

AE-PTC



Sindicato dos Trabalhadores de
Telecomunicações e Comunicação
Audiovisual

AE-PTC

NOTA PRÉVIA

O texto que se segue corresponde ao publicado no Boletim de Trabalho e Emprego. Todavia, ele foi formatado de forma a facilitar a consulta. Por esse motivo, ressalvamos que o presente texto não faz fé como reprodução da lei, destinando-se a mera informação de carácter genérico. Por outro lado, a determinação do alcance do exacto sentido de uma disposição jurídica exige preparação adequada, pelo que a simples leitura do texto legal não dispensa nem substitui a consulta aos serviços jurídicos do sindicato.

ÍNDICE REMISSIVO

Área, âmbito, vigência e revisão	10
Direitos, deveres e garantias das partes	10
Deveres da Empresa	10
Garantias do trabalhador	12
Deveres dos trabalhadores	12
Direito de reclamação	13
Reclamações ou exposições	14
Enquadramento e desenvolvimento profissional	14
Secção I	14
Definição, enquadramento e actividades profissionais	14
Definições	14
Enquadramento profissional	15
Actividade profissional e especificidade funcional	15
Desenvolvimento Profissional	15
CAPÍTULO IV	16
Preenchimento de postos de trabalho, movimentação profissional e formação	16
Secção I	16
Preenchimento dos Postos de Trabalho	16
Secção II	16
Conceitos	16
Modalidades de mobilidade geográfica	17
Regras da transferência por conveniência de serviço	18
Efectivação de transferência	19
Secção III	19
Evolução Profissional	19
Progressão	19
Critérios para progressão	19
Promoção	20
Critérios para promoção	20
Reorientação de carreira	21
Secção IV	21
Admissões	21
Condições gerais e específicas de admissão	21
Período experimental	22

Condições específicas de admissão	22
Secção V	22
Cargos de Direcção e Chefia	22
Comissões de Serviço	22
Princípios gerais	22
Cessação da comissão de serviço	22
Substituição	23
Secção VI	23
Formação	23
Formação	23
CAPÍTULO V	24
Prestação de trabalho	24
Secção I	24
Deslocações em serviço	24
Conceitos	24
Residência do trabalhador	24
Regresso ao local de trabalho	25
Direitos dos trabalhadores deslocados em serviço	25
Condições para atribuição de ajudas de custo	26
Deslocações sem direito a ajudas de custo	26
Não acumulação de subsídios	26
Deslocações de carácter excepcional	26
Faltas durante o período de deslocação com direito a ajudas de custo	27
Adiantamento	27
Secção II	27
Cedência Ocasional	27
Regime	27
Secção III	28
Duração do trabalho	28
Período normal de trabalho	28
Pausa especial	29
Intervalo de descanso	29
Repouso	29
Prestação de trabalho a tempo parcial	30
Secção IV	30
Horário de trabalho	30
Regras gerais	30
Tipos de horários	31
Regime dos horários por turnos	32
Secção V	33
Trabalho suplementar e nocturno	33
Trabalho suplementar	33
Trabalho nocturno	34
Prevenção	35
Chamada acidental	36

CAPÍTULO VI	37
Condições particulares de trabalho	37
Protecção da maternidade e paternidade	37
Trabalho de diminuídos físicos	37
Trabalhadores estudantes	37
CAPÍTULO VII	38
Retribuição do trabalho	38
Princípios gerais	38
Subsídio de férias	39
Subsídio de Natal	39
Subsídio por trabalho a grande altura	40
Abono pelo risco de condução	40
Subsídio de transporte próprio	40
Abono para falhas	40
Subsídio de refeição	41
Subsídio especial de refeição	42
Subsídio de pequeno-almoço	42
Compensação especial	42
Subsídio dominical	42
Compensação por trabalho normal em dia feriado	43
Diuturnidades	43
Retribuição especial por isenção de horário de trabalho	43
CAPÍTULO VIII	44
Suspensão do contrato de trabalho	44
Secção I	44
Descanso semanal e feriados	44
Descanso semanal	44
Feriados	44
Secção II	45
Férias	45
Direito a férias	45
Aquisição do direito a férias	45
Duração do período de férias	45
Retribuição durante as férias	46
Antecipação de férias	46
Utilização de férias	46
Acumulação de férias	47
Marcação do período de férias	47
Doença no período de férias	48
Alteração da época de férias	48
Efeitos, quanto a férias, da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado ou licença sem retribuição	49
Efeitos, quanto a férias, da cessação do contrato de trabalho	49
Secção III	50
Faltas	50
Definição e classificação de faltas	50
Faltas justificadas com retribuição	50
Faltas justificadas sem retribuição	51

Faltas por doença	52
Faltas para prestação de assistência inadiável a menores e outros membros do agregado familiar	52
Comunicação e justificação de faltas	52
Faltas injustificadas	53
Efeitos das faltas	53
Efeitos das faltas no direito a férias	53
Secção IV	54
Licenças e impedimentos	54
Licença sem retribuição	54
Impedimento prolongado - Conceito e efeitos	54
CAPÍTULO IX	55
Cessação do contrato de trabalho	55
Cessação do contrato de trabalho	55
CAPÍTULO X	55
Exercício da actividade sindical	55
Princípios gerais	55
Actividade sindical	55
Membros dos corpos gerentes	56
Delegados sindicais	56
Faltas dos dirigentes sindicais	56
Créditos de horas para delegados sindicais	57
Outras faltas	57
Campanhas eleitorais	57
Reuniões de trabalhadores na Empresa	58
Protecção de representantes dos trabalhadores	58
CAPÍTULO XI	58
Saúde, segurança social e acidentes	58
Protecção na saúde	58
Segurança Social	59
CAPÍTULO XII	60
Segurança, higiene e saúde no trabalho	60
Princípios gerais	60

CAPÍTULO XIII	60
Comissão Paritária	60
Constituição e composição	60
Mandato	60
Competência	61
Funcionamento	61
Deliberações	61
Garantias e Encargos	61
CAPÍTULO XIV	62
Disposições finais e transitórias	62
Regresso de licença ilimitada	62
Período normal de trabalho	62
Situação dos reformados	62
Carácter globalmente mais favorável	62
Norma transitória	62
Disposição final	63
Acordo de Empresa da CPRM	63
ANEXO I	64
Categorias, Conteúdos Funcionais e Requisitos	64
ANEXO II	65
Tempos de Referência para Observação nos Níveis de Desenvolvimento	65
ANEXO III – Áreas Funcionais	66
ANEXO IV	67
Ponderação dos Critérios de Progressão	67
ANEXO V	67
Ponderação dos Critérios de Promoção	67

ANEXO VI	68
Tabela Salarial A	68
Tabela de Remunerações mínimas B e de Valores de referência de integração	69
MATÉRIAS DE EXPRESSÃO PECUNIÁRIA	69
Prémio de aposentação	70
(Com efeitos a 1 de Janeiro de 2005)	70
O Prémio de aposentação terá os seguintes valores:	70
ANEXO VII	70
Categorias Profissionais a Extinguir	70
ANEXO VIII	71
Regime previsto no Cap. XI do AE	71
PRINCÍPIO GERAL	71
II	73
Os trabalhadores da PT Comunicações, SA subscritores da CGA têm os seguintes direitos:	73
III	75
(Trabalhadores da ex-TDP)	75
ANEXO IX	78
REGULAMENTO DO PODER DISCIPLINAR	78
Poder Disciplinar	78
Competência Disciplinar	78
Prescrição da infracção	78
Sanções e Efeitos Disciplinares	78
Gradação das Sanções	79
Confidencialidade do Processo Disciplinar	79

Procedimento Disciplinar _____	79
Processo disciplinar _____	79
Especificidades do processo disciplinar com vista ao despedimento _____	80
Execução da sanção _____	81
Registo Disciplinar _____	81
Suspensão Preventiva _____	82
Suspensão da Sanção _____	82
Reclamação e Impugnação _____	82
Regras especiais relativas aos contratos a termo _____	82
Revisão _____	83
Disposição Transitória _____	83
PROTOCOLO 2008 _____	83
Vigência da tabela salarial e matérias de expressão pecuniária _____	83
II _____	83
Regras de integração dos MOT e MOT1 _____	83
III _____	84
Condições MEO _____	84
IV _____	84
Impulsos telefónicos _____	84

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1ª

Área e âmbito

- 1.** O presente Acordo de Empresa (AE) obriga, por um lado, a PT Comunicações, SA (adiante referida por PT Comunicações, SA ou por Empresa) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas Associações Sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua actividade profissional.
- 2.** Os anexos a este Acordo constituem parte integrante do mesmo, ficando ambas as partes obrigadas ao seu cumprimento.
- 3.** As disposições deste AE são aplicáveis, com as devidas adaptações, aos contratados a termo.

