Porto, e visa promover uma estreita cooperação entre os sócios em ordem à defesa dos seus legítimos interesses e ao desenvolvimento das actividades que exercem.

2 — .....

###### Artigo 2.º

A Associação tem âmbito nacional e abrange todas as empresas, singulares ou colectivas, que exerçam a actividade de extracção e ou transformação, produção e comercialização de massas minerais, bem como de equipamentos, produtos e serviços afins, directa ou indirectamente relacionadas com a actividade do sector.

Registados em 10 de Maio de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 51/2005, a fl. 47 do livro n.º 2.

### **Assoc. dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 21 de Maio de 2002, à alteração aos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1999.

###### Artigo 33.º

1 — A direcção é composta por um presidente, dois vice-presidentes, sendo um do sector do alojamento e

o outro do sector da restauração, dois secretários, sendo um do sector do alojamento e o outro do sector da restauração, e seis vogais, dos quais um será o tesoureiro, sendo três do sector do alojamento e três do sector da restauração.

2 — .....

###### Artigo 35.º

1 — .....

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....

2 — Cabe a um dos vice-presidentes, que será designado pela direcção, assumir as funções do presidente no caso do seu impedimento permanente.

3 — .....

###### Artigo 41.º

1 — Em caso de impedimento definitivo dos vice-presidentes, dos secretários ou do tesoureiro, os restantes membros designarão de entre eles os novos elementos.

2 — Nos seus impedimentos temporários, o presidente será substituído pelo presidente executivo ou, no impedimento deste, pelos vice-presidentes, escolhendo a direcção um deles, e estes pelos secretários e estes pelo tesoureiro ou vogal que a direcção indicar.

.....

#### SECÇÃO II

##### **Da comissão executiva**

###### Artigo 64.º

1 — Junto da direcção e directamente dependente desta funcionará uma comissão executiva, constituída pelo presidente executivo e pelos vice-presidentes da direcção.

2—O presidente executivo integrará a direcção, ainda que sem direito a voto, sendo suas atribuições:

- a) .....
- b) .....

#### TABELA ANEXA

##### Quotização

##### I — Sócios aliados

Quota mensal mínima — € 24,94.

##### II — Sócios

##### A — Restauração e bebidas

Quota mensal mínima — € 5.

##### B — Alojamento

Quota mensal mínima — € 5.

*Nota.* — Aos valores mínimos indicados acresce o valor mensal de € 2,5 por grupos de um a cinco trabalhadores.

##### C — Casino

Quota mensal mínima — € 50.

Registados em 5 de Maio de 2005, ao abrigo dos artigos 513.º e 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 49/2005, a fl. 47 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

...

## III — CORPOS GERENTES

### **Assoc. Portuguesa de Seguradores — Eleição em 18 de Abril de 2005 para o triénio de 2005-2007**

#### Conselho de direcção

Presidente — Dr. Jaime Roque de Pinho d'Almeida.  
Vice-presidentes:

Companhia de Seguros Tranquilidade Vida, S. A.,  
representada pelo Dr. Luís Frederico Redondo  
Lopes.

Companhia de Seguros Fidelidade Mundial, S. A.,  
representada pelo Dr. Vítor Manuel Lopes  
Fernandes.

Ocidental — Companhia Portuguesa de Seguros de  
Vida, S. A., representada pelo Dr. António Manuel  
Pereira Caldas de Castro Henriques.

Companhia de Seguros Allianz, S. A., representada pelo  
Dr. Pedro Rogério de Azevedo Seixas Vale.

Global — Companhia de Seguros, S. A., representada  
pelo Dr. Albertino da Silva.

Lusitânia — Companhia de Seguros, S. A., representada  
pelo Dr. José António Arez Romão.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*,  
1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2005, nos termos  
do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 11 de Maio  
de 2005.

### **Assoc. dos Industriais de Restauração do Centro — Eleição em 21 de Outubro de 2002 para o triénio de 2002-2005.**

#### Direcção

Presidente — Miguel Filipe Bernardino Saraiva  
Camelo, portador do bilhete de identidade  
n.º 8862138, em representação de Camelo Hotel  
Indústrias Hoteleiras e Turísticas, L.<sup>da</sup>

Vice-presidentes:

Mário da Silva Esteves, portador do bilhete de iden-  
tidade n.º 1868245, em representação de Esteves  
& Martins, L.<sup>da</sup>

José Pires, portador do bilhete de identidade n.º 1566332, em representação do Conjunto Turístico Quinta dos Três Pinheiros, L.<sup>da</sup>

Tesoureiro — Fernando Rodrigues da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 1414347, em representação de Tavares dos Santos & R. da Silva, L.<sup>da</sup>  
Secretários:

José Madeira Caetano, portador do bilhete de identidade n.º 4490156, em representação de Hotel Oslo, L.<sup>da</sup>

Cacilda do Amaral Craveiro Correia, portadora do bilhete de identidade n.º 6658809.

