



# ÍNDICE

## CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

Greve no Metropolitano de Lisboa, E.P.E. (vários sindicatos), no dia 20 de março de 2013, nos termos definidos no respetivo aviso prévio de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos. 6

Greves nas empresas TAP Portugal, PGA E SATA Internacional (vários sindicatos), no período de 21 a 23 de março de 2013, nos termos definidos nos respetivos avisos prévios de greve - pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos. 13

## **REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO :**

### **Despachos/portarias:**

...

### **Portarias de condições de trabalho:**

...

### **Portarias de extensão:**

...

### **Convenções coletivas:**

#### **Acordo coletivo entre a PT Comunicações, SA e outras e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros - Revisão global**

#### **PREÂMBULO**

No âmbito do processo negocial de 2011, a PT Comunicações, S.A., a TMN - Telecomunicações Móveis Nacionais, S.A. e as Associações Sindicais signatárias do Acordo Coletivo de Trabalho, publicado no *BTE* [n.º 47, de 22 de dezembro de 2011](#), assumiram, entre outros, o compromisso de diligenciar para a conclusão da revisão do clausulado do ACT, incluindo as matérias ressalvadas, e no alargamento deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho a outras empresas do Grupo PT.

O presente acordo de revisão resulta da concretização dos compromissos atrás referidos.

Assim,

O presente Acordo obriga, por um lado, a PT Comunicações, S.A., a TMN - Telecomunicações Móveis Nacionais, S.A., a PT SI - Sistemas de Informação, S.A., a Portugal Telecom, Inovação, S.A., PT ACS – Associação de Cuidados de Saúde, a PT Centro Corporativo, S.A. e Fundação Portugal Telecom 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 atividade profissional, nos termos previstos na cláusula 1.<sup>a</sup> deste Acordo Coletivo de Trabalho, abrangendo todo o território nacional.

Lisboa, 23 de Abril de 2013

## CAPÍTULO I

### **Área, âmbito, vigência, revisão e comissão paritária**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### **Área e âmbito**

- 1- O presente Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), sob a forma de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), obriga, por um lado, a PT Comunicações, S.A., a TMN – Telecomunicações Móveis Nacionais, S.A., a PT SI - Sistemas de Informação, S.A., a Portugal Telecom, Inovação, S.A., PT ACS – Associação de Cuidados de Saúde, a PT Centro Corporativo, S.A. e Fundação Portugal Telecom, adiante designadas de Entidade Empregadora e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, que sejam representados, nos termos da lei, pelas Associações Sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua atividade profissional.
- 2- Os anexos a este ACT constituem parte integrante do mesmo, ficando ambas as partes obrigadas ao seu cumprimento.
- 3- As disposições deste ACT 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 ACT aplica-se o disposto na lei.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### **Comissão Paritária**

É criada uma Comissão Paritária regulada pelo anexo I ao presente ACT.

## CAPÍTULO II

### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### **Direitos e garantias fundamentais**

A entidade empregadora e os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT devem garantir e promover o respeito dos direitos consagrados na Declaração Universal dos Direitos do Homem e na Convenção Europeia dos Direitos Humanos.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Deveres da entidade empregadora**

- 1- São deveres da entidade empregadora, nomeadamente, e nos termos da lei:
  - 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 todas as associações sindicais signatárias deste ACT exemplares das publicações da entidade empregadora destinadas a informação geral;
  - e) Prestar esclarecimentos aos trabalhadores da entidade empregadora e às Estruturas de Representação Coletiva dos Trabalhadores (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 entidade empregadora para reuniões, locais e quadros para afixação de documentos sindicais e diplomas internos da entidade empregadora, nos termos da lei;
  - g) Disponibilizar a cada trabalhador representado pelas associações sindicais signatárias um exemplar do presente ACT;
  - 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 respetivo trabalhador o solicite;
  - k) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificado ou certidões, donde conste a antiguidade, funções e cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à sua situação e curriculum, que expressamente forem solicitados pelo interessado;
  - l) Proporcionar aos trabalhadores proteção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por atos 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 respetiva atividade profissional, 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 coletivamente, que afetem ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência do serviço que a entidade empregadora se obriga a prestar;

- p) Enviar às associações sindicais signatárias deste ACT, 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 entidade empregadora, acompanhado de mapas comprovativos e demonstrativos das quotizações efetuadas individualmente.
- 2- São ainda deveres da entidade empregadora, quando ao seu serviço 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 entidade empregadora ou a terceiros;
  - c) Não proceder disciplinarmente contra trabalhadores em funções de condução, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 3- O disposto no número anterior não se aplica nos casos da viatura não estar a ser legitimamente conduzida, o condutor ter atuado dolosamente ou com negligência grosseira e ainda em caso de embriaguez ou estado análogo.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Garantias do trabalhador**

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os direitos previstos na Constituição, na lei ou no presente ACT, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou prejudicá-lo por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, direta ou indiretamente, salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste ACT;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo a pedido do próprio ou nos casos previstos na lei ou neste ACT;
- 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 atue 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 ACT;
- h) Retirar aos trabalhadores quaisquer direitos ou regalias já adquiridas, exceto nos casos expressamente acordados pelas partes em instrumento de regulamentação coletiva 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.

j) Comportamentos que possam configurar assédio.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, nomeadamente:

- 1- 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;
- 2- Respeitar com civismo, urbanidade e correção no trato todos aqueles com quem profissionalmente tenha que contactar, nomeadamente colegas de trabalho, responsáveis da entidade empregadora, clientes e público em geral;
- 3- Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- 4- Informar os serviços competentes da entidade empregadora, no prazo máximo de 30 dias, sobre qualquer aspeto relevante para a prestação da atividade laboral, nomeadamente morada, identificação fiscal, estado civil, composição do agregado familiar, habilitações escolares ou profissionais, frequência de cursos;
- 5- Cumprir e fazer cumprir, guardando sigilo, todas as normas, orientações e instruções, independentemente da sua natureza, relativas a segurança das pessoas e instalações, meios e processos de trabalho, em particular da atividade de telecomunicações exercida pela entidade empregadora;
- 6- Dar conhecimento à entidade empregadora, através da linha hierárquica ou dos mecanismos expressamente postos à disposição por aquela para esse efeito, das deficiências de que tenha conhecimento e que afetem o regular funcionamento dos serviços;
- 7- Ser portador do cartão de identificação da entidade empregadora, quando em serviço, conservando-o, exibindo-o e utilizando-o, nos termos da regulamentação vigente;
- 8- Utilizar os fardamentos e equipamentos de trabalho fornecidos pela entidade empregadora;
- 9- Zelar pelo bom estado de conservação das instalações, material e instrumentos de trabalho que lhes forem confiados;
- 10- Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho, procedendo ao registo de tempos de trabalho nos termos que a entidade empregadora determinar;
- 11- Comparecer e participar de modo diligente nas ações de formação para que tenha sido convocado;
- 12- Comparecer aos exames de saúde no trabalho para que seja convocado;
- 13- Executar com zelo, diligência e competência os serviços que lhes forem confiados pelos superiores hierárquicos;
- 14- Promover ou executar atos tendentes à melhoria da produtividade da entidade empregadora;
- 15- 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;
- 16- Guardar lealdade à entidade empregadora, 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 8.<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 recear prejuízos que seja de supor não tenham sido previstos.
- 2- Se o pedido de confirmação das ordens ou instruções, por escrito, não for satisfeito em tempo de permitir o seu cumprimento, o trabalhador comunicará, também, por escrito, ao imediato superior hierárquico os termos exatos 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 9.<sup>a</sup>

**Reclamações ou exposições**

- 1- Sem prejuízo das competências definidas para a Comissão Paritária, 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

**Igualdade e não discriminação**

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Igualdade e não discriminação**

A entidade empregadora deve garantir e promover o cumprimento dos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação estabelecidos em normas internacionais, legislação nacional e compromissos assumidos neste âmbito com entidades oficiais e estruturas de representação coletiva de trabalhadores.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Proibição de assédio**

- 1- Entende-se por assédio o comportamento indesejado baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 2- A prática de assédio lesiva do trabalhador confere-lhe direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO IV

**Parentalidade**

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Proteção na parentalidade**

- 1- Não é permitida, nas relações de trabalho reguladas pelo presente ACT, qualquer discriminação em função do sexo.
- 2- Sem prejuízo do disposto na lei quanto à proteção na parentalidade, consagram-se os seguintes direitos não cumuláveis com os da lei:
  - a) Uma licença por nascimento de filhos, com a duração de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, a ser gozada pelo pai no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este;
  - b) Dispensa diária de um dos progenitores, durante 2 horas, num ou dois períodos à sua escolha, para efeitos de aleitação dos filhos, durante o período de 12 meses após o nascimento;
  - c) Dispensa de um dos progenitores, quando pedida, de comparência ao trabalho até 2 dias em cada mês, sem perda de direitos, no período de 12 meses após o nascimento;
  - d) Dispensa, a pedido da trabalhadora, do cumprimento de qualquer tipo de horário antes das 8 horas e além das 20 horas, nos últimos 2 meses de comprovada gravidez e até 12 meses após o nascimento.
- 3- O pai ou a mãe têm direito a licença parental, por nascimento de filho, com a duração prevista na lei, ou ao período remanescente da licença nos seguintes casos:
  - a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, e enquanto esta se mantiver;
  - b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença;
  - c) Decisão conjunta destes.
- 4- No caso previsto nas alíneas a) e b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.



## CAPÍTULO V

### **Enquadramento e desenvolvimento profissional, preenchimento de postos de trabalho e movimentação profissional**

#### SECÇÃO I

#### **Definições, enquadramento e atividades profissionais**

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### **Definições**

Para efeitos do presente ACT entende-se por:

- a) **Carreira** – percurso profissional individual, efetuado de acordo com os princípios estabelecidos no presente ACT;
- b) **Categoria profissional** – conjunto de atividades profissionais que têm em comum o grau de complexidade, responsabilidade e exigência;
- c) **Nível de desenvolvimento** – situação da evolução dentro da mesma categoria profissional e que diferencia a experiência profissional e nível de proficiência no exercício da função;
- d) **Área funcional** – agrupamento funcional, caracterizado pelo conjunto de processos, atividades e competências comuns, que enquadra especificamente as funções desempenhadas;
- e) **Progressão** – processo que certifica o trabalhador no nível de desenvolvimento seguinte da mesma categoria profissional;
- f) **Promoção** – processo que certifica o trabalhador noutra categoria profissional de maior nível de qualificação;
- g) **Reorientação de carreira** – passagem de uma área funcional para outra, associada ou não a mudança de categoria profissional;
- h) **Competências** – conhecimentos, capacidades, atitudes ou valores, traduzidos em comportamentos profissionais observáveis e relacionados com o desempenho numa determinada função, ao longo da sua atividade profissional na entidade empregadora;
- i) **Função** – conjunto de atividades organizadas de acordo com as áreas funcionais da entidade empregadora, previstas no anexo III, e em cada momento ajustadas à organização do trabalho;
- j) **Requisitos de evolução profissional** – condições necessárias ao exercício das funções correspondentes a determinada categoria profissional ou nível de desenvolvimento.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### **Enquadramento profissional**

- 1- Os trabalhadores são enquadrados nas categorias profissionais previstas no anexo III, devendo, em princípio, exercer funções correspondentes à categoria profissional em que são enquadrados.

- 2- Dentro de cada categoria profissional, os trabalhadores são enquadrados num dos 5 níveis de desenvolvimento previstos no anexo IV.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Atividade profissional e especificidade funcional**

- 1- Os trabalhadores exercem a atividade profissional correspondente à sua categoria, com as especificidades funcionais decorrentes da área funcional em que em cada momento estejam integrados.
- 2- A atividade profissional e especificidade funcional integram a utilização dos meios instrumentais colocados pela entidade empregadora à sua disposição para o respetivo exercício, bem como a realização das deslocações que lhes sejam inerentes.
- 3- A atividade referida no número 1 compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Desenvolvimento profissional**

- 1- A entidade empregadora proporcionará as condições e meios necessários, e criará oportunidades para o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, no âmbito do seu projeto empresarial.
- 2- O trabalhador corresponsabiliza-se pela construção e desenvolvimento do seu percurso profissional, contribuindo ativamente para o reforço dos níveis de produtividade da entidade empregadora.
- 3- A carreira profissional desenvolve-se de acordo com uma lógica de competência e mérito que:
  - a) Conduz:
    - i. A ter em conta os conhecimentos e a experiência profissional global dos trabalhadores e a sua adequação às qualificações requeridas para as funções efetivamente exercidas;
    - ii. A criar as condições necessárias para que os trabalhadores possam aplicar as suas competências;
    - iii. A retirar as consequências devidas, no que se refere à evolução profissional.
  - b) Implica que:
    - i. Os trabalhadores procurem o desenvolvimento dos seus conhecimentos e competências, designadamente a adaptação às evoluções tecnológicas e organizativas asseguradas através de ações de formação profissional, ou outras, tendo como reflexo a sua evolução na carreira profissional;
    - ii. A entidade empregadora, tendo em conta as suas necessidades, adapte a sua organização a esse objetivo.
  - c) Impõe que a entidade empregadora implemente uma prática de relações laborais e meios técnicos para:

- i. Apoiar e validar o desenvolvimento das competências individuais;
  - ii. Compatibilizar a concretização dos seus objetivos com um quadro organizativo que permita a aquisição e a utilização das competências, de acordo com as suas necessidades;
  - iii. Incentivar os trabalhadores a assumir o desenvolvimento das suas carreiras profissionais, participando ativamente nas ações de formação que lhes forem propostas, destinadas a valorizar as suas qualificações e carreiras profissionais.
- 4- As promoções, progressões e reorientações de carreira dos trabalhadores verificam-se tendo em conta o desenvolvimento das suas competências e experiência profissional e a sua adaptação a um grau de responsabilidade e exigências funcionais distintas.

## SECÇÃO II

### **Evolução profissional**

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### **Progressão**

- 1- A um processo de progressão está subjacente um observável aumento do nível de exigência/complexidade/nível de proficiência associado ao exercício da função.
- 2- Os processos de progressão terão em conta o universo dos trabalhadores abrangidos e serão efetuados de acordo com os critérios definidos na cláusula seguinte, atendendo, nomeadamente, ao equilíbrio existente entre os diferentes níveis de desenvolvimento em cada categoria e área funcional e as disponibilidades financeiras, a definir anualmente.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### **Critérios para progressão**

- 1- A progressão, enquanto processo que certifica o trabalhador no nível de desenvolvimento seguinte da mesma categoria profissional, é suportada pelo mérito (resultado positivo), observado de forma continuada, em processo de avaliação de desempenho, com resultado acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação.
- 2- São ainda fatores complementares de análise os conhecimentos/competências adquiridos, desde que adequados à função que desempenha e ao nível de proficiência que venha a integrar.
- 3- Poderão ainda ser exigidas avaliações técnico-profissionais ajustadas às funções a desempenhar.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### **Promoção**

- 1- O processo de promoção corresponde a uma alteração da atividade profissional, determinada por:
  - a) superior nível de exigência de conhecimentos/competências detidos e aplicados;
  - b) resolução de problemas de maior nível de complexidade;

- c) maior responsabilidade associada ao exercício da função.
- 2- Os processos de promoção terão em conta o universo dos trabalhadores abrangidos e as necessidades da entidade empregadora, e serão efetuados de acordo com os critérios definidos na cláusula seguinte, atendendo, nomeadamente, ao equilíbrio existente entre as diversas categorias, e nos termos e condições definidas pela entidade empregadora.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Crítérios para promoção**

- 1- A promoção, enquanto processo que certifica o trabalhador noutra categoria profissional de maior nível de qualificação, é sustentado no resultado positivo da avaliação de desempenho acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação, tendo em conta as competências e requisitos exigidos para a nova função, comprovados de forma continuada.
- 2- São ainda fatores complementares de análise a experiência profissional adquirida e os conhecimentos/competências detidos e aplicados, desde que adequados às funções a desempenhar.
- 3- Poderão ainda ser exigidas avaliações técnico-profissionais ajustadas às funções a desempenhar.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Reorientação de carreira**

- 1- A reorientação de carreira pode ser desencadeada nas seguintes situações:
  - a) Desde que o trabalhador proponha à entidade empregadora a alteração do seu percurso profissional, apresentando proposta que se mostre devidamente fundamentada e atendendo às disponibilidades funcionais existentes;
  - b) Desde que o trabalhador apresente recorrentemente uma baixa avaliação de desempenho, mesmo após frequência de formação obrigatória.
- 2- O processo de reorientação de carreira será precedido de uma análise no sentido de aferir quais os fatores que poderão estar a contribuir para a baixa avaliação de desempenho do trabalhador.
- 3- O processo de reorientação de carreira promoverá o desenvolvimento das respetivas competências técnicas, comportamentais e de nível de proficiência, adequados à sua qualificação e conhecimentos e com vista à prossecução e contribuição para os objetivos da entidade empregadora.