Cláusula 2ª

Vigência, denúncia e revisão

À vigência, denúncia e revisão do presente Acordo de Empresa aplica-se o disposto na Lei.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 3ª

Deveres da Empresa

- 1.** São deveres da Empresa, nomeadamente:
 - a)** Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
 - b)** Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, em conformidade com as prescrições legais aplicáveis;
 - c)** Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador e providenciar para que quaisquer observações ou repreensões sejam feitas por forma a não ferir a sua dignidade;
 - d)** Remeter a todos os sindicatos signatários deste Acordo, designadamente às direcções, secções ou delegações, aos delegados sindicais e a todos os locais de trabalho, exemplares das publicações da Empresa destinadas a informação geral;
 - e)** Prestar esclarecimentos aos trabalhadores da Empresa e às ERCT sobre questões do seu interesse, nomeadamente sobre processos de transferência e de mudança de categoria profissional;
 - f)** Pôr à disposição dos trabalhadores instalações adequadas dentro da Empresa para reuniões, locais e quadros para afixação de documentos sindicais e diplomas internos da Empresa;
 - g)** Entregar a cada trabalhador um exemplar do presente Acordo;

- h) Atribuir a cada trabalhador trabalho compatível com as aptidões, categoria e deontologia profissionais, bem como com as suas possibilidades físicas e psíquicas;
 - i) Proporcionar aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, condições de trabalho adequadas;
 - j) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, sempre que o respectivo trabalhador o solicite;
 - k) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificado ou certidões, donde 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 protecção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por actos ou omissões inerentes à função que desempenham;
 - m) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação e acompanhando com especial interesse os trabalhadores que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos, informações e esclarecimentos necessários;
 - n) Fornecer aos trabalhadores o fardamento ou equipamento de trabalho adequado ao desenvolvimento da actividade profissional do trabalhador, nos casos em que o deva fazer e nos termos dos normativos em vigor;
 - o) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou colectivamente, que afectem ou possam vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço que a Empresa se obriga a prestar;
 - p) Enviar às Associações Sindicais signatárias deste Acordo, a pedido das mesmas, através de cheque ou transferência bancária, até 15 dias após a data do pagamento dos vencimentos, o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores que o solicitem, por escrito, à Empresa, acompanhado de mapas comprovativos e demonstrativos das quotizações efectuadas individualmente.
2. São ainda deveres da Empresa, quando ao serviço da Empresa ocorra qualquer acidente com viaturas desta, ou do próprio trabalhador, e desde que previamente autorizado:
- a) Garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária;
 - b) Assumir a responsabilidade civil no que se refere a danos causados à Empresa ou a terceiros;
 - c) Não proceder disciplinarmente contra trabalhadores em funções de condução;
3. O disposto no número anterior não se aplica nos casos da viatura não estar a ser legitimamente conduzida, o condutor ter actuado dolosamente ou com negligência grosseira ou ainda em caso de embriaguez ou estado análogo.

Cláusula 4ª
Garantias do trabalhador

É proibido à Empresa:

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

Cláusula 5ª
Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores da Empresa, nomeadamente:

- a)** Observar e fazer observar as instruções e orientações hierárquicas em tudo o que respeita ao planeamento, organização, execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens, orientações e instruções sejam contrárias aos seus direitos e garantias;
- b)** Respeitar com civismo, urbanidade e correcção no trato todos aqueles com quem profissionalmente tenha que contactar, nomeadamente colegas de trabalho, responsáveis da Empresa, Clientes e público em geral;
- c)** Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- d)** Informar os serviços competentes da Empresa, no prazo máximo de 30 dias, sobre qualquer aspecto relevante para a prestação da actividade laboral, nomeadamente morada, identificação fiscal, estado civil, composição do agregado familiar, habilitações escolares ou profissionais, frequência de cursos;
- e)** Cumprir e fazer cumprir, guardando sigilo, as normas, orientações e instruções relativas a segurança das pessoas e instalações, meios e

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

Cláusula 6ª **Direito de reclamação**

1. O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as ordens ou instruções recebidas sejam confirmadas por escrito nos casos seguintes:
 - a) Quando haja motivo sério para duvidar da sua autenticidade;
 - b) Quando as julgue ilegítimas;
 - c) Quando se mostre que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
 - d) Quando da sua execução se possa recear prejuízos que seja de supor não tenham sido previstos.
2. Se o pedido de confirmação das ordens ou instruções por escrito não for satisfeito em tempo de permitir o seu cumprimento, o trabalhador comunicará, também por escrito, ao imediato superior hierárquico os termos exactos das ordens ou instruções recebidas e do pedido formulado, bem como a não satisfação deste, executando seguidamente a ordem ou instrução, salvo se houver prejuízo para pessoas ou bens que lhe estejam confiados.
3. Se as ordens ou instruções não forem passíveis de qualquer demora ou se for ordenado o seu imediato cumprimento, o trabalhador fará a comunicação

referida no número anterior logo após a sua execução, sem prejuízo da parte final do mesmo número.

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

Cláusula 7ª **Reclamações ou exposições**

1. Os trabalhadores que desejem apresentar quaisquer reclamações, exposições ou consultas, verbais ou por escrito, deverão fazê-lo por via hierárquica.
2. Em qualquer dos casos referidos no número anterior, o superior hierárquico poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito.
3. As reclamações, exposições e consultas formuladas por escrito serão também respondidas por escrito por quem para tal tiver competência, num prazo não superior a trinta dias úteis.

CAPÍTULO III **Enquadramento e desenvolvimento profissional**

Secção I **Definição, enquadramento e actividades profissionais**

Cláusula 8ª **Definições**

Para efeitos do presente AE entende-se por:

- a) Carreira – percurso profissional individual, efectuado de acordo com os princípios estabelecidos no presente AE.
- b) Categoria profissional – conjunto de actividades profissionais que têm em comum o grau de complexidade, responsabilidade, e exigência.
- c) Nível de desenvolvimento – situação na evolução dentro da mesma categoria profissional e que se diferencia em termos da experiência profissional e nível de proficiência no exercício da função.
- d) Área funcional – enquadramento específico das funções traduzindo agrupamentos em torno de competências, actividades e processos idênticos.
- 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 actividade profissional na Empresa.
- i) Função – conjunto de actividades organizadas de acordo com as áreas funcionais da Empresa previstas no anexo III, e em cada momento ajustadas à organização do trabalho.

- j) Requisitos para evolução profissional – condições necessárias ao exercício das funções correspondentes a determinada categoria profissional ou nível de desenvolvimento.

Cláusula 9ª **Enquadramento profissional**

1. Os trabalhadores devem, em princípio, exercer funções correspondentes à categoria profissional em que estão enquadrados.
2. Os trabalhadores são enquadrados nas categorias profissionais previstas no Anexo I.
3. Dentro de cada categoria profissional, os trabalhadores são enquadrados num dos níveis de desenvolvimento previstos no Anexo II.

Cláusula 10ª **Actividade profissional e especificidade funcional**

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

Cláusula 11ª **Desenvolvimento Profissional**

1. A Empresa proporcionará as condições e meios necessários, e criará oportunidades para o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, no âmbito do seu projecto empresarial.
2. O trabalhador co-responsabiliza-se pela construção e desenvolvimento do seu percurso profissional, contribuindo activamente para o reforço dos níveis de produtividade da Empresa.
3. A carreira profissional desenvolve-se de acordo com uma lógica de competência 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 efectivamente 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:

- (i) Que os trabalhadores procurem o desenvolvimento dos seus conhecimentos e competências, designadamente a adaptação às evoluções tecnológicas e organizativas asseguradas através de acções de formação profissional, ou outras, tendo como reflexo a sua evolução na carreira profissional;
 - (ii) Que a Empresa, tendo em conta as suas necessidades, adapte a sua organização a esse objectivo.
 - c)** Impõe que a Empresa 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 objectivos 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 activamente nas acções de formação que lhes forem propostas, destinadas a valorizar a sua qualificação 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 sua adaptação a um grau de responsabilidade e exigências funcionais distintas.

CAPÍTULO IV

Preenchimento de postos de trabalho, movimentação profissional e formação

Secção I

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 12ª

Preenchimento dos Postos de Trabalho

A Empresa recorrerá ao recrutamento interno como forma privilegiada de preenchimento de postos de trabalho, em condições de igualdade de requisitos gerais e específicos e competências, priorizando o recurso a transferências e reconversões.

Secção II

Transferências

Cláusula 13ª

Conceitos

- 1.** Sem prejuízo do disposto nos termos da lei, por local habitual de trabalho entende-se:

- a) O lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o contratualmente definido;
 - b) Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da Empresa que tenha levado à sua admissão, desde que esta necessidade fosse conhecida pelo trabalhador.
2. Sem prejuízo do disposto nos termos da lei, por transferência entende-se a mudança de local de trabalho, considerando-se transferência temporária aquela que tenha carácter transitório, não exceda 6 meses ou, nas condições especiais previstas na lei, 12 meses.
 3. Às nomeações para os cargos de direcção, chefia e outras funções referidas no nº 1 da cláusula 24ª, ou mudanças de categoria profissional, que envolvam mudança de local de trabalho, não é aplicável o regime de transferências previsto no presente Acordo.

Cláusula 14ª **Modalidades de mobilidade geográfica**

1. A Empresa pode, quando o seu interesse o determine, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nos termos da lei.
2. As transferências podem efectuar-se por:
 - a) Acordo
 - b) Conveniência de serviço
 - c) Motivos de saúde
3. A transferência por acordo é aquela que resulta da convergência de interesses entre o trabalhador e a Empresa.
4. A transferência por acordo pode ser da iniciativa da Empresa, a pedido do trabalhador, ou de dois ou mais trabalhadores interessados em permutar.
5. Nos casos em que a transferência prevista no número anterior implique mudança de residência habitual, o trabalhador terá direito a dispensa por 5 dias úteis para efectivação da mudança respectiva.
6. As transferências efectuar-se-ão prioritariamente por acordo. Se tal se manifestar impossível, poderá a Empresa proceder à transferência por conveniência de serviço. Para aferir essa impossibilidade, a Empresa analisará a bolsa de pedidos de transferência que permitam satisfazer as suas necessidades e facilitará permutas que permitam conseguir o mesmo resultado.
7. A transferência por conveniência de serviço é aquela que, dentro dos limites legais, decorre exclusivamente do interesse da Empresa e da necessidade de serviço, sem prejuízo de se procurar sempre ter em atenção o interesse do trabalhador.
8. No caso de transferências por conveniência de serviço, a Empresa terá em atenção a expectativa que, à data da criação da Portugal Telecom, cada trabalhador tinha em relação à sua mobilidade geográfica. Poderá, ainda, proceder a transferências que não se enquadrem naquela expectativa, desde que destas não resulte uma deslocação entre a residência e o novo local de trabalho superior a 2 horas, em transporte público.
9. A Empresa informará previamente o sindicato que represente o trabalhador transferido por conveniência de serviço.
10. A transferência por motivos de saúde é aquela que resulta da recomendação dos Serviços de Saúde Ocupacional.