Vogais:

Maria Natália Henriques Neves, portadora do bilhete de identidade n.º 0629841, em represen-

tação de CONFATIL — Construções e Turismo, L.<sup>da</sup>

Edite Pereira Costa, portadora do bilhete de identidade n.º 4440891.

Paula Costa Joaquim, portadora do bilhete de identidade n.º 8168616, em representação do FIZESPLANADA, Exploração Hoteleira, L.<sup>da</sup>

Nuno Renato Assunção Esperança, portador do bilhete de identidade n.º 10906051.

Eduardo Santos Costa, portador do bilhete de identidade n.º 2443236, em representação de José Adelino Costa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 6 de Maio de 2005.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — IDENTIFICAÇÃO

**FISIPE — Fibras Sintéticas de Portugal, S. A. — Eleição em 29 e 30 Março de 2005 para o mandato de 2005-2006.**

Efectivos:

Hélder Loução Guerreiro, analista de 1.<sup>a</sup>, nascido em 25 de Maio de 1950, bilhete de identidade n.º 2052519, de 25 de Novembro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa, residente na Avenida dos Capitães de Abril, 24, 3.º, direito, Baixa da Banheira.

Válter Quinteiro Gonçalves Valente, especialista, nascido em 10 de Julho de 1972, bilhete de identidade

n.º 10149767, de 1 de Março de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa, residente na Avenida de 5 de Outubro, 64, 4.º, direito, Sarilhos Grandes. João Manuel Pires Martins, chefe de turno, nascido em 4 de Fevereiro de 1970, bilhete de identidade n.º 8875554 de 15 de Outubro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua de 25 de Abril, 9, Sarilhos Pequenos.

Cristiano Alfredo de Almeida Castanheira, especialista, nascido em 14 de Junho de 1975, bilhete de identidade n.º 10621728, de 26 de Novembro de 1996, residente na Rua de Francisco Casal, 17, 1.º, direito, 2830 Barreiro.

António Manuel Charro Sousa, especialista, nascido em 6 de Dezembro de 1975, bilhete de identidade n.º 10900662, de 16 de Julho de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa, residente na Praceta de António C. Castro, lote 131, 1.º, esquerdo, Baixa da Serra.

Suplentes:

Emídio José Maratá S. Salvador, analista de 1.ª, nascido em 14 de Fevereiro de 1957, bilhete de identidade n.º 4914750, de 19 de Janeiro de 1994, do arquivo de identificação de Lisboa, residente na Praceta de José Domingos Santos, 6, 5.º, esquerdo, Pinhal de Frades, Seixal.

José Manuel Torrão Leite Costa, especialista, nascido em 3 de Maio de 1952, bilhete de identidade n.º 4901921, de Abril de 1993, do arquivo de identificação de Lisboa, residente na Praceta do General Norton de Matos, 2, 1.º, esquerdo, Baixa da Banheira, 2835-047 Moita.

Registados em 10 de Maio de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 40/2005, a fl. 86 do livro n.º 1.

**IGLO — Indústria de Gelados, S. A. — Eleição em 4 de Abril de 2005 para o mandato de dois anos**

Efectivos:

Carlos Nascimento Laia Domingos, bilhete de identidade n.º 6954705, emitido em Lisboa.

Fernando Ribeiro da Costa Neves, bilhete de identidade n.º 7079209, emitido em Lisboa.

Armando Jorge Ferreira Carvalho, bilhete de identidade n.º 7353811, emitido em Lisboa.

Samuel Fonseca Vaz, bilhete de identidade n.º 6767938, emitido em Lisboa.

Fernando Manuel de Abreu Cipriano, bilhete de identidade n.º 8212351, emitido em Lisboa.

Suplentes:

1.º Jesuína Dias Lopes, bilhete de identidade n.º 5814463, emitido em Lisboa.

2.º Victor Manuel Martins Vicente, bilhete de identidade n.º 2029819, emitido em Lisboa.

Registados em 10 de Maio de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 41, a fl. 86 do livro n.º 1.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

...

### II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**ACTARIS — Sistemas de Medição, L.ª  
Eleição em 29 de Abril de 2005**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2005:

Artur Freitas de Sá.  
Fernando Manuel Simões Albuquerque.  
Maria Rosa Barbosa de Carvalho.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2005, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, do Código do Trabalho, em 9 de Maio de 2005.