SECÇÃO III

**Formação**

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Formação**

- 1- A entidade empregadora deve proporcionar aos trabalhadores formação profissional adequada às respetivas funções e atividade na entidade empregadora, 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 entidade empregadora.
- 2- O trabalhador tem o dever de participar, salvo se houver motivo atendível, sempre de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela entidade empregadora, por forma a melhorar os seus níveis de desempenho.
- 3- Sem prejuízo do disposto na lei, é competência da entidade empregadora:
  - a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da entidade empregadora, o desenvolvimento dos trabalhadores através do acesso à formação profissional continuada;
  - 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 concessão de crédito de tempo, mediante a contrapartida da celebração entre trabalhador e entidade empregadora de um pacto de permanência;
  - d) Dar cumprimento às quotas de formação previstas na lei, criando para o efeito as necessárias condições objetivas;
  - 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 ações 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.

#### SECÇÃO IV

##### **Preenchimento de postos de trabalho**

Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Preenchimento de postos de trabalho**

A entidade empregadora recorrerá ao recrutamento interno como forma privilegiada de preenchimento de postos de trabalho, em condições de igualdade de requisitos gerais e específicos e competência, priorizando as transferências e reconversões.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Condições gerais e específicas de admissão**

- 1- O ingresso na entidade empregadora pode efetuar-se através de:

- a) Admissão por concurso;
  - b) Admissão direta, quando tal se justifique face a razões funcionais.
- 2- Antes da admissão na entidade empregadora, os trabalhadores serão submetidos a exame médico destinado a aferir a sua aptidão física e psíquica para o exercício das funções correspondentes à categoria profissional em vista para o respetivo contrato.
- 3- Para além dos requisitos específicos determinados pela entidade empregadora para a atividade a contratar, 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 atualizada, 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) Retribuição mensal;
  - c) Duração semanal do trabalho;
  - d) Local de trabalho;
  - e) Dispensa de período experimental, se a houver;
  - f) Data do início do trabalho.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Período experimental**

O período experimental rege-se pelo disposto na lei.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Condições específicas de admissão, contratação a termo e celebração de estágios**

- 1- As condições específicas de admissão para cada uma das categorias profissionais são as constantes deste ACT, sem prejuízo de a entidade empregadora 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.
- 3- O regime de contratação a termo rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do número seguinte.
- 4- Os estágios não titulam relações de trabalho nem o tempo de estágio conta para quaisquer efeitos, nomeadamente antiguidade, na entidade empregadora.

SECÇÃO V

**Cargos de direção e chefia**

### **Comissões de serviço**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### **Princípios gerais**

- 1- Os cargos de direção, chefia e as funções de assistente e secretariado daqueles, bem como o desempenho das funções especiais de consultoria, análise, gestão e supervisão e outras funções específicas, serão exercidos em comissão de serviço nos termos previstos na lei e no presente ACT.
- 2- A nomeação para os cargos e funções referidos no número anterior é da competência da entidade empregadora e depende de acordo escrito.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Cessação da comissão de serviço**

Os acordos retributivos definidos entre a entidade empregadora e os trabalhadores para o exercício dos cargos e funções no âmbito da comissão de serviço cessam automaticamente com a cessação desta.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **Substituição**

- 1- A substituição dos titulares de cargos ou funções exercidas 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 entidade empregadora.
- 2- O exercício pleno das funções inerentes a um cargo de direção, de chefia ou de outras funções exercidas em regime de comissão de serviço, determinado nos termos do número anterior e desde que exercidas por um período superior a 15 dias úteis, confere direito a um aumento de 5% da retribuição base, paga durante o período de substituição, desde que o trabalhador substituído não aufera uma retribuição superior à do trabalhador substituído.

### **SECÇÃO VI**

#### **Cedência ocasional**

Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### **Regime**

- 1- A cedência ocasional rege-se nos termos da lei, com as especificidades previstas na presente secção.
- 2- A cedência ocasional pode verificar-se, para além dos casos previstos na lei, entre empresas ou entidades do mesmo grupo empresarial, nomeadamente em sentido comercial ou económico, ainda que entre estas possa existir uma mera relação de associação, com ou sem fins lucrativos, ou de participação unilateral e indireta e ainda em associações complementares de empresas que a entidade empregadora venha a integrar.

- 3- A duração da cedência será fixada por períodos de 1 ano, renováveis por iguais períodos, até ao limite de 5 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 sua duração.
- 6- Cessando o acordo de cedência, o trabalhador cedido regressa à entidade empregadora 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 ACT.

## CAPÍTULO VI

### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### **Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida**

A entidade empregadora, 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 ações de formação e de aperfeiçoamento profissional.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### **Trabalhadores-estudantes**

- 1- O trabalhador-estudante é o trabalhador que, cumulativamente com a sua atividade profissional na entidade empregadora, frequenta qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa ou ainda cursos de especialização ou estágios de interesse para a entidade empregadora.
- 2- Os direitos e deveres dos trabalhadores-estudantes da entidade empregadora são os previstos na lei ou no presente ACT, não sendo cumuláveis entre si.
- 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 4 horas, a gozar de uma só vez ou fracionadamente, nos dias em que estejam simultaneamente ao serviço e tenham aulas.
- 4- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:



- a) Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respetiva 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 efetuar, 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 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

## **CAPÍTULO VII**

### **Local de trabalho**

#### **Cláusula 33.<sup>a</sup>**

#### **Conceitos**

- 1- Sem prejuízo do disposto nos termos da lei, por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de atividade de acordo com o contratualmente definido.
- 2- Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador e da necessidade da entidade empregadora que tenha levado à sua admissão, desde que esta necessidade fosse conhecida pelo trabalhador.
- 3- 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.
- 4- Às nomeações para os cargos de direção, chefia e outras funções referidas no número 1 da cláusula 27<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 ACT.

## **SECÇÃO I**

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

#### **Cláusula 34.<sup>a</sup>**

#### **Modalidades de transferência de local de trabalho**

- 1- A entidade empregadora pode, quando o seu interesse o determine, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, de forma fundamentada, nos termos da lei.
- 2- As transferências podem efetuar-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 entidade empregadora.

- 4- A transferência por conveniência de serviço é aquela que, dentro dos limites legais, decorre exclusivamente do interesse da entidade empregadora e da necessidade de serviço, sem prejuízo de se procurar sempre ter em atenção o interesse do trabalhador.
- 5- A transferência por motivos de saúde é aquela que resulta da recomendação dos Serviços de Saúde no Trabalho.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Transferência de local de trabalho por acordo**

- 1- A transferência por acordo pode ocorrer:
  - a) por iniciativa da entidade empregadora;
  - b) a pedido do trabalhador;
  - c) a pedido de dois ou mais trabalhadores interessados em permutar.
- 2- Nos casos em que a transferência implique mudança de residência habitual, o trabalhador terá direito a dispensa por 5 dias úteis para efetivação da respetiva mudança.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Transferência de local de trabalho por conveniência de serviço**

- 1- A entidade empregadora pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nos termos da lei e dos números seguintes.
- 2- Nas transferências definitivas dos trabalhadores a transferir que reúnam as condições exigidas para o posto de trabalho a preencher, a entidade empregadora optará, preferencialmente, pelo trabalhador com menor antiguidade.
- 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 transferências que não impliquem mudança de residência, o trabalhador terá direito ao acréscimo de despesas com transportes coletivos resultantes da transferência, enquanto essa residência se mantiver; para o efeito calcular-se-á a diferença entre os encargos com transportes coletivos desde a residência até ao novo e ao imediatamente anterior local de trabalho;
  - b) Nas transferências que impliquem mudança de residência, a entidade empregadora custeará as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência; consideram-se como tal as despesas decorrentes do transporte do trabalhador e respetivo agregado familiar, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, dos móveis e restantes haveres, bem como o respetivo alojamento condigno até ao sétimo 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 no número anterior 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 9 meses.
- 5- Nas transferências definitivas 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 7 dias úteis para efetivação da mudança respetiva.
  - 7- As transferências definitivas 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:
    - a) em situações excecionais de comprovada força maior, devendo conter a fundamentação para a mesma;
    - b) em situações de transferência para outro local dentro da mesma localidade, nas quais a comunicação será efetuada com 3 dias de antecedência.
  - 8- No caso de transferências definitivas, a entidade empregadora terá em atenção a expectativa geográfica que, à data da criação da Portugal Telecom, cada trabalhador tinha em relação à sua mobilidade geográfica. Poderá, ainda, proceder a transferência que não se enquadre naquela expectativa, desde que desta não resulte uma deslocação entre a residência e o novo local de trabalho superior a 2 horas, em transporte público.
  - 9- As transferências temporárias deverão ser comunicadas por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 8 dias, indicando o fundamento e o período previsível da transferência, salvo:
    - a) em situações excecionais de comprovada urgência, devendo conter a fundamentação para a mesma;
    - b) em situações de transferência para outro local dentro da mesma localidade.
  - 10- 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.
  - 11- No caso de transferências temporárias, a entidade empregadora terá em atenção a expectativa geográfica que, à data da criação da Portugal Telecom, cada trabalhador tinha em relação à sua mobilidade geográfica. Poderá, ainda, proceder a transferência que não se enquadre naquela expectativa, desde que desta não resulte uma deslocação entre a residência e o novo local de trabalho superior a 2 horas, em transporte público.
  - 12- Nas situações de transferência temporária a entidade empregadora atenderá às condições pessoais e familiares do trabalhador.
  - 13- A entidade empregadora informará previamente a associação sindical que represente o trabalhador transferido por conveniência de serviço.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

### **Efetivação de transferência**

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

## SECÇÃO II

### **Deslocações em serviço**

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Conceitos**

- 1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas da secção anterior, a entidade empregadora 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 desta secção, entende-se por:
  - a) Deslocação em serviço - a prestação temporária de trabalho fora do local de trabalho;
  - b) Local de trabalho - o lugar onde deve ser realizada a prestação de atividade e de onde é destacado para prestar atividade 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 ACT;
  - 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, em condições normais, o regresso diário à residência habitual.
- 3- A entidade empregadora não deve deslocar em serviço os trabalhadores que comprovem a existência de prejuízos sérios, diretamente decorrentes da deslocação.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Residência do trabalhador**

Constituirá domicílio do trabalhador, para os diversos efeitos deste ACT, a última residência comunicada por este à entidade empregadora e que, como tal, conste do registo de pessoal, pelo menos, nos últimos 30 dias.

Cláusula 40.<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 respetivo 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, efetua-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 respetivas.
- 5- Nas deslocações do continente para as regiões autónomas, ou vice-versa, e inter-ilhas, por um período igual ou superior a 60 dias, poderão os trabalhadores, se o desejarem, efetuar uma deslocação mensal ao seu domicílio, com as despesas de viagem pagas pela entidade empregadora.

Cláusula 41.<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 respetivo comprovativo;
  - b) A um período de repouso após viagens de duração superior a 5 horas consecutivas sempre que estas ocorram após o período normal de trabalho, nos termos do número seguinte;
  - c) Ao pagamento do tempo necessário à deslocação entre a residência e o local temporário de trabalho, e vice-versa, na parte que exceda o seu horário normal de trabalho com base no valor da remuneração horária normal, quando se tratar de grande deslocação, e com base no valor do trabalho suplementar prestado em dia normal, tratando-se de pequena deslocação;
  - d) Ao pagamento de ajudas de custo ou das despesas com alimentação e transportes suportadas pelo trabalhador durante a deslocação, nas condições fixadas neste ACT.
- 2- O período de repouso previsto na alínea b) 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 42.<sup>a</sup>

**Condições para atribuição de ajudas de custo ou pagamento de despesa**

- 1- Nas deslocações em que a saída e o regresso dos trabalhadores se verifiquem no mesmo dia, a atribuição dos abonos far-se-á de acordo com as seguintes condições:
  - a) Pequeno-almoço - quando a saída ocorrer antes das 8 horas e o regresso depois das 8 horas;
  - b) Almoço - quando a saída ocorrer até às 12 horas e 30 minutos e o regresso depois das 13 horas e 30 minutos;
  - c) Jantar - quando a saída ocorrer até às 19 horas e o regresso depois das 20 horas.
- 2- Nas deslocações por dias sucessivos a atribuição dos abonos far-se-á:
  - a) Nos dias de saída e de regresso, de acordo com o disposto no número anterior;

- b) Por cada dia completo de deslocação, ajuda de custo completa.

Cláusula 43.<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, alojamento ou ambos, ou suporte as respetivas 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 alojar-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 anterior.

Cláusula 44.<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 anterior.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

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

- 1- A entidade empregadora custeará as despesas com o transporte do trabalhador que por motivo de doença, maternidade, acidente de trabalho ou falecimento de familiares referidos na cláusula 77.<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.
- 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 46.<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 respetivos responsáveis, quando aqueles o solicitarem.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Duração do trabalho**

#### **SECÇÃO I**

### **Duração do trabalho**

#### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

#### **Período normal de trabalho**

- 1- Compete à entidade empregadora estabelecer os horários de trabalho definindo os períodos de funcionamento dos serviços, bem como eventuais adaptações dos mesmos, nos termos da lei e do presente ACT.
- 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 ACT, sendo, em regra, de 40 horas semanais, sem prejuízo da manutenção de períodos de menor duração em vigor.
- 3- Os períodos normais de trabalho inferiores às 40 horas semanais, atualmente em vigor, poderão ser aumentados até às 40 horas semanais, mediante acordo, definitivo ou temporário, entre a entidade empregadora e o trabalhador.
- 4- Nas circunstâncias referidas no número anterior será acordado um subsídio, para todos os efeitos equiparado a retribuição, a atribuir enquanto se mantiver o acordo.
- 5- Sem prejuízo de outras situações previstas no presente ACT, os limites do período normal de trabalho podem ainda ser ultrapassados nos seguintes casos:
  - a) trabalhadores cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença;
  - b) trabalhadores cujo período normal de trabalho diário seja prestado exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores.

#### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

#### **Adaptabilidade**

- 1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite máximo pode ser aumentado até 2 horas diárias, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.
- 2- A duração média do trabalho referida no número 1 deve ser apurada por referência a um período máximo de 4 meses.
- 3- Os regimes de adaptabilidade serão sujeitos a prévia programação das respetivas atividades e comunicação aos trabalhadores com a antecedência de 14 dias.
- 4- Os trabalhadores poderão ser dispensados da obrigação de prestação de trabalho ao abrigo do regime previsto nos números anteriores, quando expressamente o justificarem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:

- a) Qualidade de trabalhador-estudante;
  - b) Durante a gravidez e até doze meses após o parto;
  - c) Trabalhadores com filhos até aos doze 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.
- 5- Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto no número 1, 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.
  - 6- A compensação decorrente da aplicação do regime previsto nos números 1 e 2 deve ser efetivamente utilizada, sem prejuízo de, a título excepcional, poder ser paga com o acréscimo de 50 % sobre o valor hora, no caso de não utilização por motivos alheios ao trabalhador.
  - 7- O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, é definido por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador ou, na falta deste, definido pela entidade empregadora, sendo nesta situação gozado no período máximo de 90 dias.

#### Cláusula 49.<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 inferior a 80% ao praticado a tempo completo, por referência ao período normal de trabalho diário previsto como regra no número 2 da cláusula 47.<sup>a</sup> do presente ACT.
- 2- A entidade empregadora 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 ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação;
  - 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 entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da entidade empregadora 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 entidade empregadora 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 entidade empregadora.
- 6- No regime de prestação de trabalho a que se referem os números anteriores, o intervalo de descanso com presença ou a pausa especial será reduzido proporcionalmente à duração do horário.



- 7- Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto nesta cláusula manterão o direito ao pagamento do subsídio de refeição quando o seu período normal de trabalho seja igual ou superior a 5 horas diárias.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Intervalo de descanso**

- 1- Considera-se intervalo de descanso a interrupção intercalada do período normal de trabalho diário, destinada ou não a refeição.
- 2- O período normal de trabalho diário será, regra geral, interrompido por um ou mais intervalos de descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 2 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 5 horas consecutivas de serviço, salvo nas situações de acordo com o trabalhador em que pode ser definida a prestação de trabalho até 6 horas consecutivas.
- 4- A pedido do trabalhador e por acordo com este, o intervalo de descanso pode ser reduzido ou excluído.
- 5- Considera-se compreendido no tempo de trabalho, sendo designado de intervalo de descanso com presença, o intervalo de descanso destinado a refeição, em que o trabalhador tem de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.
- 6- O intervalo de descanso com presença terá a seguinte duração máxima de:
  - a) 60 minutos para trabalhadores que exerçam funções em serviços de laboração contínua;
  - b) 30 minutos para os trabalhadores aos quais tenha sido atribuída a modalidade de horário contínuo;
  - c) 60 minutos para os trabalhadores a quem por necessidade de serviço, seja alterado eventualmente o horário de trabalho normal diário para o período de trabalho noturno.
- 7- O disposto nos números 5 e 6 pode ser instituído quando tal se mostre favorável ao interesse da entidade empregadora e não cause prejuízo ao funcionamento do serviço ou não origine situações de desigualdade no serviço.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Descanso diário**

- 1- A organização de horários deverá respeitar, entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, um período de descanso diário de duração não inferior a 11 horas.
- 2- Sempre que por motivo de trabalho suplementar, o descanso diário for inferior a 11 horas consecutivas mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho.
- 3- Considera-se primeira parte do período normal de trabalho diário a fração deste que antecede o intervalo de descanso.

- 4- Para efeitos do número 2, quando o trabalho suplementar não for prestado no prolongamento do horário normal, a contagem do período de descanso diário iniciar-se-á 3 horas após a cessação do período normal de trabalho.

## SECÇÃO II

### **Horário de trabalho**

#### Cláusula 52.<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, 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 7 da cláusula 55.<sup>a</sup>, e salvo caso fortuito ou de força maior, a alteração de horário atribuído a um trabalhador, bem como a mudança de turno deve verificar-se após o descanso semanal mediante aviso prévio de sete dias.
- 4- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a prestação de trabalho e período de descanso semanal coincidentes, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos para terceiros ou para o serviço.
- 5- Manter-se-ão em vigor os horários de trabalho existentes à data da entrada em vigor do presente ACT.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

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

Pode ser atribuído o regime de isenção de horário de trabalho, para além das situações previstas na lei, aos seguintes trabalhadores:

- a) os nomeados para os cargos ou funções previstas no número 1 da cláusula 27.<sup>a</sup>;
- b) os que exercem a atividade de motorista;
- c) os que exercem a sua atividade em regime de prevenção;
- d) os que exercem atividade em condições de trabalho específicas, nomeadamente em projetos cuja natureza justifique a atribuição deste regime.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### **Tipos de horários**

- 1- Na entidade empregadora 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, fixo ou rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, e em que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas e ter o(s) dia(s) de descanso semanal variável;
  - c) Flexíveis - são aqueles em que o período normal de trabalho semanal pode ser irregularmente distribuído em 5 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 um dos tipos de horários de trabalho referidos no número anterior poderá revestir a modalidade de horário contínuo em que é fixado um intervalo de descanso com presença, nos termos da alínea b), do n.º 6 da cláusula 50.ª do presente ACT.

#### Cláusula 55.ª

#### **Horários por turnos**

- 1- A entidade empregadora poderá organizar os horários, nos termos da lei e de acordo com as necessidades dos serviços, em regime de turnos fixos ou rotativos, em função da alternância dos horários atribuídos.
- 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- Os trabalhadores a quem sejam atribuídos horários rotativos com descansos semanais variáveis têm direito a um subsídio correspondente ao acréscimo da remuneração base e diuturnidades no montante fixado no anexo V.
- 4- O subsídio de turno, fixado no número anterior, será cumulável com o subsídio de pequeno-almoço, o subsídio dominical, a compensação especial e o trabalho noturno.
- 5- Sem prejuízo do disposto na cláusula 48.ª do presente ACT, aos trabalhadores que prestem trabalho em regime por turnos podem ser fixados, em determinados dias, períodos normais de trabalho até 9 horas diárias, sem prejuízo do respeito pelos limites previstos na lei e, mediante acordo com o trabalhador, por período superior a 9 horas.
- 6- Nos serviços em que se pratiquem horários por turnos rotativos, as escalas poderão ser elaboradas da seguinte forma:
  - a) Para vigorar pelo prazo de 6 meses, salvo se período diferente não puder ser previsto, com a participação dos trabalhadores, respeitando as necessidades de serviço, serão afixadas em cada local de trabalho com a antecedência mínima de 8 dias;
  - b) Mensalmente, sendo afixadas em cada local de trabalho com a antecedência mínima de 7 dias.
- 7- As escalas devem ser elaboradas de modo que, sempre que possível, os dois dias de descanso semanal não coincidam com dia feriado.
- 8- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o dia de descanso semanal.
- 9- Quando qualquer dos dias de descanso semanal a que se refere o número anterior 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.

- 10- Nos serviços em que se pratique o regime de laboração contínua as escalas devem ser organizadas de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido pelo menos um dia de descanso em cada período de 7 dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.
- 11- Para acertos de escalas dos trabalhadores referidos na alínea a) do número 6 da cláusula 50.<sup>a</sup> do presente ACT, desde que haja prévio acordo do trabalhador, podem, a título excepcional, ser fixados períodos normais de trabalho de 9 horas nos quais se integra o intervalo de descanso com presença, mantendo-se o período normal de trabalho semanal que lhes esteja atribuído.
- 12- Salvo casos excepcionais, serão permitidas trocas de turnos e de folgas entre trabalhadores do mesmo serviço, com a mesma categoria e funções idênticas, desde que, tendo sido comunicadas previamente ao superior hierárquico, não impliquem a prestação de trabalho em dois turnos consecutivos.
- 13- 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.
- 14- A entidade empregadora desobrigará do regime de trabalho por turnos em laboração contínua qualquer trabalhador que seja objeto de recomendação dos Serviços de Saúde Trabalho.
- 15- Os trabalhadores com regime de trabalho por turnos em regime de laboração contínua serão anualmente sujeitos a exame de saúde no trabalho.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

- 1- Considera-se período de trabalho noturno o definido nos termos legais, sem prejuízo de outros períodos mais favoráveis em prática ou previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, vigentes na entidade empregadora à data da entrada em vigor do presente ACT, e do regime legal de proteção à parentalidade.
- 2- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.
- 3- Os trabalhadores poderão ser dispensados de prestar trabalho noturno, nos termos legais.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Prevenção**

- 1- Os trabalhadores poderão exercer a sua atividade em regime de disponibilidade e de prevenção, considerando-se como tal o período em que o trabalhador, embora em repouso, se encontre disponível para eventual execução de serviços exclusivamente no âmbito da intervenção inadiável, de ocorrências ou avarias notificadas durante esse período e que, por natureza, não possam aguardar por resolução no período normal de trabalho.
- 2- O trabalhador em situação de prevenção deve manter-se permanentemente contactável e em local que assegure qualquer intervenção com facilidade e celeridade.
- 3- A prevenção só deve ser instituída nos serviços e pelos períodos que venham a ser julgados como indispensáveis.

- 4- A instituição ou cessação do regime de prevenção em qualquer serviço carece de autorização prévia da entidade empregadora.
- 5- As escalas de prevenção devem ser elaboradas de modo que, em princípio, cada trabalhador não seja escalado mais do que uma semana em cada mês.
- 6- Ao serem elaboradas escalas de prevenção deve procurar-se que as respetivas equipas integrem, de preferência, trabalhadores da área em que o serviço será prestado.
- 7- Serão elaboradas escalas de prevenção autónomas e não coincidentes para os trabalhadores que prestem trabalho em regime de prevenção com intervenção local, intervenção remota ou intervenção remota planeada.
- 8- 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.
- 9- O trabalho prestado em prevenção distingue-se nas seguintes modalidades:
  - a) prevenção com intervenção local - quando a intervenção não puder ser resolvida de forma remota e implique deslocação ao local da ocorrência/avaria;
  - b) prevenção com intervenção remota - quando a intervenção puder ser resolvida de forma remota e não implique deslocação ao local da ocorrência/avaria;
  - c) prevenção com intervenção remota planeada - quando a intervenção puder ser resolvida de forma remota, não implique deslocação ao local da ocorrência/avaria e seja previamente determinada.
- 10- A entidade empregadora deverá assegurar os meios para que a intervenção em prevenção possa ser efetuada de forma remota.
- 11- Nas situações de prevenção com intervenção local o trabalhador pode ser acompanhado por outro trabalhador que o auxilie nas tarefas que vai desempenhar, desde que tal se justifique por razões técnicas ou de segurança, determinadas pelos métodos de trabalho.
- 12- Nas situações de prevenção com intervenção local a entidade empregadora assegura o transporte entre a residência ou o local da partida e o local de trabalho ou o local da ocorrência/avaria e o correspondente regresso.
- 13- Na falta de transporte proporcionado pela entidade empregadora, o trabalhador utilizará o transporte que considerar mais conveniente, dentro da urgência que o caso requiera, sem prejuízo do cumprimento das orientações que a tal respeito vierem a ser estabelecidas.
- 14- Os trabalhadores em situação de prevenção têm direito, por cada hora de prevenção e em função da modalidade de prevenção, a um abono de montante fixado no anexo VI, não se considerando para tal:
  - d) O período normal de trabalho diário;
  - e) O intervalo de descanso;
  - f) Os períodos de tempo correspondentes a intervenção local.
- 15- Os períodos de intervenção dos trabalhadores em prevenção com intervenção local conferem direito ao pagamento do trabalho suplementar e noturno nos termos definidos na lei e, ainda, aos descansos compensatórios definidos na lei, que o trabalhador deverá gozar num dos três dias úteis seguintes.

- 16- Para efeitos do disposto no número anterior é considerado o tempo decorrido desde que o trabalhador é chamado até ao seu regresso ao local de partida.
- 17- A prevenção com intervenção local, quando prestada em dias de descanso semanal e feriados, terá uma remuneração equivalente a uma fração mínima de 3 horas para a primeira intervenção.
- 18- O trabalho prestado em prevenção com intervenção remota ou em prevenção com intervenção remota planeada é compensado mediante o pagamento do abono previsto no número 14, não conferindo direito ao pagamento do trabalho suplementar e noturno.
- 19- Sempre que por motivo de prestação de trabalho em regime de prevenção, o descanso diário for inferior a 9 horas consecutivas mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho.
- 20- Aos trabalhadores em regime de prevenção, para efeitos de abono de prevenção e de intervenção, será sempre considerado o período normal de trabalho diário em cada momento praticado.

## CAPÍTULO IX

### **Retribuição do trabalho**

Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **Princípios gerais**

- 1- As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as constantes do anexo IV do presente ACT.
- 2- Para além da remuneração referida no número anterior, a retribuição mensal do trabalhador compreende as diuturnidades e os abonos com carácter regular e periódico que expressamente se determine como integrante daquela retribuição.
- 3- Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária normal é determinado pela seguinte fórmula:  
$$RH = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

RH significa a retribuição horária normal;

RM significa a retribuição mensal como referida no número 2;

HS significa o período normal de trabalho semanal.