Cláusula 15ª**Regras da transferência por conveniência de serviço**

- 1.** nos números 8 e 9 desta cláusula, relativo a transferências temporárias, a Empresa observará as regras seguintes.
- 2.** Relativamente aos trabalhadores a transferir, que reúnam as condições exigidas para o posto de trabalho a preencher, a Empresa respeitará a seguinte ordem de prioridades:
 - a)** O trabalhador mais recente no local de trabalho desde que esta situação não resulte de uma anterior transferência por conveniência de serviço para este local de trabalho;
 - b)** O trabalhador com menor antiguidade na categoria;
 - c)** O trabalhador com menor antiguidade na empresa.
- 3.** Nas transferências por conveniência de serviço, ou sempre que se verifique mudança definitiva de local de trabalho, por motivo de mudança das instalações do serviço, das quais resultem acréscimos de encargos para o trabalhador ser-lhe-á atribuída uma compensação paga de uma só vez, e calculada tendo em consideração os princípios a seguir enunciados:
 - a)** Nas situações em que o trabalhador não mude de residência, terá direito ao acréscimo de despesas com transportes colectivos resultantes da transferência, enquanto essa residência se mantiver;
 - b)** Para efeitos da alínea anterior, calcular-se-á a diferença entre os encargos com transportes colectivos desde a residência até ao novo e ao imediatamente anterior local de trabalho;
 - c)** Sempre que as transferências por conveniência de serviço impliquem mudança de residência, a Empresa custeará as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência;
 - d)** Consideram-se despesas directamente impostas pela transferência, para efeitos da alínea anterior, as despesas decorrentes do transporte do trabalhador e respectivo agregado familiar que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, dos móveis e restantes haveres, bem como o respectivo alojamento condigno até ao 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 anteriormente a que prove ter direito, ou
 - b)** Pelo recebimento de uma verba correspondente à remuneração mensal, nas situações em que se preveja a sua permanência no novo local de trabalho, desde que situado noutra localidade, por um período mínimo de 9 meses.
- 5.** Nas transferências por conveniência de serviço, ou sempre que se verifique mudança definitiva de local de trabalho por motivo de mudança das instalações do serviço, das quais resulte mudança de residência e comprovadamente acarretem prejuízo grave para o trabalhador, será atribuído, em acréscimo à compensação referida nos números anteriores, um valor pecuniário de montante não inferior ao equivalente a 11 meses de ajudas de custo.
- 6.** Nos casos em que a transferência implique mudança de residência habitual, o trabalhador terá direito a dispensa por 7 dias úteis para efectivação da mudança respectiva.

7. As transferências por conveniência de serviço serão comunicadas por escrito ao trabalhador com uma antecedência mínima de 60 dias, nos casos em que a transferência implique mudança de residência e 30 dias nas restantes situações, salvo em situações excepcionais de comprovada urgência, devendo conter a fundamentação para a mesma.
8. As transferências temporárias deverão ser comunicadas por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 8 dias, indicando o fundamento e o período previsível da transferência.
9. Às transferências temporárias serão aplicadas, com as devidas adaptações, as regras relativas ao acréscimo de encargos com transportes e alojamento, enquanto a transferência se mantiver.

Cláusula 16ª **Efectivação de transferência**

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

Secção III **Evolução Profissional**

Cláusula 17ª **Progressão**

1. A um processo de progressão está subjacente um 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, atendendo aos tempos de referência para observação e às necessidades da Empresa, e serão efectuados 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.

Cláusula 18ª **Critérios para progressão**

1. A progressão é sustentada nos seguintes critérios de forma cumulativa:
 - a) Experiência Profissional - tempo de prestação efectiva de serviço no nível de desenvolvimento em que o trabalhador se encontra, tendo como referência os tempos previstos no anexo II.
 - b) Mérito - resultado positivo da avaliação do desempenho demonstrado no exercício das funções, no período de tempo definido para o processo em causa.
 - c) Formação profissional – frequência com aproveitamento de formação obrigatória, definida para a categoria e nível em que o trabalhador se encontra, adequada à função que desempenha.
2. Desde que estejam preenchidos os requisitos mínimos definidos para os critérios constantes do número anterior, os conhecimentos adquiridos por via da formação profissional serão aferidos por prova de avaliação técnico-profissional.

3. A articulação e regras de ponderação dos critérios definidos para efeitos de progressão constam do anexo IV.
4. O disposto na alínea a) do nº 1 não prejudica a existência de percursos excepcionais de progressão, suportados no mérito.
5. Para os efeitos previstos na alínea a), do n.º 1, serão salvaguardadas todas as situações de dispensas, faltas e licenças que a lei qualifique como prestação efectiva de serviço, sem prejuízo das mesmas serem objecto de regulamentação interna posterior.

Cláusula 19ª **Promoção**

1. A um processo de promoção corresponde uma alteração da actividade profissional, da exigência das competências necessárias e da responsabilidade associada ao exercício da função.
2. Os processos de promoção terão em conta o universo dos trabalhadores abrangidos e as necessidades da empresa, e serão efectuados de acordo com critérios definidos na cláusula seguinte, atendendo nomeadamente, ao equilíbrio existente entre as diversas categorias, e nos termos e condições definidas pela Empresa.

Cláusula 20ª **Critérios para promoção**

1. A promoção, é sustentada nos seguintes critérios observados de forma cumulativa:
 - a) Experiência Profissional - tempo de prestação efectiva de serviço na categoria e no nível de desenvolvimento em que o trabalhador se encontra, tendo como referência os tempos previstos no anexo II.
 - b) Mérito - resultado positivo da avaliação do desempenho demonstrado no exercício das funções, no período de tempo definido para o processo em causa;
 - c) Formação profissional – frequência com aproveitamento de formação obrigatória, definida para a categoria e nível em que o trabalhador se encontra e adequada à função que desempenha.
 - d) Potencial – capacidade que demonstra para o exercício de funções correspondentes a categorias mais qualificadas.
2. Desde que estejam preenchidos os requisitos mínimos definidos para os critérios constantes das alíneas a), b) e c) do número anterior, os conhecimentos adquiridos por via de formação obrigatória prevista na alínea c) do número anterior, serão aferidos por prova de avaliação técnico-profissional, e o potencial previsto na alínea d) do número anterior, através de provas de avaliação de potencial.
3. A articulação e regras de ponderação dos critérios definidos para efeitos de promoção constam do anexo V.
4. O disposto na alínea a) e c) do nº 1 não prejudica a existência de percursos excepcionais de promoção, suportados no mérito.

5. Para os efeitos previstos na alínea a), do n.º 1, serão salvaguardadas todas as situações de dispensas, faltas e licenças que a lei qualifique como prestação efectiva de serviço, sem prejuízo das mesmas serem objecto de regulamentação interna posterior.

Cláusula 21ª **Reorientação de carreira**

1. Sem prejuízo do disposto nos nºs 4 das Cls 18ª e 20ª, a reorientação de carreira pode ser desencadeada pela Empresa sempre que o trabalhador ultrapasse o tempo de referência para observação do nível de desenvolvimento em que se encontre e apresente recorrentemente uma baixa avaliação de desempenho, mesmo após frequência de formação obrigatória.
2. O trabalhador pode propor à Empresa a alteração do seu percurso profissional, desde que a proposta se mostre devidamente fundamentada e atendendo às disponibilidades funcionais existentes.

Secção IV **Admissões**

Cláusula 22ª **Condições gerais e específicas de admissão**

1. O ingresso na Empresa pode efectuar-se através de:
 - a) Admissão por concurso;
 - b) Admissão directa, quando tal se justifique face a razões funcionais da Empresa.
2. Antes da admissão na Empresa, os trabalhadores serão submetidos a exame médico destinado a averiguar da sua aptidão física para o exercício das funções correspondentes à categoria profissional em vista para o respectivo contrato.
3. Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:
 - a) Ter idade não inferior a 18 anos;
 - b) Possuir a escolaridade mínima obrigatória imposta por lei;
 - c) Possuir carteira, cédula ou equivalente profissional, devidamente actualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado a essa exigência;
4. O contrato de trabalho, será obrigatoriamente reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, feito em duplicado, devendo dele constar, nomeadamente:
 - a) Categoria profissional;
 - b) Remuneração;
 - c) Duração semanal de trabalho;
 - d) Local de trabalho;
 - e) Condições específicas da prestação de trabalho;
 - f) Dispensa de período experimental, se o houver;
 - g) Data do início do trabalho.

5. As condições específicas de admissão para cada uma das categorias profissionais são as constantes deste Acordo, sem prejuízo da Empresa poder dispensar alguma ou algumas dessas condições.

Cláusula 23ª **Período experimental**

1. O período experimental tem a duração prevista na Lei.
2. Sem prejuízo do disposto no nº 4, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato durante o período experimental, sem necessidade de aviso prévio ou justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.
3. Nos contratos a termo o período experimental é de 30 dias, sendo reduzido a 15 dias no caso de contrato com prazo inferior a 6 meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.
4. Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para a denúncia do contrato, estão as partes obrigadas a comunicar a mesma com um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 24ª **Condições específicas de admissão**

1. As condições específicas de admissão para cada uma das categorias profissionais são as constantes deste Acordo, sem prejuízo de a Empresa poder dispensar alguma ou algumas dessas condições.
2. Para além dos certificados de habilitações escolares deverá o candidato apresentar carteira profissional, para as profissões em que a mesma seja legalmente obrigatória.

Secção V

Cargos de Direcção e Chefia **Comissões de Serviço**

Cláusula 25ª **Princípios gerais**

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

Cláusula 26ª **Cessação da comissão de serviço**

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

Cláusula 27ª
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 Empresa.
- 2.** O exercício pleno das funções inerentes a um cargo de direcção, de chefia ou de outras funções exercidas em regime de comissão de serviço, determinado nos termos do número anterior, confere direito à diferença entre a remuneração do nível de progressão do trabalhador substituto e a prevista para o nível imediatamente superior.

Secção VI
Formação

Cláusula 28ª
Formação

- 1.** A Empresa deve proporcionar aos trabalhadores, formação profissional adequada às respectivas funções e actividade na Empresa, ao desenvolvimento das suas competências e correspondente qualificação profissional, ao nível do aperfeiçoamento, reciclagens e reconversão profissional, procurando compatibilizar as aspirações individuais dos trabalhadores com as necessidades da Empresa.
- 2.** O trabalhador tem o dever de participar, salvo se houver motivo atendível, sempre de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela Empresa, por forma a melhorar os seus níveis de desempenho.
- 3.** Sem prejuízo do disposto na lei, é competência da Empresa:
 - a)** Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da Empresa, o desenvolvimento dos trabalhadores através do acesso à formação profissional;
 - b)** Organizar a formação, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores a novas funções, nomeadamente resultantes de alterações ocorridas nos postos de trabalho;
 - c)** Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, de modo a estimular a sua participação na formação e incentivar a auto formação, através da comparticipação nas despesas e crédito de tempo, mediante a contrapartida da celebração entre trabalhador e empresa de um pacto de permanência;
 - d)** Dar cumprimento às quotas de formação previstas na lei, criando para o efeito as necessárias condições objectivas;
 - e)** Desenvolver sistema de avaliação individual da eficácia da formação ministrada.