- 4- No ato do pagamento da retribuição ou antes dele, a entidade empregadora disponibilizará a cada trabalhador um documento comprovativo e discriminado da retribuição.
- 5- O pagamento da retribuição será efetuado até ao último dia útil do mês a que respeita.
- 6- Excetuando-se os casos de despedimento, a entidade empregadora 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, com as limitações dela decorrentes;
  - b) por prejuízos causados à entidade empregadora por culpa dos trabalhadores, com o limite máximo de 3% sobre a retribuição do trabalhador.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Retribuição e subsídio de férias**

- 1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.
- 2- Além da retribuição mencionada no número anterior, 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.
- 3- Sem prejuízo do número 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.
- 4- O subsídio referido nos números anteriores deve ser pago conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar as férias ou, no caso de férias interpoladas, gozar um período igual ou superior a 5 dias úteis consecutivos.
- 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 proporcionais de acordo com os meses em que se verifique cada uma daquelas situações.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

- 1- Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT terão direito a receber um subsídio de Natal 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 retribuição no mês de dezembro.
- 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 de cessação do contrato de trabalho;
  - c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.
- 3- Quando num ano, por mais de trinta dias seguidos, e por qualquer motivo, o trabalhador tenha tido uma retribuição base mensal superior à do mês de dezembro, ser-lhe-á abonado subsídio igual àquela retribuição.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Trabalho a grande altura**

- 1- Os trabalhadores que, de forma regular, no exercício das suas funções, tenham que escalar/subir antenas a alturas superiores a 50 metros, receberão por cada subida efetiva, um subsídio conforme previsto anexo VI deste ACT.
- 2- O valor deste subsídio variará consoante:
  1. A permanência na torre exceda 6 horas;
  2. A permanência na torre seja igual ou inferior a 6 horas e superior a 3 horas.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Subsídio de transporte próprio**

Aos trabalhadores que, por necessidade de serviço, tenham que se deslocar em transporte próprio, a entidade empregadora pagar-lhes-á, por quilómetro, um subsídio correspondente a 25 % do preço médio do litro de combustível quando se tratar de automóvel, e a 12 % quando se tratar de motociclo.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

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

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

- 1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio diário de refeição, desde que:
  - a) nos dias normais prestem trabalho efetivo durante, pelo menos, metade do respetivo período normal de trabalho diário;
  - b) nos dias de prevenção com intervenção local, prestem trabalho efetivo durante, pelo menos, um período equivalente a 3 horas.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial terão direito a um subsídio diário de refeição, calculado na proporção do período normal de trabalho semanal a tempo parcial, quando o período normal de trabalho diário tenha uma duração inferior a 5 horas.
- 3- O subsídio diário de refeição previsto nos números anteriores tem o valor fixado na tabela de matérias de expressão pecuniária, que integra o anexo VI deste ACT.
- 4- Não são abrangidos pelo disposto nos números anteriores:
  - a) Os trabalhadores que se encontrem deslocados em serviço e que recebem ajudas de custo;
  - b) Os trabalhadores que se encontrem em regime de prevenção, durante o período em que esta decorra, sem que se verifique intervenção nas condições mencionadas na alínea b) do número 1 da presente cláusula;
  - c) Os trabalhadores a quem, pela natureza das suas funções e horário de trabalho, sejam concedidas refeições em espécie, salvo se expressamente a estas renunciarem;
  - d) Os trabalhadores que se encontrem em situação de ausência de qualquer natureza, designadamente, faltas justificadas ou injustificadas, férias, licenças ou outros impedimentos, salvo as situações previstas no número seguinte.
- 5- Não se deduzem ao cômputo do trabalho diário e, conseqüentemente, não afetam a atribuição do subsídio diário de refeição:
  - a) Os intervalos com presença;



- b) O tempo prestado no exercício de funções em estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos limites dos créditos definidos no presente ACT e que confira direito a remuneração, bem como as ausências dos membros das comissões emergentes deste ACT, motivadas pelo respetivo funcionamento;
  - c) O período de tempo necessário aos trabalhadores para contactos com os órgãos de gestão da entidade empregadora, desde que sejam convocados por esta, e não se encontrem em regime de ajudas de custo;
  - d) Situações de ausência determinadas pela entidade empregadora;
  - e) As ausências por motivo de dádiva benévola de sangue;
  - f) As ausências por motivo de serviço de bombeiro voluntário quando chamado para situação de emergência;
  - g) As faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes, resultantes de acumulação de horas de dispensa por determinação da entidade empregadora e as previstas na alínea a) do número 4 da cláusula 32.<sup>a</sup>;
  - h) As ausências dadas por motivo de requisição ou cedência a entidades públicas, desde que a remuneração esteja a cargo da entidade empregadora.
- 6- O subsídio de refeição pode ser pago em dinheiro, em espécie ou em vales de refeição, cabendo a opção aos trabalhadores sempre que houver alternativa na forma de pagamento.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Subsídio de pequeno-almoço**

- 1- Aos trabalhadores cujo início de prestação de serviço esteja previsto verificar-se entre as 0 horas e as 8 horas, inclusive, será atribuído um subsídio de pequeno-almoço no montante fixado no anexo VI do presente ACT.
- 2- Qualquer atraso relativo à entrada às 8 horas que seja relevado pela chefia não implica a perda do subsídio.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Compensação especial**

- 1- Por cada dia em que se 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 seja igual ou superior a 4 horas.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

### **Subsídio dominical**

O trabalho prestado aos domingos, quando não for abrangido pelo regime de trabalho suplementar, confere direito a um subsídio, designado por dominical, correspondente ao produto de 75 % do valor hora normal pelo número de horas completas efetivamente prestadas nesse dia.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

### **Retribuição especial por isenção de horário de trabalho**

- 1- A retribuição especial por isenção de horário de trabalho é fixada através de acordo a celebrar entre a entidade empregadora e o trabalhador.
- 2- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a 10,5 % da retribuição base mensal e diuturnidades, salvo no caso previsto no número seguinte.
- 3- Quando se trate de isenção de horário de trabalho com observância dos períodos normais de trabalho, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior a 4 % da retribuição base mensal e diuturnidades.

## **CAPÍTULO X**

### **Suspensão da prestação do trabalho**

#### **SECÇÃO I**

#### **Feriados**

Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### **Feriados**

- 1- São considerados dias feriados os que como tal são qualificados na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 2- É considerado dia feriado o dia útil imediatamente anterior ao Natal. Quando por razões de serviço tal não for possível, será outro dia acordado entre as partes.
- 3- O feriado municipal da localidade é também considerado feriado pela entidade empregadora ou, na falta deste, o dia consagrado nas tradições e 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 38.<sup>a</sup>.

#### **SECÇÃO II**

#### **Férias**

Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### **Direito a férias**

- 1- O direito a férias, sua aquisição, duração e retribuição regem-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do estabelecido no presente ACT.

- 2- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT.
- 3- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 4- No ano da admissão ou no ano da cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano, com o máximo de 20 dias úteis, vencendo-se esse direito apenas após a prestação de 3 meses de serviço.
- 4- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, mediante acordo com a entidade empregadora, recebendo a retribuição e subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Antecipação de férias**

- 1- Os trabalhadores poderão gozar férias antecipadamente, desde que autorizadas pela entidade empregadora ou por conveniência de serviço, com o limite de 2 dias seguidos ou interpolados em cada mês e num máximo de 12 dias em cada ano.
- 2- A antecipação de férias deverá ser solicitada ou comunicada previamente por escrito.
- 3- Os dias de férias gozados antecipadamente serão descontados no período de férias do ano a que respeitem.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Gozo e acumulação de férias**

- 1- O gozo e acumulação de férias regem-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do consagrado nos números seguintes.
- 2- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.
- 3- As férias poderão ser gozadas de uma só vez ou em períodos interpolados, desde que um dos períodos tenha a duração mínima de 10 dias úteis consecutivos.
- 4- Mediante acordo entre entidade empregadora e o trabalhador, 5 dos dias de férias poderão ser gozados em meios dias de trabalho, aferidos pelo período normal de trabalho diário.
- 5- Aos trabalhadores da entidade empregadora que façam parte do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.
- 6- O disposto no número 2 poderá deixar de se observar nas seguintes situações:
  - a) Trabalhadores que exerçam a sua atividade no Continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas;
  - b) Trabalhadores que exerçam a sua atividade nas Regiões Autónomas, quando pretendam gozá-las no Continente ou em ilha diferente daquela em que prestam serviço;
  - c) Trabalhadores que se viram impossibilitados de gozar férias no ano anterior devido à frequência de estágios ou cursos de formação na entidade empregadora;
  - d) Trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares residentes no estrangeiro;
  - e) Trabalhadores que sejam nacionais de países de expressão portuguesa, quando pretendam gozar férias no país da respetiva nacionalidade;
  - f) Quando tenha havido antecipação nos termos da cláusula anterior;
  - g) Por acordo com a entidade empregadora, não tenham gozado férias no ano anterior, por necessidade de evitar grave prejuízo para o serviço.

- 7- Fora dos casos previstos no número anterior, pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, a obter no ano em que se vencem as férias diferidas.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

- 1- A marcação do período de férias rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do consagrado nos números seguintes.
- 2- As férias devem ser marcadas por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.
- 3- Na falta de acordo, a entidade empregadora pode marcar o período de férias entre 2 de maio e 31 de outubro, atendendo, tanto quanto possível, às preferências manifestadas pelos trabalhadores, a menos que a marcação fora desse período seja baseada num dos seguintes motivos:
  - a) Declaração expressa do trabalhador, devidamente fundamentada para a marcação efetuada fora daquele período;
  - b) Marcação de férias interrompidas por doença;
  - c) Regresso do trabalhador à entidade empregadora após impedimento prolongado, em data posterior a 31 de outubro.
- 4- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora determinarem a antecipação, o adiamento ou a interrupção das férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por deixar de gozar as férias no período marcado.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador**

- 1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se, quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo à entidade empregadora e a situação seja devidamente comprovada.
- 2- Nos casos referidos no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela entidade empregadora.
- 3- Se da aplicação do número anterior não resultar o gozo de, pelo menos, 10 dias úteis 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- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias, por motivo de impedimento respeitante ao trabalhador ou licença sem retribuição, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano civil seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.
- 5- No ano de cessação de impedimento respeitante ao trabalhador ou de licença sem retribuição, iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos do número 4 da cláusula 70.<sup>a</sup>.
- 6- O disposto no número anterior não se aplica nas situações de suspensão por impedimento prolongado motivado por acidente de trabalho, caso em que se vencerá o direito ao gozo de férias após a prestação efetiva de 30 dias de trabalho.
- 7- 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 estágios de formação, sujeitando-se, neste caso, a nova oportunidade do mesmo.

Cláusula 75.<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 de férias e respetivo subsídio:
  - a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
  - b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.
- 2- No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.
  - 1- Em caso de cessação de contrato de trabalho no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

SECÇÃO III

**Faltas e licença sem retribuição**

Cláusula 76.<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 atividade a que está adstrito.
- 2- As faltas podem ser justificadas, com ou sem retribuição, ou injustificadas.
- 3- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respetivos 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 77.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas com retribuição**

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior 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:
  - i. Até 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau da linha reta;
  - ii. Até 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou em segundo grau na linha colateral;
  - iii. 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 ERCT, até ao limite dos créditos fixados neste ACT;
- d) Para a prática de atos necessários em comissões emergentes deste ACT;

- e) Por trabalhadores-estudantes nos termos da legislação aplicável;
- f) Pelos dadores benévolos de sangue, pelo tempo necessário, que não pode exceder o dia correspondente à dádiva, bem como as faltas originadas por virtude de dádiva ou colheita de tecidos ou órgãos de origem humana, para fins de diagnóstico ou para fins terapêuticos e de transplantação, bem como às próprias intervenções de transplantação, pelo tempo necessário ao ato e correspondente período de convalescença;
- g) Pelos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da lei aplicável;
- h) Para cumprimento de obrigações legais para comparência em tribunais, polícia e outros organismos oficiais, cuja falta implique cumprimento de dever público, por convocatória oficial;
- i) Para consulta pré-natal e, para trabalhadoras grávidas, preparação para o parto;
- j) Para amamentação, enquanto esta durar, e aleitação, até o filho perfazer um ano de idade;
- k) Por candidatos a eleições para cargos públicos durante um terço do período legal da respetiva campanha eleitoral, apenas podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias inteiros com aviso prévio de 48 horas;
- l) Não superiores a 4 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 inteirarse da situação escolar do filho menor;
- m) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente, observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença ou acidente, desde que o trabalhador não beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
- n) Para consultas, tratamentos e exames médicos, sempre que, comprovadamente, não possam realizar-se fora do período normal de trabalho;
- o) Pelo trabalhador no dia do seu aniversário ou no dia útil imediatamente subsequente.

Cláusula 78.<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 entidade empregadora, bem como as faltas dadas:

- a) Por detenção por factos pelos quais o trabalhador não venha a ser condenado;
- b) Para prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, na parte em que excedam os créditos fixados;
- c) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de proteção social na doença;
- d) Por motivo de acidente no trabalho ou doença profissional, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- e) No cumprimento de sanção disciplinar de suspensão;
- f) Ao abrigo do regime de proteção à parentalidade, em relação às quais a lei não preveja a salvaguarda da retribuição;
- g) Por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar ao abrigo do respetivo regime legal.

Cláusula 79.<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 entidade empregadora;
  - 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 abrangidos pelo regime de parentalidade devem os trabalhadores, quando doentes, comunicar o facto ao serviço respetivo.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

### **Faltas para prestação de assistência inadiável a filhos, outros membros do agregado familiar e netos**

- 1- As faltas para prestação de assistência inadiável a filhos, outros membros do agregado familiar e netos, regem-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.
- 2- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho, adotado e enteado, menor de 12 anos, ou independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.
- 3- O trabalhador pode faltar até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade, que no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.
- 4- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.
- 5- O trabalhador pode faltar até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, em caso de doença ou acidente destes.
- 6- Para efeitos desta cláusula considera-se assistência inadiável aquela que não pode ser prestada por outra pessoa além do trabalhador em dia diferente ou fora do horário de trabalho daquele.

#### Cláusula 81.<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, 3 dias de antecedência.
- 2- As faltas por casamento deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 8 dias.
- 3- Quando imprevisíveis, as faltas bem como a 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 48 horas.

- 4- Salvo prazo diferente estabelecido na lei e no presente ACT, a prova idónea dos factos invocados para justificar a falta ou os elementos que permitam a confirmação da veracidade da justificação deve ser entregue no prazo de 10 dias após o início da falta.
- 5- O não cumprimento do disposto nos números anteriores e na lei torna as faltas injustificadas.

Cláusula 82.<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 infração grave.
- 3- Os efeitos das faltas justificadas são os previstos na lei.
- 4- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Substituição da perda de retribuição por motivo de falta**

- 1- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, podem as mesmas ser substituídas:
  - g) 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 efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da contratação;
  - h) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, não considerado trabalho suplementar, por acordo entre entidade empregadora e trabalhador, não podendo exceder as 2 horas por dia normal de trabalho, nem, em dias de descanso semanal ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nem as 200 horas por ano.
- 2- Quando se trate de faltas injustificadas, o desconto do período de férias previsto na alínea a) do número anterior não anula os restantes efeitos previstos na lei e no presente ACT para aquele tipo de faltas.
- 3- Quando as faltas determinem perda de retribuição e esta seja substituída por perda de dias de férias, tal substituição não afeta a remuneração de férias e o respetivo subsídio.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

- 1- A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade na entidade empregadora.
- 3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo do estabelecido imperativamente na lei.



Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador**

- 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 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 efetiva prestação de trabalho.
- 4- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.
- 5- Terminado o impedimento, o trabalhador deverá apresentar-se na entidade empregadora para retomar a atividade.
- 7- 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.

CAPÍTULO XI

**Exercício da atividade sindical**

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

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

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Atividade sindical**

- 1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a atividade sindical dentro da entidade empregadora.
- 2- É vedado à entidade empregadora impedir, dificultar ou interferir no exercício da atividade sindical, nos termos da lei.
- 3- É nulo e de nenhum efeito legal todo o ato que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar o trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas atividades sindicais.
- 4- A entidade empregadora 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 respetivo local de trabalho, com a antecedência mínima de 24 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 entidade empregadora, nos termos da lei, e daqueles que sejam trabalhadores da entidade empregadora, nos termos da alínea a) da cláusula 88<sup>a</sup>.
- 5- A entidade empregadora 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 entidade empregadora, ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções;
  - b) Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.
- 6- A entidade empregadora informará as organizações signatárias do presente ACT de processos de reorganização de que decorra mobilidade geográfica e/ou profissional do seu efetivo.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Membros dos corpos gerentes**

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

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

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Delegados sindicais**

- 1- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam de proteção legal é determinado de acordo com o previsto na lei.
- 2- As direções dos sindicatos obrigam-se a comunicar à entidade empregadora 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 respetivo.
- 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 90.<sup>a</sup>

**Faltas dos dirigentes sindicais**

- 1- Os membros da direção das associações sindicais têm direito a faltar mensalmente 6 dias úteis cada um para desenvolvimento da atividade sindical e 5 dias úteis para reuniões de direção. Estas faltas não afetam a retribuição salarial nem quaisquer outros direitos ou regalias emergentes deste ACT.
- 2- Os membros dos órgãos de fiscalização têm direito a 5 dias por mês para reuniões. Os membros da mesa da assembleia geral ou da mesa do conselho geral têm direito a 2 dias úteis por mês.
- 3- A utilização do número de dias atribuídos aos membros das direções sindicais para a atividade sindical, nos termos da primeira parte do número 1 desta cláusula, poderá ser feita em conjunto por todos os membros dos corpos gerentes, de acordo com o disposto no número 5.
- 4- A utilização do número de dias dos membros das direções sindicais atribuídos no número 1 para reuniões de direção, bem como a utilização do número de dias do número 2, será sempre individual.
- 5- Para utilização conjunta de dispensas, os sindicatos apresentarão à entidade empregadora, com 15 dias de antecedência, o mapa semanal dos dirigentes a dispensar.
- 6- As faltas dadas além das definidas neste ACT pelos dirigentes sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam como tal, para todos os efeitos, salvo retribuição salarial.
- 7- As associações sindicais deverão comunicar à entidade empregadora, 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 entidade empregadora 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 entidade empregadora ou às quais esta haja dado a sua concordância, bem como o exigido pelas deslocações respetivas, o qual não afeta a remuneração ou quaisquer outros direitos ou regalias emergentes do presente ACT.

Cláusula 91.<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 12 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 efetivo.
- 4- Sempre que pretendam utilizar o crédito previsto no número 1, os delegados sindicais deverão avisar o serviço a que pertencem, por escrito e com a antecedência mínima de 1 dia.
- 5- O regime previsto nos números anteriores será aplicável aos dirigentes regionais.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Outras faltas**

No caso de necessidades resultantes de trabalho de carácter excecional no âmbito das atividades sindicais ou respeitantes a problemas de relações com a entidade empregadora, poderão ser concedidos créditos suplementares, a acordar caso a caso.

**Cláusula 93.<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 64 horas durante o período de 1 mês anterior às eleições.
- 2- A utilização do número total de horas atribuído nos termos do número 1 poderá ser feita em conjunto por cada lista.
- 3- As direções dos sindicatos deverão comunicar à entidade empregadora 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 48 horas seguintes 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 números 1 a 4 desta cláusula não afetam a retribuição nem os direitos ou regalias reconhecidos aos trabalhadores em situação de falta justificada.

**Cláusula 94.<sup>a</sup>**

**Reuniões de trabalhadores na entidade empregadora**

- 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 15 horas por ano, contando o tempo de reunião para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.
- 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 respetivo 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 1 dia, a data e a hora em que pretendem efetuá-las. Se houver motivo urgente e autorização do dirigente do serviço onde aquelas reuniões se realizam, o período de 1 dia pode ser encurtado.

**Cláusula 95.<sup>a</sup>**

**Proteção de representantes dos trabalhadores**

- 1- Os dirigentes e delegados sindicais e os trabalhadores eleitos para outras estruturas de representação coletiva de trabalhadores não podem ser beneficiados nem prejudicados, por força do exercício da sua atividade, nomeadamente no que se refere à sua evolução salarial e profissional.
- 2- Anualmente as entidades empregadoras deverão proporcionar formação para os trabalhadores eleitos para estruturas de representação coletiva de trabalhadores, disponibilizando os conteúdos formativos adequados aos diversos níveis de proficiência, devendo aqueles observar os deveres dos trabalhadores no ativo em matéria de frequência e aproveitamento das ações de formação.
- 3- O resultado obtido na aquisição das competências habilitará os trabalhadores nos processos de evolução profissional, em igualdade de circunstâncias com os restantes trabalhadores.

## **CAPÍTULO XII**

### **Proteção na saúde, segurança e saúde no trabalho**

Cláusula 96.<sup>a</sup>

#### **Proteção na saúde**

As entidades empregadoras comprometem-se a garantir sistemas de promoção de saúde e de proteção na doença através de cuidados preventivos, curativos e de reabilitação, que poderão ser cofinanciados pelas entidades empregadoras e pelos seus trabalhadores.

Cláusula 97.<sup>a</sup>

#### **Segurança e saúde no trabalho**

- 1- A entidade empregadora assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança 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 e Saúde no Trabalho constituída por representantes das entidades empregadoras e dos trabalhadores, nos termos da lei, cujo funcionamento obedecerá a regulamentação a estabelecer.
- 3- Poderão ser criadas condições para a coordenação das diversas Comissões de Segurança e Saúde no Trabalho existentes nas entidades empregadoras subscritoras do presente ACT.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Disposições transitórias**

Cláusula 98.<sup>a</sup>

#### **Plano de saúde clássico**

As alterações substantivas ao Plano de Saúde Clássico da PT Comunicações, S.A., em vigor, relativamente ao universo dos atuais beneficiários-titulares do mesmo, incluindo trabalhadores, pré-reformados, reformados ou aposentados, aplicável também a parte significativa dos seus familiares, serão objeto de negociação com as associações sindicais.

Cláusula 99.<sup>a</sup>

**Segurança social**

- 1- Relativamente aos trabalhadores referidos no Anexo VIII do acordo de empresa da PT Comunicações, S.A. e 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.
- 2- Mantêm plena eficácia os registos de tempo de serviço, atualmente existentes para efeitos de atribuição dos complementos de reforma e sobrevivência dos trabalhadores referidos no número anterior.

Cláusula 100.<sup>a</sup>

**Abono pelo risco de condução**

- 1- O abono pelo risco de condução será integrado na retribuição base mensal dos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente ACT estivessem abrangidos pelo acordo de empresa da PT Comunicações e o viessem auferindo, nos últimos 12 meses, nos seguintes termos:
  - a) Será calculada a média dos valores auferidos por cada trabalhador no período de 12 meses de referência, considerando para este efeito todos valores auferidos neste período;
  - b) 50 % do valor definido na alínea anterior será integrado na retribuição mensal base do trabalhador;
  - c) Este valor será integrado no mês subsequente à data de entrada em vigor do presente ACT.
- 2- Para efeitos do disposto na alínea a) do número anterior, não serão considerados os períodos de ausência por motivo de acidente de trabalho que tenham impedido o trabalhador de conduzir, contabilizando-se, no período de 12 meses de referência, os correspondentes períodos anteriores ao início daquelas ausências.

Clausula 101.<sup>a</sup>

**Regime transitório para integração do complemento do subsídio de refeição**

- 1- O complemento do subsídio de refeição corresponde à diferença, a cada momento, entre o valor do subsídio diário de refeição na tabela de matérias de expressão pecuniária, que integra o anexo VI deste ACT, e os valores superiores auferidos pelos trabalhadores à data da entrada em vigor do presente ACT.
- 2- O complemento do subsídio de refeição a atribuir, transitoriamente, àqueles trabalhadores, será integrado faseadamente na remuneração base mensal desses trabalhadores e corresponderá ao valor que, a cada momento, ainda não esteja integrado na remuneração base mensal.
- 3- O complemento do subsídio de refeição será integrado progressivamente, até sua extinção, na remuneração base mensal dos trabalhadores, nas seguintes datas:
  - a) Data do processamento salarial do mês seguinte à data de entrada em vigor do presente ACT – um terço;
  - b) 01.01.2014 – um terço;
  - c) 01.12.2014 – um terço.
- 4- O complemento do subsídio de refeição será pago de acordo com as regras definidas na cláusula 64ª para o pagamento do subsídio de refeição.

#### CAPÍTULO XIV

#### **Disposições finais**

##### Cláusula 102.ª

#### **Sucessão de convenções coletivas**

Nos termos e para os efeitos do artigo 503.º, n.º 1 do Código do Trabalho, relativamente aos trabalhadores da PT Comunicações S.A., anteriormente abrangidos pelo Acordo de Empresa da PT Comunicações, (publicado no BTE, [1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 2001](#), com as alterações publicadas no BTE, [1.ª série, n.º 13, de 08 de abril de 2003](#), BTE, [1.ª série, n.º 14, de 15 de abril de 2004](#), BTE, [1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2005](#), BTE, [1.ª Série, n.º 26, de 15 de julho de 2006](#), BTE, [1.ª série, n.º 14, de 15 de abril de 2007](#), BTE, [1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2008](#), BTE, [1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2009](#) e BTE, [1.ª série, n.º 37, de 8 de outubro de 2010](#)), revogado pelo Acordo Coletivo de Trabalho publicado no BTE, [1.ª série, n.º 47, de 22 de dezembro de 2011](#), ficam expressamente ressalvadas as matérias constantes do anexo IX ao presente ACT.

##### Cláusula 103.ª

#### **Caráter globalmente mais favorável**

Sem prejuízo das matérias expressamente ressalvadas na cláusula anterior, que se mantêm em vigor, as partes consideram que as alterações às condições de trabalho ora efetuadas ao ACT em vigor, substituem todos os regimes existentes e conferem-lhe, na redação resultante da presente revisão, um carácter globalmente mais favorável.

#### ANEXO I

#### **Comissão paritária**

##### Artigo 1.º

### **Constituição e composição**

- 1- A comissão paritária é constituída por 8 representantes das associações sindicais subscritoras da mesma e de igual número de representantes das entidades empregadoras e um elemento a designar, por comum acordo.
- 2- Por cada representante efetivo será designado um suplente para substituição daquele nos casos em que se encontre impossibilitado de desempenhar as suas funções.
- 3- A Comissão Paritária poderá ser comum às entidades subscritoras do presente ACT desde que entre estas exista uma relação de domínio ou de grupo.
- 4- Durante o funcionamento da comissão qualquer das partes poderá proceder à substituição dos seus representantes, nos termos previstos no número anterior.
- 5- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao organismo oficial competente pela área laboral, no prazo de 30 dias a partir da publicação do presente ACT, a identificação dos seus representantes efetivos e suplentes.

#### Artigo 2.º

#### **Mandato**

Os mandatos dos representantes das associações sindicais e das entidades empregadoras terão a duração de 3 anos, renováveis, podendo ser revogados em qualquer momento pelas entidades representadas.

#### Artigo 3.º

#### **Atribuições**

São atribuições da comissão paritária:

- a) Interpretar e integrar as cláusulas do presente ACT;
- b) Pronunciar-se sobre o plano de formação nas entidades empregadoras;
- c) Pronunciar-se sobre a certificação e validação da formação ministrada pelas entidades empregadoras;
- d) Acompanhar a implementação do modelo de evolução e desenvolvimento profissional e os processos específicos de evolução profissional, designadamente:
  - 1) Acompanhar o processo de integração e operacionalização do novo modelo de evolução e desenvolvimento profissional;
  - 2) Ser informada do início do processo de avaliação de desempenho e do seu desenvolvimento anual;
  - 3) Ser informada anualmente dos critérios e fundamentos dos movimentos de promoção e progressão a efetuar, bem como das disponibilidades financeiras referidas no número 2 da cláusula 17.ª do ACT;



- 4) Ser informada anualmente do número de trabalhadores elegíveis e não elegíveis para os movimentos de promoção e progressão, bem como do número de trabalhadores abrangidos pelos movimentos efetuados;
  - 5) Tomar conhecimento das reclamações apresentadas às entidades empregadoras respeitantes a movimentos de evolução profissional;
  - 6) Propor recomendações de atuação aos órgãos de gestão respeitantes a processos específicos de evolução profissional, cujas decisões são fundamentadas.
- e) Desempenhar quaisquer outras atribuições que se encontrem expressamente previstas no presente ACT ou que venham a ser fixadas por acordo entre as partes.

#### Artigo 4.º

##### **Funcionamento**

- 1- Salvo deliberação em contrário, a comissão paritária funcionará nas instalações das entidades empregadoras que assegurarão o apoio administrativo necessário.
- 2- A comissão paritária reunirá, em princípio, 6 vezes por ano e, extraordinariamente, a pedido de qualquer das partes representadas, desde que esteja presente a maioria dos representantes.
- 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 paritária terá lugar no prazo de 30 dias a partir da data da sua constituição, para elaboração das respetivas normas de funcionamento.
- 5- A direção dos trabalhos competirá, alternadamente, a representantes de uma e da outra parte.
- 6- Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de 2 reuniões nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento do mesmo assunto.
- 7- De cada reunião será lavrada ata, a qual será assinada por todos os participantes.

#### Artigo 5.º

##### **Deliberações**

- 1- Sem prejuízo do disposto na lei, a comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes 3 representantes de cada uma das partes.
- 2- As deliberações serão tomadas por maioria.
- 3- O elemento designado por comum acordo terá competência para decidir em caso de empate, exceto nas matérias previstas na alínea a) do artigo 3.º.
- 4- Apenas as deliberações respeitantes às matérias previstas na alínea a) do artigo 3.º podem ser objeto de depósito e publicação, desde que tomadas por unanimidade, nos termos da lei.

#### Artigo 6.º

##### **Garantias e encargos**

- 1- A ausência motivada por participação nos trabalhos da comissão paritária dos representantes sindicais, quando trabalhadores das entidades empregadoras outorgantes, não poderá afetar os direitos daqueles, nomeadamente em matéria de remuneração.
- 2- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas entidades empregadoras, exceto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos que não sejam trabalhadores das mesmas.

ANEXO II

Áreas funcionais

ÁREAS FUNCIONAIS	DESCRITIVO
TECNOLOGIA	Assegurar o planeamento, desenho, desenvolvimento, teste e construção de redes e sistemas.
OPERAÇÕES	Garantir o apoio no cumprimento dos objetivos de negócio da Empresa através da implementação e manutenção de serviços e sistemas de informação e comunicação, bem como através da gestão de soluções para clientes.
COMERCIAL	Assegurar a venda e controlo da faturação de produtos e serviços, integrando a responsabilidade global pelo acompanhamento e satisfação do cliente.
PRODUTO & MARKETING	Assegurar as atividades de marketing e a conceção de produtos, serviços e conteúdos. Efetuar a gestão de produto ao longo do seu ciclo de vida.
CUSTOMER CARE	Identificar pontos de melhoria no serviço ao cliente e desenvolver e acompanhar projetos que permitam aumentar o nível de satisfação dos clientes.
SUPOORTE AO NEGÓCIO	Assegurar a definição, desenho, otimização e implementação de procedimentos de negócio, numa ótica de melhoria contínua. Apoiar o negócio ao nível da otimização dos recursos, compras e logística, controlando a implementação e cumprimento das boas práticas definidas. Assegurar a interação e interlocução com as entidades regulatórias. Elaborar a análise competitiva do mercado nacional e internacional
APOIO TRANSVERSAL	Assegurar a implementação e manutenção de ferramentas de gestão no que concerne ao planeamento e controlo de receita e custo, bem como garantir o cumprimento das obrigações de informação contabilística da Empresa. Prestar apoio jurídico às diferentes áreas da Empresa, representar e defender jurídica e judicialmente os interesses da Empresa. Assegurar a definição e implementação das políticas de recursos humanos e de comunicação institucional da Empresa.