- 4.** Os trabalhadores que prestem serviço nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando frequentem acções de formação no Continente que tenham uma duração igual ou superior a 60 dias, têm direito a uma deslocação mensal ao domicílio, com interrupção do regime de ajudas de custo, se dele beneficiarem e pagamento do transporte.
- 5.** Será assegurada informação às Organizações Sindicais relativamente aos planos de formação da Empresa, no âmbito de um Conselho Consultivo para a Formação.
- 6.** O Conselho Consultivo para a Formação integrará oito representantes das Organizações Sindicais e igual número de representantes da Empresa.
- 7.** No âmbito do Conselho Consultivo para a Formação, será analisada a possibilidade de Certificação e Validação da formação profissional ministrada pela Empresa ou adquirida directamente pelos trabalhadores.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Secção I

Deslocações em serviço

Cláusula 29ª

Conceitos

- 1.** A Empresa pode, por necessidade transitória de serviço, deslocar temporariamente qualquer trabalhador para exercer as suas funções ou receber formação fora do seu local de trabalho.
- 2.** Para efeitos deste capítulo, entende-se por:
 - a)** Deslocação em serviço - a prestação temporária de trabalho fora do local de trabalho;
 - b)** Local de trabalho - aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou de onde é destacado para prestar serviço noutros locais;
 - c)** Ajudas de custo - os abonos devidos aos trabalhadores deslocados em serviço para participação em despesas de alimentação ou alojamento, nas condições previstas neste Acordo;
 - d)** Pequenas deslocações - as que permitem, em condições normais, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual;
 - e)** Grandes deslocações - as que não permitem o regresso diário à residência habitual.
- 3.** A Empresa não deve deslocar em serviço os trabalhadores que fundadamente aleguem a existência de prejuízos sérios, directamente decorrentes da deslocação.

Cláusula 30ª

Residência do trabalhador

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

Cláusula 31^a
Regresso ao local de trabalho

1. Nas deslocações em serviço para uma distância igual ou inferior a 50 Km deverá verificar-se o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho, desde que esteja assegurado transporte.
2. Quando o trabalhador se encontre deslocado em serviço por dias sucessivos, a uma distância superior a 50 Km e inferior a 100 Km, deverá regressar ao respectivo local de trabalho em fins-de-semana e na véspera de dias feriados, desde que esteja assegurado transporte.
3. Nos restantes casos, nomeadamente nas deslocações para distâncias superiores a 100 Km, a decisão sobre o regresso ao local de trabalho para alojamento ou alimentação, terá em conta as exigências de serviço, as necessidades de descanso dos trabalhadores e as possibilidades de transporte.
4. O cálculo da distância a que o trabalhador se encontra deslocado, para os efeitos desta cláusula, efectua-se a partir do limite da localidade em que se situa o local de trabalho, até ao limite da localidade de destino, entendendo-se como limites da localidade as placas toponímicas respectivas.
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, efectuar uma deslocação mensal ao seu domicílio, com as despesas de viagem pagas pela Empresa.

Cláusula 32^a
Direitos dos trabalhadores deslocados em serviço

1. Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:
 - a) Ao transporte de ida e regresso entre o local de trabalho e o local de deslocação, ou ao pagamento antecipado da despesa mediante apresentação do respectivo comprovativo;
 - b) Ao pagamento das ajudas de custo durante a deslocação, nas condições fixadas no presente Acordo;
 - c) A um período de repouso após viagens de duração superior a cinco horas consecutivas sempre que estas ocorram após o período normal de trabalho, nos termos do número seguinte;
 - d) Ao pagamento do tempo necessário à deslocação entre a residência e o local temporário de trabalho, e vice-versa, na parte em que exceda o seu horário normal, com base no valor de remuneração horária normal quando se tratar de grande deslocação, e com base no valor de remuneração do trabalho suplementar prestado em dia normal, tratando-se de pequena deslocação.
2. O período de repouso previsto na alínea c) do número anterior não poderá determinar ausência ao serviço por tempo superior a metade do período normal de trabalho diário, nem ser utilizado para além do dia imediato ao termo da viagem.

Cláusula 33ª

Condições para atribuição de ajudas de custo

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

Cláusula 34ª

Deslocações sem direito a ajudas de custo

1. Não conferem direito a ajudas de custo as seguintes deslocações:
 - a) Aquelas em que a Empresa ou outra instituição assegure alimentação ou alojamento, ou ambos, ou suporte as respectivas despesas, na parte em que se encontrem garantidas;
 - b) Em todas as situações em que seja possível ao trabalhador tomar as suas refeições e/ou alójarse 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 nº 1, aplicar-se-á, quanto aos dias de partida e chegada, o disposto no nº 1 da cláusula 33ª.

Cláusula 35ª

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 nº 1 da cláusula 34ª.

Cláusula 36ª

Deslocações de carácter excepcional

Excepcionalmente poderão ser suportadas pela Empresa mediante apresentação de documento justificativo, as despesas decorrentes de deslocações,

nomeadamente ao estrangeiro que, por imposição de serviço, se não enquadrem nas disposições anteriores.

Cláusula 37^a

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

- 1.** A Empresa custeará as despesas com o transporte do trabalhador que por motivo de doença, maternidade, acidente laboral ou falecimento de familiares referidos na cláusula 85^a, alínea a), deva regressar ao seu local de trabalho.
- 2.** Enquanto o regresso não for possível, o trabalhador mantém o direito ao abono de ajudas de custo desde que não se encontre hospitalizado.
- 3.** Salvo o disposto no número anterior as faltas dadas por trabalhador deslocado em serviço, ainda que justificadas, implicam a perda das ajudas de custo nos dias em que se verificarem.

Cláusula 38^a

Adiantamento

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

Secção II Cedência Ocasional

Cláusula 39^a

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 que integrem o grupo PT, 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 indirecta e ainda em associações complementares de empresas que a Empresa venha a integrar.
- 3.** A duração da cedência será fixada por períodos de um 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 Empresa mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, sem prejuízo da

progressão remuneratória convencionada e contando na antiguidade o período de cedência.

7. O regime previsto nesta cláusula aplica-se aos contratos de cedência já vigentes à data da entrada em vigor do presente Acordo.

Secção III Duração do trabalho

Cláusula 40ª Período normal de trabalho

1. Compete à Empresa estabelecer os horários de trabalho definindo os períodos de funcionamento dos serviços, bem como eventuais adaptações aos mesmos, nos termos da lei e do presente Acordo.
2. O período normal de trabalho é o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, nos termos da lei e do presente Acordo, sendo de 35 horas e 30 minutos semanais e, regra geral, de 7 horas e 6 minutos diários, com ressalva para períodos de menor duração já em vigor.
3. O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite máximo pode ser aumentado até 2 horas diárias, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.
4. A duração média do trabalho referida no número anterior deve ser apurada por referência a um período máximo de 4 meses.
5. Os regimes definidos nos números 3 e 4 serão sujeitos a prévia programação das respectivas actividades e comunicação aos trabalhadores com a antecedência de 21 dias.
6. Os trabalhadores poderão ser dispensados da obrigação de prestação de trabalho ao abrigo do regime previsto nos números 3 e 4, 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.
7. Aos trabalhadores em regime de prevenção, nos termos da cláusula 50ª e para efeitos de abono de prevenção, será sempre considerado o período normal de trabalho diário de 7 horas e 6 minutos; para efeitos de intervenção será considerado o período normal de trabalho em cada momento praticado.
8. Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto nos números 3 e 4, e enquanto exercerem funções ao abrigo daquele regime, manterão o direito ao subsídio de refeição nos dias em que o seu período de duração de trabalho seja inferior ao período normal de trabalho diário.
9. A compensação decorrente da aplicação do regime previsto nos números 3 e 4 deve ser efectivamente utilizada, sem prejuízo de, a título excepcional, poder ser paga com o acréscimo de 75% sobre o valor hora, no caso de não utilização por motivos alheios ao trabalhador.

- 10.** Aos trabalhadores que prestem trabalho em regime de trabalho por turnos, em serviços de laboração contínua ou não, podem ser fixados, em determinados dias, períodos normais de trabalho até 9 horas diárias, sem prejuízo do respeito pelo período normal de trabalho semanal e das regras respeitantes à elaboração de escalas.
- 11.** Os limites do período normal de trabalho podem ser ainda ultrapassados nos seguintes casos:
 - a)** Aos trabalhadores cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença;
 - b)** Aos trabalhadores cujo período normal de trabalho diário seja prestado exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores da Empresa.

Cláusula 41^a Pausa especial

- 1.** Considera-se parte integrante do período normal de trabalho a pausa diária de sessenta minutos a que têm direito os trabalhadores exclusivamente ocupados com o tráfego telefónico e telegráfico das estações telefónicas de horário permanente, incluindo as dos centros de grupos de redes já automatizados e os trabalhadores que exerçam funções em serviços de laboração contínua.
- 2.** Para acerto de escalas dos trabalhadores referidos no número anterior, desde que haja prévio acordo do trabalhador, podem, a título excepcional, ser fixados períodos normais de trabalho de nove horas, nos quais se integra a pausa respectiva, mantendo-se o período normal de trabalho semanal que lhes esteja atribuído.
- 3.** Considera-se também parte integrante do período normal de trabalho diário a pausa diária de trinta minutos a que têm direito os demais trabalhadores aos quais tenha sido atribuída a modalidade de horário contínuo.

Cláusula 42^a Intervalo de descanso

- 1.** Considera-se intervalo de descanso a interrupção intercalada no período normal de trabalho diário, destinada ou não a refeição.
- 2.** O período normal de trabalho diário será interrompido por um ou mais intervalos de descanso de duração não inferior a 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.
- 4.** Mantêm-se em vigor os intervalos de descanso em prática na Empresa, ainda que de duração superior ou inferior aos limites fixados no número 2 desta cláusula.