## ANEXO III

## Categorias profissionais, conteúdos funcionais e requisitos

	Descritivo genérico	Formação académica preferencial	Formação técnico-profissional	Experiência profissional anterior	Know-how técnico	Interação humana	Iniciativa
<b>CONSULTOR SÉNIOR</b>	Desenvolver atividades essenciais para o planeamento, dinamização, gestão, coordenação e inovação de projetos estruturais e transversais nas várias áreas e domínios de atuação; conceber e desenvolver técnicas e / ou soluções inovadoras e globais, prestando consultoria através da identificação e desenvolvimento de ações de melhoria e antecipação de oportunidades e resultados	Licenciatura ou Mestrado / Pré-Bolonha Doutoramento	Formação certificada nível 5; Formação técnico-profissional específica e adequada às funções que exerce; Estudos pós-graduados	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Domínio de conhecimentos técnicos de elevada complexidade, criticidade e amplitude, recorrendo a experiência prática relevante e de conhecimentos teóricos decorrentes de formação avançada e especializada; domínio de conhecimentos adicionais e abrangentes e ainda capacidade de recurso a conhecimentos e/ou técnicas interdisciplinares, ditados pela coexistência de diversas áreas da atividade empresarial; Elevada capacidade de análise	Capacidade e experiência comprovada de motivação, forte influência, domínio de reações e estabelecimento de relações de confiança com os demais; Eficaz gestão de contactos e relações; capacidade para gerir conflitos, orientar, promover atitudes, maximizar potencialidades e responder perante todo o tipo de exigências interpessoais, com vista à obtenção de resultados, utilizando as melhores técnicas de negociação e	Autonomia em todas as tarefas inerentes à área funcional onde está integrado, apenas limitada pela atribuição de diretrizes genéricas de ação; Capacidade para implementar regularmente melhorias no processo e métodos de trabalho com um elevado impacto no desempenho /objetivos da área em que se insere; Capacidade para propor resultados e assumir a responsabilidade pela sua concretização e pela resolução de problemas

					crítica/construtiva; Capacidade de planeamento e gestão de processos <i>end-to-end</i> ; Divulgação e aplicação do conhecimento adquirido para dinamizar ações com impacto nos resultados da área em que se insere	concertação	identificados
CONSULTOR	Desenvolver atividades orientadas para a elaboração de estudos, implementação e gestão de projetos nas várias áreas e domínios de atuação; desenvolver novas técnicas ou estabelecer soluções globais, prestando consultoria através da identificação de ações de melhoria e antecipação de oportunidades	Licenciatura ou Mestrado / Pré-Bolonha	Formação certificada nível 5; Formação técnico-profissional específica e adequada às funções que exerce	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Conhecimentos técnicos muito complexos e vastos, que requerem um domínio teórico e prático adquirido normalmente através de uma formação avançada e/ou de uma larga experiência prática e relevante; conhecimentos multidisciplinares necessários à resolução de problemas	Capacidade de motivar e persuadir fazendo uso da capacidade de negociação; compreender e estabelecer relações de confiança com os demais; fazer uso de contactos e relações; gerir conflitos, modificar atitudes, influenciar comportamentos e responder perante todo o tipo de exigências interpessoais, na procura de resultados	Nível de autonomia muito elevado, garantindo o cumprimento dos objetivos estabelecidos, através da planificação, controlo de recursos e coordenação de esforços

<b>TÉCNICO SUPERIOR</b>	Desenvolver atividades orientadas para a conceção, interpretação, monitorização, operacionalização e gestão nas várias áreas e domínios de atuação, propondo soluções de otimização das metodologias e recursos utilizados	Licenciatura / Pré-Bolonha Mestrado / Bolonha	Formação certificada nível 5	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Domínio de procedimentos técnicos elevados e de alguma variedade, que requerem competências teóricas e práticas, adquiridas através de uma ampla experiência e, em parte, por especialização e qualificações profissionais	Capacidade de motivar e persuadir outros, fazendo uso de contactos e relações, gerir conflitos, modificar atitudes e responder perante todo o tipo de exigências interpessoais	Nível de autonomia elevado, tomando decisões sobre qual das metodologias definidas deve aplicar, de forma a alcançar os objetivos estabelecidos
<b>TÉCNICO ESPECIALISTA</b>	Desenvolver atividades orientadas para o diagnóstico, análise, operacionalização, integrando conhecimentos técnicos e procedimentos que impliquem elevada	Licenciatura ou Mestrado / Bolonha	Formação certificada nível 4	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Domínio de procedimentos ou sistemas complexos e de alguma variedade, que requerem algumas competências especializadas e normalmente não teóricas,	Capacidade de negociação e influência no relacionamento interpessoal, sendo necessária a compreensão dos objetivos e desejos dos outros, bem como a obtenção	Nível médio superior de autonomia pressupondo a interpretação de normas, diretrizes e procedimentos standard

	especialização nas várias áreas e domínios de atuação				adquiridas durante o exercício da função ou em parte através de qualificações profissionais	de informação	
<b>TÉCNICO</b>	Desenvolver atividades orientadas para a aplicação de técnicas e conhecimentos específicos em várias áreas e domínios de atuação, intervindo ao nível dos sistemas e equipamentos efetuando ensaios e testes, bem como das instalações e manutenção	12.º ano de escolaridade	Formação certificada nível 3	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Domínio de procedimentos ou sistemas, que podem incluir destreza no uso de equipamento especializado e de alguma complexidade, adquirido através da experiência profissional	Capacidade para comunicar, servindo de interlocutor, nomeadamente para receber instruções e trocar informação, sendo necessária a compreensão dos objetivos	Nível médio de autonomia, devendo aplicar solução adequada a cada situação, de acordo com os procedimentos em vigor

ANEXO IV

**Tabela de remunerações mínimas e de valores de referência de integração nos níveis de desenvolvimento**

Consultor Sênior	Val. Ref. Int.	2.125 €	2.350 €	2.685 €	2.930 €	3.200 €
	Min.	1.450 €	1.750 €	1.900 €	2.100 €	2.500 €
Consultor	Val. Ref. Int.	1.670 €	2.005 €	2.320 €	2.630 €	3.050 €
	Min.	1.125 €	1.290 €	1.485 €	1.705 €	1.965 €
Técnico Superior	Val. Ref. Int.	1.315 €	1.485 €	1.700 €	2.130 €	2.750 €
	Min.	805 €	920 €	1.050 €	1.195 €	1.365 €
Técnico Especialista	Val. Ref. Int.	1.132 €	1.275 €	1.420 €	1.565 €	1.780 €
	Min.	607 €	670 €	760 €	855 €	970 €
Técnico	Val. Ref. Int.	1.011 €	1.150 €	1.293 €	1.450 €	1.630 €
	Min.	500 €	560 €	630 €	700 €	785 €
Níveis de Desenvolvimento		1	2	3	4	5

**NOTA:** Os valores de referência de integração da tabela de remunerações mínimas vigorarão pelo período necessário à integração inicial dos trabalhadores no novo modelo de evolução e desenvolvimento profissional.

ANEXO V



**Subsídios de turno**

	Turnos com descanso semanal variável	Laboração contínua com descanso semanal variável
<b>Rotativos</b>	2,5%	5%

ANEXO VI

**Matérias de expressão pecuniária**

Matérias	Em vigor a partir de 2009/01/01	Em vigor a partir de 2013/xx/xx
<b>Diuturnidades</b>	28,41€	28,41€
<b>Subsídio de refeição</b>	11,33€	8,15€
<b>Subsídio de pequeno-almoço</b>	1,95€	1,95€
<b>Abono de risco de condução</b>	2,08€	-
<b>Abono de prevenção</b>		
<b>Prevenção com intervenção local</b>	1,75€	1,75€
<b>Prevenção com intervenção remota</b>	-	2,35€
<b>Prevenção com intervenção remota planeada</b>	-	2,90€
<b>Subsídio por Trabalho em Grande Altura</b>		
<b>Permanência &gt; de 6 h</b>	16,36€	16,36€
<b>Permanência &gt; de 3 h e &lt;= 6 h</b>	11€	11€

ANEXO VII

### Prémio de reforma / aposentação

- 1- Aos trabalhadores que requeiram a reforma por velhice ou invalidez, nos termos da lei, será atribuído um prémio de reforma / aposentação de acordo com os anos de antiguidades constantes da seguinte tabela:

Anos de Antiguidade	Valor do prémio
≥ 15 a 19 anos	220,00
20 a 21 anos	300,00
22 a 23 anos	370,00
24 a 25 anos	480,00
26 a 27 anos	625,00
28 a 29 anos	825,00
30 a 31 anos	1.060,00
32 a 33 anos	1.360,00
34 a 35 anos	1.800,00
36 a 37 anos	2.100,00
38 a 39 anos	2.150,00
≥ 40	2.750,00
≥ 50	3.000,00

- 2- Para efeitos do disposto no número anterior será considerado todo o tempo efetivo de prestação de serviço na empresa, deduzido dos períodos de suspensão de contrato de trabalho que determinaram a perda de retribuição, excecionando-se os motivados por situação de doença, acidente de trabalho, pré-reforma ou equiparado.
- 3- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estivessem abrangidos pelo regime previsto no anexo VI do acordo de empresa da PT Comunicações serão integrados no regime previsto na anexo VII do presente ACT.

### ANEXO VIII

## **Regulamento do poder disciplinar**

### Artigo 1.º

#### **Poder disciplinar**

- 1- A entidade empregadora 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 infração**

- 1- A infração disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que teve lugar, exceto se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.
- 2- Se a infração 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 infrações 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 de aposentação.
- 3- As multas aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder 1/3 da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias; e a pena de suspensão não pode exceder, por cada infração, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

- 4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.
- 5- A suspensão implica, para além da não percepção de retribuição, a perda, para efeitos de antiguidade, de tantos dias quantos os da suspensão aplicada.
- 6- O despedimento implica a cessação de todos os direitos decorrentes da situação de trabalhador da entidade empregadora.
- 7- Os limites referidos no número anterior relativos à sanção de suspensão com perda de retribuição, são elevados para o dobro, nas situações em que se verifique o condicionalismo legalmente previsto para aplicação da sanção de despedimento com justa causa e existam motivos ponderosos e excecionais que justifiquem a aplicação de uma sanção disciplinar de índole conservatória.
- 8- Não pode ser aplicada mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infração.

Artigo 5.º

**Graduação das sanções**

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator.

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 empregadora ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração.
- 2- O responsável pelo serviço de disciplina determinará a apensação, ao mais antigo, de todos os processos pendentes contra um mesmo trabalhador.
- 3- 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 infração disciplinar, exceto quando seja intenção aplicar uma advertência verbal, a entidade empregadora entregará ao trabalhador que tenha incorrido na respetiva infração, 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 mediante entrega de requerimento fundamentado, 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- Se o trabalhador arguido for assistido na defesa por advogado, poderá o processo ser-lhe confiado, caso a complexidade do mesmo o justifique.
- 5- A entidade empregadora, diretamente 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 empregadora 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 respetiva comparência para o efeito.
- 7- As diligências probatórias não deverão exceder, em regra, os 90 dias.
- 8- Concluídas as diligências, o instrutor elaborará, em 5 dias úteis, um relatório, podendo ser ordenada a realização de diligências complementares que sejam entendidas como necessárias para a descoberta da verdade material e cuja conclusão, em regra, não poderá exceder 30 dias.
- 9- A comunicação ao trabalhador da nota de culpa interrompe o decurso do prazo estabelecido no número 1 do artigo 7.º.
- 10- 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.
- 11- As comunicações previstas nos números anteriores consideram-se realizadas para todos os efeitos legais, ainda que sejam devolvidas por o destinatário se ter recusado a recebê-las ou não as ter levantado no prazo previsto no regulamento dos serviços postais, desde que sejam endereçadas para a morada indicada pelo trabalhador e constante do SAP RH.

#### 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 número 1 do artigo 3.º e no número 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 respetiva 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 respetiva que podem, no prazo de 5 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.
- 5- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a 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 respetiva 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 5 dias úteis, a contar da data da receção 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 que dele seja conhecida.
- 3- A comunicação de despedimento considera-se eficaz para todos os efeitos legais, ainda que seja devolvida por o destinatário se ter recusado a recebê-la ou não a ter levantado no prazo previsto no regulamento dos serviços postais, desde que seja endereçada para a morada indicada pelo trabalhador e constante do SAP RH.

#### Artigo 11.º

##### **Registo disciplinar**

A entidade empregadora deverá manter devidamente atualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que o requerirem, 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 entidade empregadora 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 efetividade de funções, a suspensão não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades 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 1 a 3 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

##### **Revisão**

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

**Artigo 16.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.

**ANEXO IX**

**Matérias ressalvadas no âmbito do acordo de empresa da PT comunicações**

Em conformidade com a cláusula 102.<sup>a</sup> do presente ACT, as partes acordam que ficam expressamente ressalvadas, até à conclusão da sua revisão, as seguintes matérias do Acordo de Empresa da PT Comunicações (AE):

- a) Cláusula 48.<sup>a</sup>, n.º 15 – Trabalho suplementar
- b) Cláusula 51.<sup>a</sup> – Chamada accidental
- c) Cláusula 63.<sup>a</sup> – Subsídio especial de refeição
- d) Cláusula 68.<sup>a</sup> – Diuturnidades
- e) Anexo VIII – “Regime previsto no capítulo XI do AE”

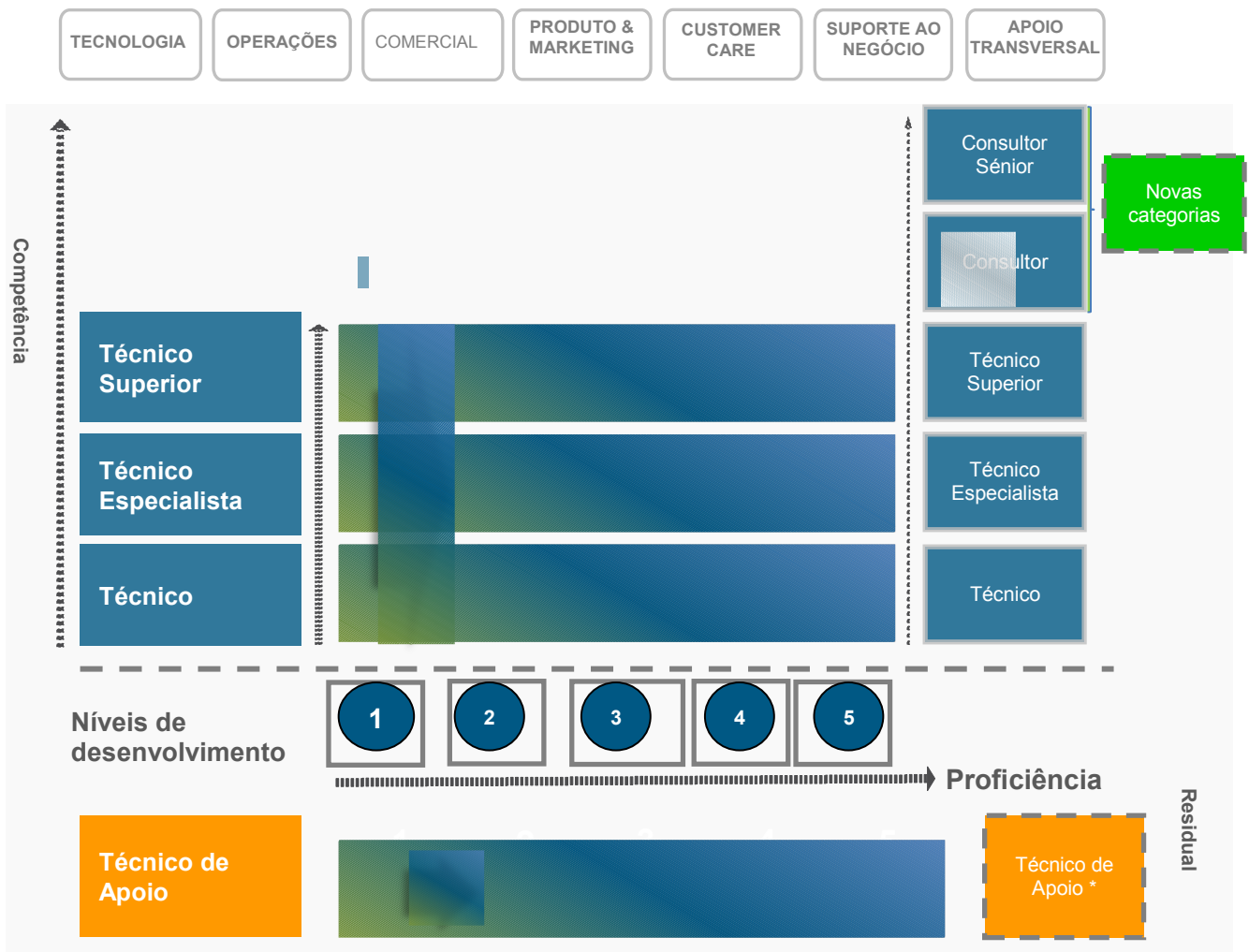
**ANEXO X**

**Processo de integração e migração funcional**

- 1- Para os trabalhadores da PT Comunicações, S.A., o posicionamento de integração/migração inicial faz-se de acordo com a tabela abaixo, sendo que o posicionamento inicial na categoria e nível fazem-se de acordo com a categoria e nível anteriormente detidos.
- 2- Tendendo ao estado de implementação do modelo de carreiras corporativo, é assegurado um posicionamento análogo para os trabalhadores das restantes entidades empregadoras abrangidas pelo presente ACT.
- 3- O âmbito do processo global de migração, o posicionamento subsequente na categoria será efetuado de acordo com as atividades exercidas à data da entrada em vigor do ACT, com integral respeito pelo disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1 da cláusula 6.<sup>a</sup> do presente ACT.
- 4- Posicionamento referido no número anterior será suportado num processo de levantamento de funções e de novos perfis de responsabilidade, que decorre desde janeiro de 2012, complementado, na medida das necessidades do processo, com o diagnóstico de perfis de competência (*assessments*), entrevistas e avaliações de natureza funcional.



PROTOCOLO 2013



Considerando

- A necessidade de dotar as entidades empregadoras de Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), assente em práticas comuns, como fator de adequabilidade e competitividade no mercado e no setor em que se inserem;
- Que as práticas de gestão de recursos humanos são, hoje, fatores de motivação dos trabalhadores e um elemento de distinção das empresas;
- A atual conjuntura económica que determina a necessidade de adaptar, regular e transpor as soluções legais para um plano interno, assentes na concertação social e mantendo o clima de diálogo e paz social;

as partes acordam o seguinte:

#### 1- Empregabilidade

As entidades empregadoras manterão uma política de rejuvenescimento de técnicos e quadros ajustada às necessidades do negócio e objetivos prosseguidos pelas empresas.

#### 2- Princípios gerais de evolução profissional / Carreiras

A adoção do novo modelo de evolução e desenvolvimento profissional (competências / proficiência) comum às entidades empregadoras deve permitir enquadrar as realidades diferenciadas das várias empresas, nomeadamente, o maior nível de sofisticação da oferta de produtos e serviços para os segmentos pessoal, residencial e empresarial, devendo também refletir as novas competências associadas aos avanços tecnológicos introduzidos por via da generalização de novas plataformas de redes e modernização do parque tecnológico.

As entidades empregadoras aceitam os seguintes princípios gerais de evolução profissional:

##### 2.1- Posicionamento inicial

2.1.1- Todos os trabalhadores das entidades empregadoras a quem venha a ser aplicado o presente ACT, serão integrados nas novas categorias e níveis de acordo com a última categoria e nível detidos, incluindo os trabalhadores cedidos e os trabalhadores requisitados em organismos oficiais, bem como os trabalhadores que exerçam funções a tempo inteiro nas respetivas estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, de acordo com as regras constantes do anexo X.

2.1.2- Os valores constantes da tabela de remunerações mínimas do anexo IV do presente Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) vigorarão com efeitos à data de publicação do presente ACT e pelo período de 12 meses.

2.1.3- Os valores de referência de integração da tabela de remunerações mínimas, constantes do anexo IV do presente ACT, serão considerados, apenas, para efeitos de integração inicial no novo modelo de evolução e desenvolvimento profissional dos trabalhadores a integrar no presente ACT.

##### 2.2- Progressão

2.2.1- Os movimentos de progressão dependem das disponibilidades financeiras a definir anualmente.

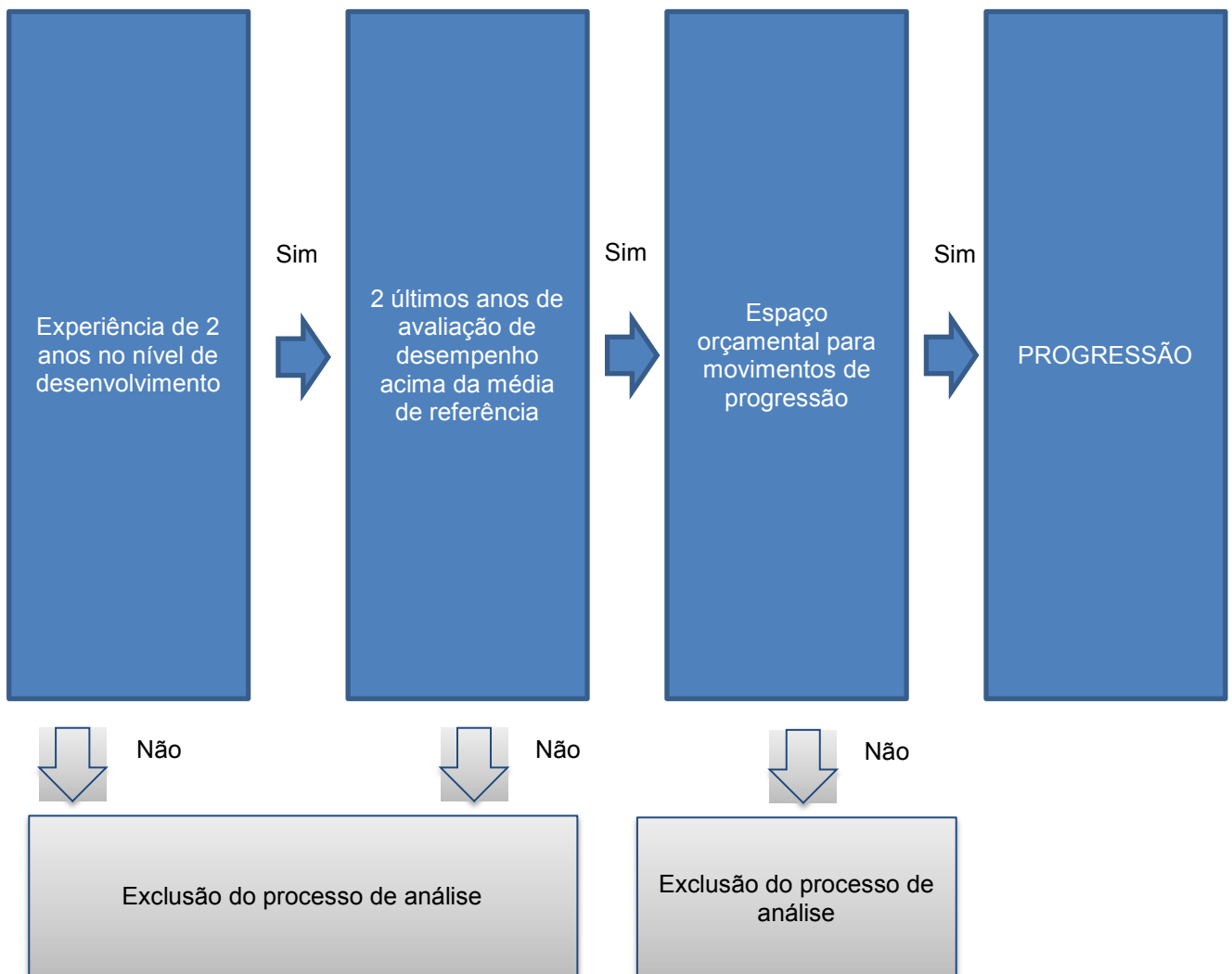
2.2.2- Sem prejuízo no disposto nas cláusulas 17.<sup>a</sup> e 18.<sup>a</sup> do presente ACT, todos os trabalhadores das entidades empregadoras que reúnam os requisitos de progressão, nomeadamente, a avaliação de desempenho, com resultado acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem

2.2.3- o mesmo perfil de avaliação, serão, anualmente, âmbito de análise, após 2 anos de permanência no seu nível de desenvolvimento.

2.2.4- Para efeitos dos 2 anos referidos no número anterior considera-se o tempo de permanência efetivo no exercício de funções / categoria hoje detidos.

2.2.5- A um movimento de progressão estará associado um aumento salarial não inferior a 5 % da retribuição base, excetuando-se os movimentos decorrentes do processo de integração e migração funcional no novo modelo de evolução e desenvolvimento profissional, descritos no anexo X e aplicável para os trabalhadores a integrar no presente ACT.

#### 2.2.6- Processo ilustrativo de progressão



### 2.3. Promoção

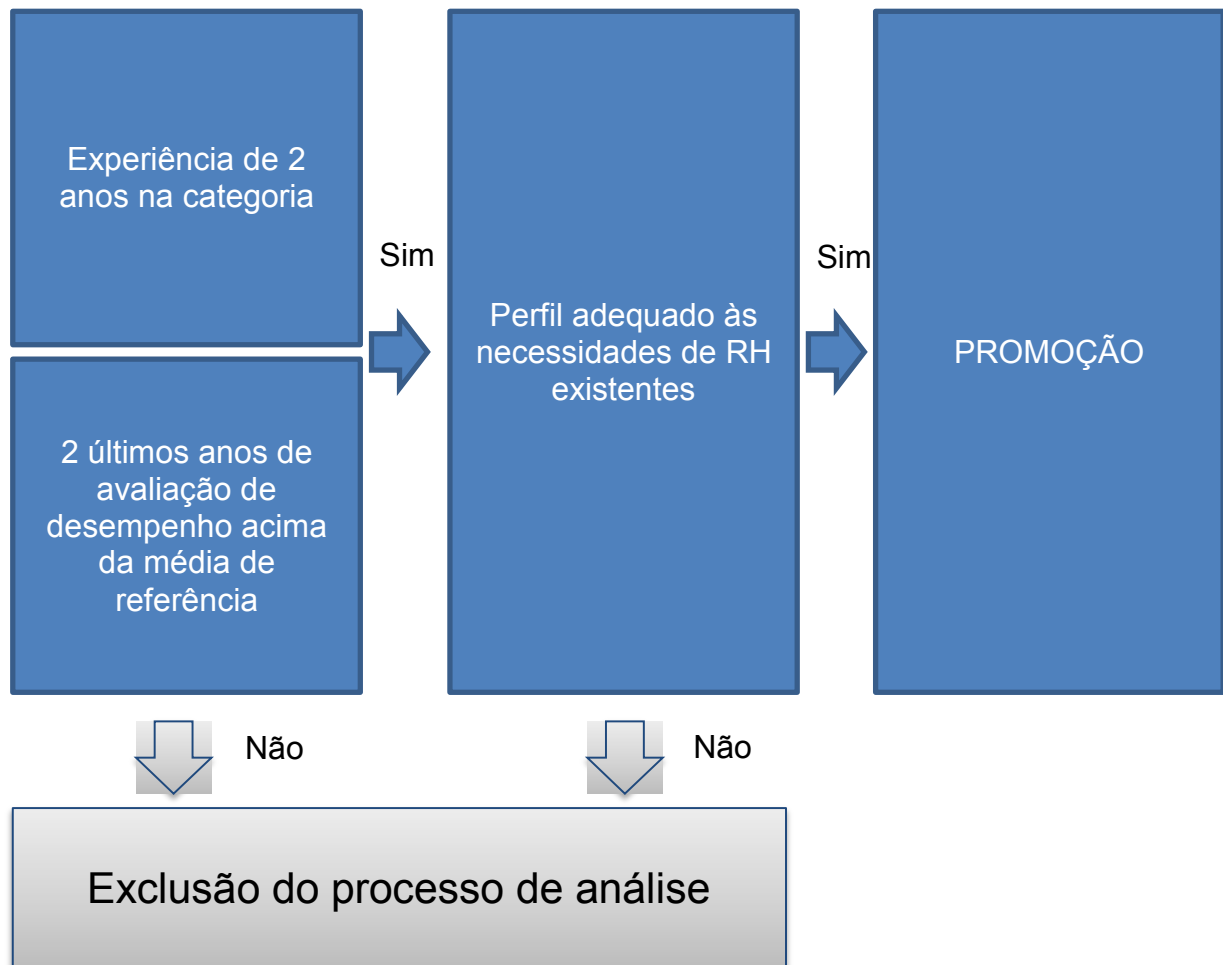
2.3.1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 19.<sup>a</sup> e 20.<sup>a</sup> do presente ACT e em função das necessidades das entidades empregadoras, serão identificados, anualmente, os trabalhadores que reúnam condições de ascenderem a um superior exercício de funções.

2.3.2- São elegíveis para movimentos de promoção, em regra, os trabalhadores que venham a reunir os respetivos requisitos, nomeadamente, a avaliação de desempenho com resultado acima da média de referência do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação, após 2 anos de permanência na sua categoria de origem.

2.3.3- Para efeitos dos 2 anos referidos no número anterior considera-se o tempo de permanência efetivo no exercício de funções / categoria detidos.

2.3.4- A qualquer movimento de promoção, está associado um aumento salarial não inferior a 7 % da retribuição base, excetuando-se os movimentos decorrentes do processo de integração e migração funcional no novo modelo de evolução e desenvolvimento profissional, descritos no anexo X e aplicável para os trabalhadores a integrar no presente ACT.

2.3.5- Processo ilustrativo de promoção



#### 2.4- Preenchimento das novas categorias profissionais

2.4.1- Dado que o novo modelo de evolução e desenvolvimento profissional (competências / proficiência) identifica novas categorias profissionais, de forma mais exigente e proficiente, as novas entidades empregadoras subscritoras do presente ACT darão continuidade aos processos de levantamento de funções e de novos perfis de responsabilidade, que se afigurem necessários, complementando-os, na medida das necessidades do processo, com o diagnóstico de perfis de competência (*assessments*), entrevistas e avaliações de natureza funcional, a realizar até 60 dias após a data da assinatura do presente ACT.

2.4.1- O mapeamento dos profissionais pelos novos perfis de competência / proficiência realizar-se-á até 60 dias após a data da assinatura do presente ACT.

#### 2.5- Requalificação profissional / Categorias residuais

2.6.1- As entidades empregadoras promoverão as ações adequadas à requalificação profissional dos trabalhadores integrados em eventuais categorias residuais.

2.6.2- Os trabalhadores atualmente integrados em eventuais categorias residuais, mantêm a atual categoria e tabela salarial, atualizada nos mesmos termos que vier a ser para os demais profissionais, comprometendo-se as entidades empregadoras a priorizar a sua possibilidade de evolução profissional, no prazo máximo de 3 anos.

2.6.3- As Empresas informarão a comissão paritária constituída no âmbito do presente ACT:

2.6.4-

- o) Do número de trabalhadores existentes em cada um dos níveis das diversas categorias após a integração inicial dos trabalhadores das novas entidades empregadoras abrangidas pelo ACT no novo modelo de evolução e desenvolvimento profissional;
- p) Do número de trabalhadores das novas entidades empregadoras abrangidas pelo ACT existentes em cada um dos níveis das diversas categorias após os movimentos de reposicionamento decorrentes da avaliação das atividades efetivamente exercidas à data de entrada em vigor do presente ACT.