Cláusula 43^a Repouso

- 1.** A organização de horários deverá respeitar, entre 2 períodos normais de trabalho diário, um repouso de duração não inferior a onze horas.

2. Quando, por motivo de trabalho suplementar, o repouso for inferior a onze horas consecutivas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte ou durante o período normal de trabalho diário seguinte, consoante o seu período ininterrupto de repouso haja sido reduzido até quatro ou a menos de quatro horas.
3. Considera-se primeira parte do período normal de trabalho diário a fracção deste que antecede o intervalo de descanso.
4. Para efeitos de aplicação do nº 2, quando o trabalho suplementar não for prestado no prolongamento do horário normal, a contagem do período de repouso iniciar-se-á três horas após a cessação do período normal de trabalho.

Cláusula 44ª

Prestação de trabalho a tempo parcial

1. Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável, regendo-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.
2. A Empresa poderá conceder aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, regime de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente, em especial aos que se encontrem nas seguintes situações:
 - a) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos;
 - b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados;
 - c) Trabalhadores-estudantes;
 - d) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.
3. Relativamente à situação prevista na alínea a) do número anterior, a Empresa apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da Empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, nos termos da lei.
4. Fora dos casos previstos nos números anteriores, e sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, poderá ainda a Empresa acordar com os trabalhadores a prestação de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente.
5. São mantidos os regimes de trabalho a tempo parcial em vigor na Empresa.
6. No regime de prestação de trabalho a que se referem os números anteriores, a pausa prevista na cláusula 41ª será reduzida proporcionalmente à duração do horário.

Secção IV

Horário de trabalho

Cláusula 45ª

Regras gerais

1. Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e bem assim dos intervalos de descanso e dos dias de descanso semanal.
2. Os trabalhadores ficam sempre sujeitos aos horários praticados nos locais de trabalho onde exerçam as suas funções.

3. Sem prejuízo do disposto no nº 4 da cl.ª 47ª, e salvo caso fortuito ou de força maior, a alteração de horário atribuído a um trabalhador deve verificar-se após o descanso semanal mediante aviso prévio de uma semana.
4. Os trabalhadores não poderão escusar-se, salvo circunstâncias devidamente justificadas, ao cumprimento de um horário diferente do horário normal, nos seguintes casos:
 - a) Realização de trabalhos na via pública cujo período de execução, por imposição genérica ou específica da entidade oficial competente, não coincida com o horário habitual;
 - b) Quando o serviço a executar não possa ser feito de outro modo sem afectação do serviço de telecomunicações;
 - c) Quando estejam em causa situações de emergência ou de calamidade pública.
5. Considera-se parte integrante do período normal de trabalho a pausa diária de 60 minutos a que têm direito os trabalhadores a quem por necessidade de serviço, seja alterado eventualmente o horário de trabalho normal diário para período que se situe entre as 21 horas e as 7 horas.
6. Aos trabalhadores abrangidos por este Acordo pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida prestação de trabalho e período de descanso semanal coincidentes, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos para terceiros ou para o serviço.
7. Os trabalhadores nomeados para os cargos ou funções previstas no nº 1 da cl.ª 25ª e ainda os Técnicos de Apoio a exercer a actividade de motorista, no exercício da mesma, poderão ser isentos do horário de trabalho nos termos previstos na lei.
8. Manter-se-ão em vigor os tipos de horários de trabalho existentes à data da entrada em vigor do presente Acordo.

Cláusula 46ª **Tipos de horários**

1. Na Empresa vigorarão os seguintes tipos de horários de trabalho:
 - a) Fixos - são aqueles em que as horas de início e termo e os períodos de descanso semanal são constantes;
 - b) Por turnos - são aqueles em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;
 - c) Flexíveis - são aqueles em que o período normal de trabalho semanal pode ser irregularmente distribuído em 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 o intervalo de descanso é substituído pela pausa consagrada na cláusula 41ª.

Cláusula 47^a
Regime dos horários por turnos

- 1.** A Empresa poderá organizar os horários em regime de turnos de acordo com as necessidades dos serviços.
- 2.** Os serviços que devam assegurar o seu funcionamento 24 horas por dia e 7 dias por semana ficarão abrangidos pelo regime de laboração contínua.
- 3.** Nos serviços em que se pratiquem horários por turnos, as escalas poderão ser elaboradas da seguinte forma:
 - a)** Para vigorar pelo prazo de 6 meses, salvo se período diferente não puder ser previsto, com a participação dos trabalhadores, respeitando as necessidades de serviço, e são afixadas em cada local de trabalho, com a antecedência mínima de 7 dias;
 - b)** Mensalmente, e afixadas com antecedência mínima de 8 dias sobre a data da sua entrada em vigor.
- 4.** As escalas devem ser elaboradas de modo que, sempre que possível, os dois dias de descanso semanal não coincidam com dia feriado.
- 5.** O pessoal só poderá mudar de turno após o dia de descanso semanal.
- 6.** Quando qualquer dos dias de descanso semanal a que se refere o número 5 coincida com feriado, o trabalhador tem direito a optar entre uma folga, a gozar nos trinta dias seguintes, ou à compensação monetária equivalente a 100% de um dia de trabalho.
- 7.** Nos serviços em que se pratique o regime de laboração contínua as escalas devem ser organizadas de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido pelo menos um dia de descanso em cada semana de calendário, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.
- 8.** Salvo casos excepcionais, serão permitidas trocas de turnos e de folgas entre trabalhadores do mesmo serviço, com a mesma categoria e com funções idênticas, desde que, tendo sido comunicadas previamente ao superior hierárquico, não impliquem a prestação de trabalho em dois turnos consecutivos.
- 9.** A duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de turnos não poderá ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados excepto nos casos em que o trabalhador dê o seu acordo.
- 10.** A Empresa desobrigará do regime de trabalho por turnos em laboração contínua qualquer trabalhador que seja objecto de recomendação dos Serviços de Saúde Ocupacional.
- 11.** Sempre que as condições de serviço o permitam, os trabalhadores que prestam trabalho em regime de turnos em laboração contínua poderão, a solicitação sua, de forma justificada, ser desobrigados deste regime.
- 12.** Os trabalhadores com regime de trabalho por turnos em regime de laboração contínua serão anualmente sujeitos a rigoroso exame médico.

Secção V

Trabalho suplementar e nocturno

Cláusula 48ª

Trabalho suplementar

- 1.** Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho por determinação prévia e expressa da Empresa.
- 2.** Sem prejuízo do disposto nesta cláusula, a prestação de trabalho suplementar rege-se pelo disposto na lei geral, sendo remunerada nos seguintes termos:
 - a)** O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os acréscimos de 50% da retribuição normal na primeira hora e 75% nas horas ou fracções subsequentes;
 - b)** O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, e em dia feriado, será remunerado com o acréscimo de 100% da retribuição normal;
- 3.** As mulheres durante a gravidez e até doze meses após o parto serão dispensadas de prestar trabalho suplementar e os restantes trabalhadores poderão ser também dispensados de tal prestação, quando expressamente o justificarem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:
 - a)** Qualidade de trabalhador-estudante;
 - b)** Trabalhadores com filhos até aos doze meses;
 - c)** Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico;
 - d)** Ter o trabalhador atingido 30 anos de serviço ou 50 de idade.
- 4.** O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório que coincida com feriado obedece ao regime de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório.
- 5.** O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere direito a um dia completo de descanso compensatório, a gozar num dos três dias úteis seguintes, não substituível por remuneração. Excepcionalmente, quando razões imperiosas do serviço o não permitirem e havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 30 dias seguintes.
- 6.** O trabalho suplementar prestado em dia normal e em dia feriado confere direito a um descanso compensatório correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas podendo este descanso, por acordo com o trabalhador, ser substituído por trabalho remunerado com acréscimo de 100%.
- 7.** O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar confere direito a um descanso compensatório correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas, não substituível por remuneração.
- 8.** O direito ao gozo dos dias de descanso compensatório referido nos nºs 6 e 7, vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.
- 9.** Se o trabalhador estiver deslocado em regime de grande deslocação, os dias de descanso compensatório a que eventualmente tenha adquirido direito poderão ser gozados, quando tal se justifique, logo que o serviço iniciado com a deslocação o permita ou esteja concluído.
- 10.** Sempre que se verifique a prestação de trabalho suplementar e não exista transporte público colectivo, a Empresa obriga-se a assegurar o transporte do trabalhador, mediante a utilização de veículo do serviço, quando exista, ou o

pagamento da despesa efectuada e devidamente comprovada, nomeadamente a resultante da utilização de veículo próprio; quando exista transporte público colectivo, a Empresa suporta a despesa efectuada pelo trabalhador com esse transporte.

- 11.** Sempre que o trabalho suplementar seja prestado na hora normal das refeições, a Empresa obriga-se ao pagamento de um subsídio especial de refeição, nos termos da cláusula 63^a.
 - a)** O trabalho suplementar que transite, sem interrupção, de um dia para o seguinte, será remunerado como se houvesse sido prestado todo no dia em que se iniciou;
 - b)** Exceptua-se à regra prevista na alínea anterior o trabalho prestado em dia de descanso semanal, semanal complementar ou feriado e que tenha sido iniciado em dia normal de trabalho, o qual será pago, na parte que transite para um daqueles dias, com o acréscimo previsto no n.º 2 alínea b) desta cláusula;
 - c)** Não é aplicável às situações descritas nas alíneas a) e b) o disposto no número seguinte.
- 12.** Fracções mínimas:
 - a)** O trabalho suplementar prestado em dia normal, imediatamente antes ou na continuidade do período normal de trabalho, é remunerado em fracções mínimas de 30 minutos, excepto a fracção inicial, que será de uma hora;
 - b)** O trabalho suplementar prestado em dia normal, mas em descontinuidade do período normal de trabalho, será remunerado em fracções mínimas de uma hora, excepto a fracção inicial que será de duas horas;
 - c)** O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriado, será remunerado em fracções mínimas de duas horas, excepto a fracção inicial que será de quatro horas.
- 13.** O tempo necessário à deslocação do trabalhador para a prestação de trabalho suplementar entre a residência e o local de trabalho é remunerado com base no valor da remuneração horária normal.
- 14.** O limite para a prestação de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho é de 200 horas por ano e por trabalhador, independentemente de trabalhar a tempo completo ou parcial.

Cláusula 49^a **Trabalho nocturno**

- 1.** Sem prejuízo do previsto no regime legal de protecção à maternidade, considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as vinte e uma horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.
- 2.** A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.
- 3.** Os trabalhadores são dispensados de prestar trabalho nocturno:
 - a)** Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
 - b)** Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- d) O trabalhador com deficiência ou doença crónica não está sujeito à obrigação de prestar trabalho nocturno.

Cláusula 50ª **Prevenção**

1. Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, embora em repouso na sua residência, se encontra à disposição da Empresa para eventual execução de serviços exclusivamente no âmbito da reparação inadiável de avarias notificadas durante o período de prevenção. O trabalhador só poderá ausentar-se para outro local desde que o serviço esteja informado da sua localização e seja possível contactá-lo com facilidade.
2. Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito, por cada hora de prevenção, a um abono de montante fixado no Anexo VI, não se considerando para tal:
 - a) O período normal de trabalho diário;
 - b) Os períodos de tempo remunerados como trabalho suplementar.
3. A prevenção que for prestada em dia de descanso semanal obrigatório, independentemente de ter havido ou não actuação do trabalhador, dá direito a um dia de descanso compensatório. Tendo havido intervenção, o descanso compensatório será gozado num dos três dias úteis seguintes, ou excepcionalmente, quando razões imperiosas de serviço o não permitirem e havendo acordo do trabalhador, dentro dos 30 dias seguintes. Não tendo havido intervenção, o descanso compensatório será gozado num dos cinco dias úteis seguintes ou, por acordo com o trabalhador, gozado noutra altura ou substituído pelo acréscimo de 100% no abono referido no nº 2.
4. O tempo de intervenção em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal complementar, e em dia feriado, neste caso quando o trabalhador não exerça a opção permitida pelo número seguinte, confere direito a descanso compensatório nos termos do regime de trabalho suplementar.
5. A prevenção em dia feriado confere ao trabalhador o direito ao acréscimo de 100% no abono referido no nº 2, ou a optar, desde que tenha havido intervenção, por um dia de descanso compensatório.
6. Quando por motivo de prestação de trabalho em regime de prevenção o repouso for inferior a nove horas consecutivas, os trabalhadores serão dispensados sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte ou durante o período normal de trabalho diário seguinte, consoante o seu período de repouso haja sido reduzido até quatro ou a menos de quatro horas.
7. A prevenção só deve existir nos locais e pelos períodos que venham a ser julgados como indispensáveis.
8. A instituição ou cessação do regime de prevenção em qualquer serviço carece de autorização prévia da Empresa.
9. Devem elaborar-se escalas de prevenção de modo que, em princípio, cada trabalhador não seja escalado mais do que uma semana em cada mês.

10. Quando circunstâncias excepcionais obrigarem um trabalhador a fazer prevenção durante mais que uma semana no mesmo mês, o abono referido no nº 2 terá um aumento de 50% nos dias que a excedam.
11. Ao serem elaboradas escalas de prevenção deve procurar-se que as respectivas equipas integrem, de preferência, trabalhadores da área em que o serviço será prestado.
12. Podem ser dispensados da prevenção, os trabalhadores que justificadamente a não possam ou não desejem fazer, desde que disso não resultem prejuízos para terceiros nem para os serviços.
13. O tempo de trabalho prestado em cada intervenção é pago com os acréscimos remuneratórios previstos para o trabalho suplementar, no nº 2 da cláusula 48ª e, sendo caso disso, com os previstos para o trabalho nocturno, com as seguintes especificidades:
 - a) A remuneração equivalente a um mínimo de duas horas em cada intervenção de serviço;
 - b) Se no período dessas duas horas ocorrer a necessidade de nova intervenção, o trabalhador será remunerado apenas pelo tempo despendido na segunda intervenção que ultrapasse as duas horas já consideradas;
 - c) Para os efeitos previstos nas alíneas anteriores conta-se o tempo decorrido desde que o trabalhador é chamado até ao seu regresso ao local de partida;
 - d) A remuneração equivalente a uma fracção mínima de 4 horas para a primeira intervenção de serviço dos trabalhadores escalados em dias de descanso e feriados.
14. A Empresa assegura o transporte entre a residência ou o local da partida e o local de trabalho e o correspondente regresso.
15. Na falta de transporte proporcionado pela Empresa, o trabalhador utilizará o transporte que julgar mais conveniente, dentro da urgência que o caso requeira, sem prejuízo do cumprimento das orientações que a tal respeito vierem a ser estabelecidas.
16. Em chamadas nocturnas para fora da sede, o trabalhador deve ser acompanhado por um outro que o auxilie nas tarefas que vai desempenhar, sempre que tal se justifique por razões técnicas ou de segurança.

Cláusula 51ª

Chamada accidental

1. Para os casos em que não esteja instituído o regime de prevenção, e dentro do âmbito definido nos nºs 1 e 3 da cláusula anterior, em que, mesmo existindo tal regime, seja necessário recorrer a elementos não incluídos na respectiva equipa, o trabalhador que seja chamado accidentalmente, por urgente necessidade de serviço, tem direito a um abono de montante fixado no Anexo VI, desde que essa chamada se verifique findo o trabalho diário e após o abandono do trabalho.
2. A chamada accidental em dia de descanso semanal obrigatório confere direito a um dia de descanso compensatório, a gozar nos termos do nº 5 da cl.ª 48ª.
3. A chamada accidental em dia feriado dá direito ao acréscimo de 100% no abono referido no nº 1, ou a um dia de descanso compensatório, segundo a opção do trabalhador.
4. Aplica-se à prestação de trabalho em regime de chamadas accidentais o disposto nos nºs 4 e 13 a 16 da cláusula anterior.

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

CAPÍTULO VI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 52^a

Protecção da maternidade e paternidade

1. Não é permitida, nas relações de trabalho reguladas pelo presente Acordo, qualquer discriminação em função do sexo.
2. Sem prejuízo do disposto na Lei quanto à protecção da maternidade e paternidade, consagram-se os seguintes direitos não cumuláveis com os da Lei:
 - a) Por ocasião do parto, uma licença com a duração prevista na Lei;
 - b) Uma licença por nascimento de filhos, com a duração de 5 dias úteis, seguidos ou interpolados, a ser gozada pelo pai no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho;
 - c) Dispensa diária da trabalhadora durante duas horas, num ou dois períodos à sua escolha, para efeitos de aleitação dos filhos durante o período de doze meses após o parto;
 - d) Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho até dois dias em cada mês sem perda de direitos, no período de doze meses após o parto;
 - e) Dispensa, a seu pedido, do cumprimento de qualquer tipo de horário antes das 8 horas e além das 20 horas, até doze meses após o parto e durante os últimos dois meses de comprovada gravidez.
3. O pai tem direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito nos termos da alínea a) do número anterior, nos seguintes casos:
 - a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
 - b) Morte da mãe;
 - c) Decisão conjunta dos pais.
4. No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

Cláusula 53^a

Trabalho de diminuídos físicos

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

Cláusula 54^a

Trabalhadores estudantes

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

2. O trabalhador-estudante é o trabalhador que cumulativamente com a sua actividade profissional na Empresa, frequenta qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa ou ainda cursos de especialização ou estágios de interesse para a Empresa.
3. Para frequência de aulas e inerente deslocação para o estabelecimento de ensino, independentemente do horário de trabalho e do horário escolar, os trabalhadores-estudantes terão direito a uma dispensa semanal até 4 horas, a gozar de uma só vez ou fraccionadamente, nos dias em que estejam simultaneamente ao serviço e tenham aulas.
4. O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:
 - a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
 - b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
 - c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

CAPÍTULO VII Retribuição do trabalho

Cláusula 55ª Princípios gerais

1. As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as constantes do Anexo VI ao presente Acordo.
2. Para além da remuneração referida no número anterior, a retribuição mensal do trabalhador compreende as diuturnidades e os abonos com carácter regular e periódico que expressamente se determine como integrante daquela retribuição.
3. Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária normal é determinado pela seguinte fórmula:

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

em que:

RH significa a retribuição horária normal;

RM significa a retribuição mensal como referida no número 2;

HS significa o período normal de trabalho semanal.

4. No acto do pagamento da remuneração ou antes dele, a Empresa entregará a cada trabalhador um documento comprovativo e discriminado da remuneração.
5. O pagamento da remuneração será efectuado até ao último dia útil do mês a que respeita.

6. Exceptuando-se os casos de despedimento a Empresa não pode fazer a compensação com créditos que tenha sobre o trabalhador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da retribuição, salvo nas seguintes situações:
 - a) Nos casos permitidos por lei e com as limitações dela decorrentes;
 - b) Por prejuízos causados à Empresa por culpa dos trabalhadores, com o limite máximo de 3% sobre a remuneração do trabalhador.

Cláusula 56^a Subsídio de férias

1. Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal do mês de Dezembro nesse ano.
2. No ano de admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da remuneração correspondente ao período de férias gozado.
3. O subsídio referido nos números anteriores deve ser pago por inteiro, conjuntamente com a remuneração do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar as férias ou, no caso de férias interpoladas, gozar um período igual ou superior a cinco dias úteis consecutivos.
4. Quando num ano, por mais de trinta dias seguidos, e por qualquer motivo, o trabalhador tenha direito a retribuição mensal superior àquela que serviu de base de cálculo ao subsídio de férias, a diferença ser-lhe-á abonada até 31 de Dezembro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
5. Se, no mesmo ano, o trabalhador se encontrar, sucessivamente, nas situações de trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial, ou vice-versa, o montante do subsídio será apurado em termos percentuais de acordo com os meses em que se verifique cada uma daquelas situações.
6. Sem prejuízo do disposto na cláusula 82^a, quanto ao direito a férias nos períodos de impedimento prolongado, os trabalhadores que se encontrem nesta situação, em consequência de acidente em serviço, terão direito à percepção do subsídio de férias a que em cada ano teriam direito se se encontrassem ao serviço.
7. O número de dias de férias para além de 22 dias, de acordo com o disposto na cl^a 74^a não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 57^a Subsídio de Natal

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este Acordo terão direito a receber um subsídio correspondente à sua retribuição mensal, o qual lhes será pago com a retribuição respeitante ao mês de Novembro e corrigido no caso de aumento de vencimento no mês de Dezembro.
2. Aos trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro será atribuído um subsídio proporcional ao tempo de serviço.
3. No caso de cessação do contrato, será atribuído ao trabalhador um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.
4. Os trabalhadores que tiverem utilizado período de licença sem retribuição receberão, a título de subsídio de Natal, uma quantia proporcional ao tempo de serviço que hajam prestado durante o ano em que gozaram a referida licença.