#### 3- Avaliação de desempenho

As entidades empregadoras aceitam o princípio geral de que a avaliação de desempenho é parte integrante do processo de evolução profissional e desenvolvimento de acordo com os seguintes princípios e orientações genéricas:

3.1- O processo de avaliação de desempenho, tendencialmente de base anual, consistirá numa análise tão objetiva e isenta quanto possível, devendo:

Motivar os trabalhadores a um superior aumento de competências, de forma a potenciarem o seu valor profissional e atingirem elevados padrões de desempenho e produtividade;  
Sensibilizar cada um dos trabalhadores sobre o seu mérito / performance individual e comunicar eventuais necessidades de desenvolvimento de acordo com as expectativas empresariais;  
Promover a prossecução, conjunta, dos objetivos das empresas.

3.2- As entidades empregadoras garantirão critérios de correção da eventual componente subjetiva das avaliações, recorrendo a análises comparativas de resultados tendo em consideração o enquadramento funcional de cada trabalhador, que serão do conhecimento da comissão paritária.

3.3- O processo de avaliação de desempenho deve revestir as seguintes características:

3.3.1- Ao nível da progressão

3.3.3.1- O processo de avaliação de desempenho deverá permitir analisar o contributo individual na satisfação e prossecução dos objetivos empresariais e de cada unidade organizativa.

3.3.3.1- A avaliação do contributo relativo aos objetivos departamentais / de equipa de trabalho, bem como os definidos individualmente deverá ser alinhada com os objetivos organizacionais, definidos em cada momento.

3.3.2- Ao nível da promoção

3.3.2.1- O processo de avaliação de desempenho terá por base os requisitos e competências que permitam aferir a capacidade de desempenho para novas e diferentes funções de maior nível de conhecimento, complexidade, autonomia e responsabilidade.

3.3.2.2- Em paralelo, o processo deverá permitir a identificação de potencial e talento para o desempenho de futuras funções.

3.3.3- Ao nível dos avaliadores

No processo de avaliação de desempenho, devem ser respeitadas as seguintes orientações:

- A avaliação será efetuada pela chefia direta do trabalhador e validada pelos seus superiores hierárquicos;
- Nos casos em que o avaliador tem menos de 6 meses de permanência no cargo deverá consultar o seu antecessor;
- No caso do trabalhador ter menos de 6 meses de permanência nas novas funções o avaliador deverá consultar o avaliador anterior.

3.3.4- Ao nível da comunicação do resultado da avaliação

3.3.4.1- Durante o período em análise, o superior hierárquico dará periodicamente *feedback* aos avaliados, dando-lhes a conhecer quais são, em sua opinião, os pontos fortes e os a desenvolver no desempenho para que estes possam melhorar as suas competências e proficiência.

3.3.4.1- Concluído o processo de avaliação de desempenho, o avaliador dará conhecimento ao avaliado dos resultados obtidos, de forma fundamentada.

3.3.4.1- Após conhecimento dos resultados finais da avaliação de desempenho e no prazo de 30 dias, qualquer trabalhador que pretenda manifestar a sua discordância quanto ao processo de avaliação poderá, através da via hierárquica, apresentar pedido de reanálise, devidamente fundamentado em fatores que tenham que ver exclusivamente com a avaliação de desempenho juntando, se assim o entender, elementos probatórios.

3.3.4.1- De tal facto a comissão paritária terá conhecimento e, se necessário, elaborará as recomendações previstas no presente ACT.

3.3.4.2- Sempre que na análise de uma interpelação sobre a avaliação de desempenho, sujeita à apreciação da respetiva comissão, estejam envolvidos, como avaliados ou avaliadores, quaisquer dos seus elementos, estes serão substituídos, para apreciação dessa interpelação, pelos respetivos suplentes.

3.3.4.3- Sempre que na análise de uma interpelação sobre a avaliação de desempenho, sujeita à apreciação da respetiva comissão, estejam envolvidos, como avaliados, associados de uma organização sindical subscritora do presente ACT, esta terá direito a participar nos trabalhos de apreciação dessa interpelação, sem que tal implique alteração do número de elementos que compõem a comissão paritária.

3.3.4.4- As interpelações apresentadas serão objeto de análise e recomendação.

3.3.5- Ao nível da formação dos avaliadores

Com o objetivo de aperfeiçoar o processo da avaliação de desempenho, as entidades empregadoras promoverão, anualmente, ações de formação dirigidas aos avaliadores.

3.3.6- Revisão e aperfeiçoamento

Numa perspetiva de melhoria contínua, as regras e outros fatores relacionados com este processo podem ser objeto de orientação para aperfeiçoamento por parte da comissão paritária.

4- Retribuição complementar por 20, 25, 30 ou 35 de anos de serviço da Marconi

Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estivessem abrangidos pelo regime do acordo de empresa da PT Comunicações e pelo regime de “retribuição complementar por 20, 25, 30 ou 35 de anos de serviço da Marconi”, previsto no protocolo do acordo de empresa da PT Comunicações, S.A. de 2003 mantêm o direito ao prémio em formação, no montante máximo de dez mil euros.

5- Prémio de antiguidade da Marconi

5.1- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estivessem abrangidos pelo regime do “prémio de antiguidade da Marconi”, previsto no protocolo do acordo de empresa da PT Comunicações, S.A. de 2003, manterão a sua perceção nos termos e condições definidas nas alíneas e números seguintes, desde que:

q) Perfaçam a idade legal de reforma e requeiram a reforma por velhice até 31.12.2019; ou

r) Requeiram, até à data referida na alínea anterior, a reforma antecipada ou por invalidez.

5.2- Os trabalhadores que reúnam as condições indicadas no número anterior terão direito, de acordo com os anos de serviço efetivo à data do requerimento, aos seguintes valores, no montante máximo de vinte cinco mil euros:

i. = ou > 35 anos de antiguidade – 100 % do valor do prémio de antiguidade da Marconi;

ii. = ou > que 25 e < 35 anos de antiguidade – 50 % do valor do prémio de antiguidade da Marconi;

iii. < que 25 anos de antiguidade – 25 % do valor do prémio de antiguidade da Marconi.

5.3- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estivessem abrangidos pelo regime do “prémio de antiguidade da Marconi”, previsto no protocolo do acordo de empresa da PT Comunicações, S.A. de 2003, que requeiram a pensão por velhice, antecipada ou por invalidez, entre 1.01.2020 e 31.12.2023, terão direito a um prémio de antiguidade no montante de três mil euros.

5.4- Os trabalhadores não abrangidos pelas condições indicadas nos números 5.1. a 5.3. serão integrados no regime previsto no anexo VII – Prémio de reforma/Aposentação.

6- Aspetos gerais e transitórios

6.1. As entidades empregadoras comprometem-se a:

6.1.1- Dar continuidade às políticas ativas de responsabilidade social interna e de respeito pela diversidade, assumindo-se como referência no plano empresarial, nomeadamente, no âmbito das obrigações assumidas internacionalmente.

6.1.2- Garantir, até final de 2013, as condições especiais de atribuição atualmente em vigor, de MEO, Banda Larga Fixa (ADSL) e Serviço Fixo de Telefone (SFT), aos trabalhadores ativos, suspensos e pré-reformados, reformados e aposentados, alargadas também ao M4O.

6.1.3- Havendo alterações nos benefícios telefónicos atribuídos aos trabalhadores no ativo, analisar a situação dos trabalhadores não ativos.

6.1.4- Entregar um exemplar do presente ACT aos trabalhadores por ele abrangidos.

6.1.5- Regulamentar internamente, no âmbito do processo negocial em curso e desde que este chegue a seu termo, uma flexibilidade de 30 minutos nos horários de trabalho fixos de forma a compensar atrasos relativamente à hora de início da prestação de trabalho que, por circunstâncias alheias à vontade do trabalhador, sejam gerados no âmbito do horário de trabalho atribuído.

6.1.6- Dar continuidade às políticas de evolução e desenvolvimento profissional desenvolvidas pelas entidades empregadoras, reforçando e reconhecendo a meritocracia.

6.1.7- Dar continuidade às políticas de progressão e promoção prosseguidas com a entrada em vigor no presente ACT, de acordo com as disponibilidades financeiras das entidades empregadoras e em linha com o nível de movimentos de anos anteriores.

6.1.8- Desenvolver os melhores esforços no sentido de encontrar soluções de otimização dos subsídios de natureza social.

6.2. As partes signatárias do presente ACT acordam em:

6.2.1- Diligenciar no sentido de concluir a revisão do clausulado, designadamente no referente às matérias ressalvadas no anexo IX, até ao final do 1.º trimestre de 2014, sem prejuízo da prorrogação deste prazo por acordo das partes.

6.2.2- Iniciar a discussão do alargamento do âmbito do ACT a outras empresas do Grupo PT, priorizando a inclusão da PT PRO – Serviços administrativos e de gestão partilhados, S.A. tal como hoje existe, já no próximo processo negocial de revisão do ACT.

6.2.3- Desenvolver os procedimentos necessários para garantir de imediato a aplicação na PT PRO – Serviços administrativos e de gestão partilhados, S.A., por normativo interno, dos seguintes regimes constantes do presente ACT:

- a) Aumento do subsídio de refeição para 8,15 EUR;
- b) Subsídio de pequeno-almoço;
- c) Subsídio dominical;
- d) Abono para falhas;
- e) Falta justificada com retribuição dada pelo trabalhador pelo dia do seu aniversário ou no dia útil subsequente;
- f) Tabela de remunerações mínimas em vigor.

6.2.4- Iniciar a discussão, em sede de comissão paritária e com o objetivo de elaborar e divulgar um guia com as melhores práticas, sobre as medidas que promovam a compatibilização da vida profissional com a vida familiar (*work life balance*).



6.2.5- Analisar, em sede de comissão paritária, todos os regimes de prestação de trabalho para além de período normal de trabalho que tenham sido objeto de alteração legal, nomeadamente o regime de trabalho suplementar e compensação por trabalho normal em dia feriado definindo, de forma integrada, um novo regime no âmbito do ACT, que possa nele vir a ser integrado em próximo processo negocial.

6.2.6- Integrar a prestação de trabalho em horários por turnos, em prática nas entidades empregadoras signatárias do presente ACT, no novo regime de horário por turnos agora nele previsto, e garantir aos trabalhadores por ele abrangidos, o direito à percepção do diferencial retributivo, apurado na data de entrada em vigor do presente ACT, dos vários subsídios/abonos que compensem o trabalho por turnos, acordados individualmente ou em vigor naquela data, integrando-os em prestação compensatória por trabalho por turnos. Este regime prevalece sobre eventuais regimes contrários constantes de contrato de trabalho.

6.2.7 - Discutir globalmente, em sede de comissão paritária, a prestação de trabalho em horários por turnos, em prática nas entidades empregadoras signatárias do presente ACT, tendo em vista a respetiva uniformização e negociação em futuro processo de revisão do presente ACT.

6.2.8- Manter os valores da tabela de remunerações mínimas, constante do anexo IV do presente ACT, bem assim como as que se encontram em vigor nas novas entidades empregadoras abrangidas, os quais serão atualizados com efeitos a 01.01.2013 de acordo com o resultado do processo negocial que se iniciará após a assinatura do presente ACT.

## 7- Modelo experimental

As partes comprometem-se a analisar, em sede de comissão paritária, a implementação de um modelo de gestão e remuneração do trabalho prestado em regime de prevenção, tendo por base o pagamento por intervenção, dos trabalhadores em prevenção com intervenção local, que, em função dos resultados práticos decorrentes da introdução do referido modelo, poderá ser objeto de negociação em futuro processo de revisão do presente ACT.

Nos termos e para os efeitos constantes da alínea g), do n.º 1, do artigo 492.º do Código de Trabalho anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, indica-se o número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção coletiva:

- a) Empregadores abrangidos: PT Comunicações, S.A., a TMN – Telecomunicações Móveis Nacionais, S.A., a PT SI - Sistemas de Informação, S.A., a Portugal Telecom, Inovação, S.A., PT ACS – Associação de Cuidados de Saúde, a PT Centro Corporativo, S.A. e Fundação Portugal Telecom
- b) Trabalhadores abrangidos – 10 435
- c) Trabalhadores não sindicalizados – 6 174

### **Pela PT Comunicações, S.A.**

Zeinal Abedin Mahomed Bava – Presidente do Conselho de Administração da PT Comunicações, S.A.

Francisco José Meira Silva Nunes – Vogal do Conselho de Administração da PT Comunicações, S.A.

### **Pela TMN – Telecomunicações Móveis Nacionais, S.A**

Zeinal Abedin Mahomed Bava – Presidente do Conselho de Administração da TMN – Telecomunicações Móveis Nacionais, S.A.

Francisco José Meira Silva Nunes – Vogal do Conselho de Administração da TMN – Telecomunicações Móveis Nacionais, S.A.

**Pela PT SI - Sistemas de Informação, S.A.**

Zeinal Abedin Mahomed Bava – Procurador

Francisco José Meira Silva Nunes – Procurador

**Pela PT Centro Corporativo, S.A.**

Zeinal Abedin Mahomed Bava – Procurador

Francisco José Meira Silva Nunes – Procurador

**Pela Fundação Portugal Telecom**

Zeinal Abedin Mahomed Bava – Presidente do Conselho de Administração da Fundação Portugal Telecom

Francisco José Meira Silva Nunes – Procurador

**Pela Portugal Telecom, Inovação, S.A.**

Zeinal Abedin Mahomed Bava – Presidente do Conselho de Administração da Portugal Telecom, Inovação, S.A., com delegação de poderes

**Pela PT ACS – Associação de Cuidados de Saúde**

Francisco José Meira Silva Nunes – Administrador Delegado da PT ACS – Associação de Cuidados de Saúde

**Pelo SINTTAV – Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual**

Manuel Francisco Anselmo Coelho Gonçalves – Mandatário

António Jorge de Jesus Caetano - Mandatário

António Marques Moura - Mandatário

**Pelo STPT – Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom**

Jorge Manuel de Almeida Félix – Mandatário

Acácio José Gomes de Almeida - Mandatário

Eduardo Santos de Jesus - Mandatário

**Pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média**

Manuel Matias Ferreira da Silva – Mandatário

Luís António Pires Batista - Mandatário

Leonel da Silva Correia - Mandatário

**Pelo STT - Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual**

António José da Costa Serafim – Mandatário

Esmeralda da Conceição Roberto Guilherme – Mandatária

**Pelo SICOMP – Sindicato das Comunicações de Portugal**

Victor Manuel Martins - Mandatário

Carlos Alberto Simões Vicente – Mandatário

Anabela do Rego Ferreira Mendes Farinha - Mandatária

Pelo **SINQUADROS – Sindicato de Quadros das Comunicações**

Antonino Manuel Henrique Simões - Mandatário

Eurico Domingos Pereira Lourenço - Mandatário

Pela **SITese – Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços**

Luís António Pires Batista - Mandatário

Pela **Federação dos Engenheiros**

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto – Mandatária

Pedro Manuel de Oliveira Gamboa – Mandatário

Sindicatos representados:

SNEET – Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos

SERS – Sindicato dos Engenheiros

Pelo **SPEUE – Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia**

José de Lima Barbosa - Mandatário

Joaquim Vieira Soares - Mandatário

Pelo **TENSIQ – Sindicato Nacional dos Quadros das Telecomunicações**

Francisco Figueiredo Violante - Mandatário

Madalena Figueiroa – Mandatário

Depositado em 15 de maio de 2013, a página 137, do livro 11, com o depósito n.º 33/13, nos termos do artigo 494.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.