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

Cláusula 58ª

Subsídio por trabalho a grande altura

1. Os trabalhadores que, pelo exercício das suas funções e com carácter regular, sejam obrigados a escalar antenas a alturas superiores a 50 metros, receberão por cada subida efectiva, um subsídio conforme previsto no Anexo VI.
2. O valor deste subsídio variará consoante:
 - a) a permanência na torre exceda 6 horas;
 - b) a permanência na torre seja igual ou inferior a 6 horas e superior a 3 horas.

Cláusula 59ª

Abono pelo risco de condução

1. Os trabalhadores que, para o exercício da sua actividade profissional, conduzam ou operem em serviço as viaturas, tractores, transportadoras de bobinas, empilhadoras e guias da Empresa e que não sejam Técnicos de Apoio a exercer a actividade de motorista, receberão por cada dia em que conduzam, tendo a viatura sob a sua responsabilidade pelo menos três horas, o abono pelo risco de condução fixado no Anexo VI deste Acordo.
2. Desde que a actividade diária de condução em serviço de viaturas da Empresa seja relevante para o desempenho de funções da categoria do trabalhador, este auferirá o abono previsto na presente cláusula ainda que não complete o período de tempo referido no número anterior.
3. Os Técnicos de Apoio a exercer a actividade de motorista que operem guias da Empresa, receberão este abono, nas condições dos números anteriores.
4. Os trabalhadores que apresentem razões fundadas para deixar de conduzir veículos da Empresa, serão dispensados de desempenhar aquela função, mediante a apresentação de declaração médica dos Serviços de Saúde Ocupacional, ou desde que o comuniquem com a antecedência de 90 dias.

Cláusula 60ª

Subsídio de transporte próprio

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

- a) 25% do preço médio do litro de gasolina, quando se tratar de automóvel;
- b) 12%, quando se tratar de motociclo;

Cláusula 61ª

Abono para falhas

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

Cláusula 62^a
Subsídio de refeição

1. Os trabalhadores terão direito a um subsídio diário de refeição principal desde que:
 - a) nos dias normais de trabalho prestem, pelo menos, 3 horas de trabalho efectivo;
 - b) ou, nos dias em que, por determinação da Empresa, nomeadamente por imposição de escala, chamada accidental ou prevenção, prestem, pelo menos, 2 horas de trabalho efectivo.
2. Não são abrangidos pelo disposto no número anterior:
 - a) Os trabalhadores em regime de ajudas de custo e os que se encontrem em regime de prevenção, sem que se verifique intervenção nas condições mencionadas na alínea b) do nº 1 da presente cláusula;
 - b) Os trabalhadores aos quais, pela natureza das suas funções e horário de trabalho, são concedidas refeições em espécie, salvo se expressamente a estas renunciarem;
 - c) Pessoas em serviço na PT Comunicações pertencentes a outros organismos ou empresas, com remuneração a cargo destes;
 - d) Os trabalhadores que se encontrem em situação de ausência de qualquer natureza, designadamente faltas justificadas ou injustificadas, férias, licenças ou outros impedimentos, salvo os casos previstos no número seguinte.
3. Não se deduzem ao cômputo do trabalho diário e, conseqüentemente, não afectam a percepção do subsídio para refeição:
 - a) A pausa diária estabelecida na cláusula 41^a;
 - b) A dispensa do serviço para exercício de actividades sindicais que confira direito a remuneração;
 - c) O período de tempo necessário aos trabalhadores para contactos com os órgãos de gestão da Empresa, desde que sejam convocados por esta, e não se encontrem em regime de ajudas de custo;
 - d) As ausências por motivo de serviço em instituições estranhas à Empresa, com remuneração a cargo da PT Comunicações;
 - e) Situações de falta previamente justificada pela Empresa e determinada por esta;
 - f) As ausências por motivo de dádiva benévola de sangue;
 - g) As ausências dos membros das comissões emergentes deste Acordo motivadas pelo respectivo funcionamento;
 - h) As faltas por motivo de acidente em serviço;
 - i) As faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes, resultantes de acumulação de horas de dispensa por determinação da Empresa e as previstas na alínea a) do nº4 da Cláusula 54.
 - j) Ausência por motivo de serviço de bombeiro voluntário quando chamado para situação de emergência.
 - k) **As ausências por licença de maternidade e paternidade quando o trabalhador não receba subsídio de maternidade/paternidade da Segurança Social.**

Cláusula 63^a
Subsídio especial de refeição

1. Será atribuído aos trabalhadores que prestem trabalho suplementar no período normal de refeição um subsídio especial de refeição, cujo montante se encontra previsto na tabela de matérias de expressão pecuniária, que integra o Anexo VI deste Acordo, nos termos seguintes:
 - a) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho é atribuível, quando o trabalho suplementar tenha duração igual ou superior a duas horas e atinja ou englobe o período normal de pequeno-almoço (das 6 às 8 horas), almoço (das 12 às 14 horas), jantar (das 19 às 21 horas) ou ceia (das 2 às 4 horas);
 - b) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal complementar, dias de descanso semanal obrigatório ou dias feriados, quando o trabalho atingir o período normal de pequeno-almoço (das 6 às 8 horas), almoço (das 12 às 14 horas), jantar (das 19 às 21 horas) ou ceia (das 2 às 4 horas).
2. Os subsídios referidos nos números anteriores não são acumuláveis com aquele que respeite à mesma refeição.

Cláusula 64^a
Subsídio de pequeno-almoço

1. A Empresa concede um subsídio de pequeno-almoço aos trabalhadores cujo início de prestação de serviço esteja previsto verificar-se entre as 0 horas e as 8 horas, inclusive.
2. Qualquer atraso relativo à entrada às 8 horas que seja relevado pela chefia não implica a perda do subsídio.

Cláusula 65^a
Compensação especial

1. Por cada dia em que iniciar ou terminar o seu período normal de trabalho entre as 2 e as 6 horas, inclusive, o trabalhador receberá uma compensação especial, de montante equivalente à sua remuneração horária normal.
2. O disposto no número anterior é também aplicável nos casos em que o trabalhador inicie ou termine, no período referido, o seu intervalo de descanso, desde que este seja igual ou superior a quatro horas.

Cláusula 66^a
Subsídio dominical

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

Cláusula 67ª**Compensação por trabalho normal em dia feriado**

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

Cláusula 68ª
Diuturnidades

1. Os trabalhadores permanentes da Empresa têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, com o limite máximo de 6 diuturnidades, sendo o valor da primeira equivalente ao dobro do valor de cada uma das restantes.
2. As diuturnidades vencem-se no dia em que o trabalhador complete cada período de cinco anos reportando-se, exclusivamente para efeitos remuneratórios, ao dia 1 do mês em que se perfizer aquele período.
3. O montante de cada diuturnidade é o constante do Anexo VI deste Acordo.
4. Para determinação do tempo de serviço passível de ser contabilizado para efeitos da atribuição de diuturnidades, serão considerados os registos de antiguidade existentes nas ex-empresas que constituíram a Portugal Telecom, SA.
5. A aquisição do direito à primeira diuturnidade calculada nos termos da parte final do nº 1 da presente cláusula, pelos trabalhadores que em 28 de Janeiro de 1995 não eram abrangidos por esse regime, só se verifica a partir de 1 de Janeiro de 1996.
6. Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial beneficiarão do pagamento por inteiro das diuturnidades vencidas à data da passagem àquele regime.

Cláusula 69ª**Retribuição especial por isenção de horário de trabalho**

1. A retribuição especial por isenção de horário de trabalho é fixado através de acordo a celebrar entre a empresa 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 remuneração 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 remuneração base mensal e diuturnidades.
4. A retribuição especial por isenção de horário de trabalho estabelecida nos termos dos nºs 2 e 3 inclui a remuneração por trabalho nocturno e outros subsídios relativos à duração e organização da prestação de trabalho.

CAPÍTULO VIII
Suspensão do contrato de trabalho

Secção I
Descanso semanal e feriados

Cláusula 70ª
Descanso semanal

- 1.** Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito em cada semana, a dois dias de descanso semanal que coincidirão com o Sábado e com o Domingo excepto:
 - a)** Quando se trate de serviços que não encerram nem suspendem a laboração dois dias completos por semana;
 - b)** Quando a utilização de equipamentos particularmente onerosos exija a sua exploração em períodos de tempo em que os serviços onde estão instalados encerrem;
 - c)** Para o pessoal de limpeza, guarda, vigilância, portaria e encarregado de trabalhos preparatórios ou complementares.
- 2.** Considera-se dia de descanso semanal complementar o primeiro dos dias do período de descanso e dia de descanso semanal o segundo dia.
- 3.** Face às necessidades de elaboração de escalas, poderão os dias de descanso não ser gozados consecutivamente, salvo se o trabalhador manifestar o seu desacordo com, pelo menos, uma semana de antecedência. No entanto, os dias de descanso deverão, pelo menos de 7 em 7 semanas, compreender o Domingo.
- 4.** O número anual dos dias de descanso semanal dos trabalhadores colocados em regime de laboração contínua será igual ao dos restantes trabalhadores.
- 5.** Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, sempre que possível, o descanso semanal nos mesmos dias.
- 6.** Se o trabalhador estiver deslocado em regime de grande deslocação, as folgas de compensação a que, eventualmente, tenha adquirido direito, poderão ser gozadas, quando tal se justifique, logo que o serviço iniciado com a deslocação o permita ou esteja concluído.

Cláusula 71ª
Feriados

- 1.** Entende-se por feriado a suspensão da prestação de trabalho durante vinte e quatro horas seguidas nos dias considerados no número seguinte.
- 2.** São considerados feriados:
 - 1 de Janeiro;
 - Sexta-feira Santa;
 - Domingo de Páscoa;
 - 25 de Abril;
 - 1 de Maio - Dia Mundial do Trabalhador;
 - Corpo de Deus (festa móvel);
 - 10 de Junho;
 - 15 de Agosto;
 - 5 de Outubro;

- 1 de Novembro;
 - 1 de Dezembro;
 - 8 de Dezembro;
 - Dia útil imediatamente anterior ao Natal;
 - 25 de Dezembro;
 - Feriado municipal da localidade ou, na falta deste, o dia consagrado nas tradições ou usos locais.
3. O feriado municipal a que o trabalhador tem direito é o da localidade onde se encontra colocado, ou deslocado em serviço nos termos da cláusula 29ª.

Secção II

Férias

Cláusula 72ª

Direito a férias

1. Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.
2. O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do trabalhador, sem prejuízo do disposto no presente Acordo e na Lei.
3. O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste Acordo e na Lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 73ª

Aquisição do direito a férias

1. O direito a férias adquire-se no ano da admissão e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.
2. No ano da admissão os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano, com o máximo de 22 dias úteis, vencendo-se apenas esse direito após prestação de 3 meses de serviço.
3. Sobrevindo o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruir desse direito de férias até 30 de Junho do ano subsequente.
4. Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.
5. As férias dos trabalhadores contratados a termo regem-se pelo disposto na lei.

Cláusula 74ª

Duração do período de férias

1. O período anual de férias é de 22 dias úteis.
2. Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3. Anualmente serão acrescidos mais 3 dias úteis de férias, ao período de férias referido no número 1, conforme previsto no nº 3 do artigo 213º do Código do Trabalho não estando, contudo, este acréscimo dependente do número das faltas mencionadas naquela disposição.
4. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, mediante acordo com a Empresa, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 75ª **Retribuição durante as férias**

Os trabalhadores têm direito à retribuição do período de férias correspondente à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo, acrescida de um subsídio de férias calculado e atribuído nos termos do disposto na cl.ª 56ª.

Cláusula 76ª **Antecipação de férias**

1. Os trabalhadores da Empresa poderão ser dispensados de comparecer ao serviço, pelos superiores hierárquicos respectivos, com competência para o efeito, até dois dias seguidos ou interpolados em cada mês e num máximo de doze dias em cada ano.
2. As dispensas a que se refere o número anterior deverão ser solicitadas previamente por escrito, admitindo-se, todavia, a título excepcional, a comunicação posterior à sua verificação.
3. Os dias de dispensa concedidos nos termos desta cláusula serão descontados no período de férias a que o trabalhador terá direito no ano civil subsequente ao da sua verificação.

Cláusula 77ª **Utilização de férias**

1. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.
2. As férias poderão ser gozadas de uma só vez ou em períodos interpolados, neste último caso, desde que:
 - a) Se verifique acordo entre a Empresa e o trabalhador;
 - b) Um dos períodos tenha a duração mínima de dez dias úteis consecutivos.
3. Mediante acordo com a Empresa, cinco dos dias de férias poderão ser gozados em meios dias de trabalho aferidos pelo período normal de trabalho diário.
4. O disposto no número 1 apenas poderá deixar de observar-se nos seguintes casos:
 - a) Quando se verifique a situação prevista no nº 5 desta cláusula;
 - b) No ano de cessação de impedimento prolongado, nos termos do nº 3 da cláusula 81ª;
 - c) Quando o trabalhador se encontre numa das situações que conferem a faculdade de acumulação de férias previstas na cláusula seguinte e dela pretenda beneficiar;
 - d) Quando tenha havido a antecipação nos termos da cláusula 76ª;
 - e) Quando o período experimental ou os estágios ou cursos precedentes da admissão impossibilitem a utilização das férias no ano em que se verifiquem.

5. As férias vencidas num ano poderão ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as que neste se vencem, quando da aplicação do disposto no n.º 1 resultar grave prejuízo para o trabalhador.
6. A partir de 31 de Outubro de cada ano, deverá a Empresa promover a utilização das férias vencidas nesse ano e não gozadas sempre que, até essa mesma data:
 - a) Não tenham sido previamente marcadas, a pedido do trabalhador, para Novembro ou Dezembro desse mesmo ano;
 - b) Não tenha havido decisão quanto a acumulação no ano seguinte, com os fundamentos previstos neste AE.

Cláusula 78ª **Acumulação de férias**

1. Terão direito a acumular num mesmo ano as férias vencidas nesse ano com as que se tenham vencido no ano civil anterior os trabalhadores que:
 - a) Exerçam a sua actividade no Continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas;
 - b) Exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas, quando pretendam gozá-las no Continente ou em ilha diferente daquela em que prestam serviço;
 - c) Pretendam gozá-las com familiares emigrados no estrangeiro;
 - d) Sejam nacionais de países de expressão portuguesa, quando pretendam gozar férias no país da respectiva nacionalidade;
 - e) Se viram impossibilitados de gozar férias no ano anterior devido à frequência de estágios ou cursos de formação na Empresa;
 - f) Por acordo com a Empresa, não tenham gozado férias no ano anterior, por necessidade de evitar grave prejuízo ao serviço.
2. Fora dos casos previstos no número anterior, os trabalhadores poderão ainda acumular num mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a Empresa, a obter no ano em que se vencem as férias diferidas.
3. Para os efeitos da alínea c) do nº 1, apenas têm relevância o cônjuge não separado de pessoas e bens e os parentes ou afins do primeiro grau da linha recta ou aquele que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

Cláusula 79ª **Marcação do período de férias**

1. A marcação do período de férias será efectuada por mútuo acordo entre a Empresa e o trabalhador.
2. Na falta de acordo, a Empresa elaborará o mapa de férias, tendo em conta, tanto quanto possível, as preferências manifestadas pelos trabalhadores.
3. Os trabalhadores escolherão as suas férias ou o período principal das mesmas nos termos de regulamentação interna.
4. No caso previsto no número 2, a Empresa só pode marcar o período de férias entre 2 de Maio e 31 de Outubro, a menos que a marcação fora dessa época seja baseada num dos seguintes motivos:
 - a) Declaração expressa do trabalhador considerando mais vantajosa a marcação efectuada fora daquela época;

- b) Marcação de férias interrompidas por doença, nos termos do nº 2 da cláusula 80ª;
 - c) Regresso do trabalhador à Empresa após impedimento prolongado, em data posterior a 31 de Outubro.
5. O mapa de férias definitivo de cada serviço deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.
 6. Aos trabalhadores da Empresa que façam parte do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.
 7. No caso de férias interpoladas, o disposto nos números anteriores aplica-se à marcação dos respectivos períodos iguais ou superiores a cinco dias úteis.

Cláusula 80ª **Doença no período de férias**

1. Se o trabalhador adoecer durante as férias serão as mesmas suspensas, desde que a Empresa seja do facto informada e a situação de doença devidamente comprovada.
2. Sem prejuízo do disposto na cláusula 82ª, o gozo do período de férias prosseguirá após a cessação do motivo que originou a suspensão, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, imediatamente após a suspensão.
3. Se da aplicação do nº 2 desta cláusula não resultar o gozo de, pelo menos, 10 dias de férias, poderá o trabalhador, mediante acordo, juntar o período de férias não gozadas por efeito da interrupção com outro que esteja marcado para data posterior.
4. O parto que ocorra durante as férias provoca a suspensão destas, podendo a parte restante das férias ser gozada imediatamente após o decurso do período concedido por maternidade.
5. Se entre a cessação do motivo que determinou a suspensão e o termo do ano civil em que esta teve lugar restar um número de dias inferior ao do período de férias que o trabalhador tem ainda para gozar, aplicar-se-á o disposto no nº 3 da cláusula 82ª.

Cláusula 81ª **Alteração da época de férias**

1. Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da Empresa determinarem a antecipação, o adiamento ou a interrupção das férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
2. A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo de um período mínimo de dez dias úteis consecutivos.
3. Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável.
4. Será permitida a alteração da época de férias por acordo entre a Empresa e o trabalhador, sendo sempre de conceder as que se fizerem por troca, salvo se disso resultar prejuízo para o serviço.

5. Na sequência de situação de doença, maternidade, luto ou acidente, poderão os trabalhadores ser autorizados a gozar as suas férias, se o requererem, e sem prejuízo de terceiros.
6. Se, marcada a época de férias, o trabalhador for escalado para cursos ou estágios de formação, poderá optar entre a marcação de nova época de férias ou a não frequência do curso ou estágio de formação, sujeitando-se, neste caso, a nova oportunidade da mesma.

Cláusula 82ª

Efeitos, quanto a férias, da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado ou licença sem retribuição

1. No ano da suspensão do contrato de trabalho em que, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se verificar impossibilidade total ou parcial do gozo de direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.
2. No ano de cessação do impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador tem direito a férias nos termos do número 2, da cláusula 73ª, não se aplicando o disposto no nº 3, da cláusula 74ª.
3. O disposto no número anterior não se aplica nas situações de suspensão por impedimento prolongado motivado por acidente de trabalho ou de serviço, caso em que se vencerá o direito ao gozo de férias após a prestação efectiva de 30 dias de serviço.
4. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.
5. Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador ou licença sem retribuição, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 83ª

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

1. Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador ou herdeiros terão direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.
2. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador ou herdeiros terão ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.
3. Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.
4. O período de férias a que se refere o número 2, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Secção III Faltas

Cláusula 84ª Definição e classificação de faltas

- 1.** Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.
- 2.** As faltas podem ser justificadas com ou sem retribuição, ou injustificadas.
- 3.** Nos casos de ausência do trabalho por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, e classificados de acordo com o disposto no número anterior.
- 4.** Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 85ª Faltas justificadas com retribuição

Sem prejuízo do disposto na cláusula 86ª e no regime legal, consideram-se justificadas com retribuição as faltas dadas:

- a)** Por falecimento de familiares, nos termos da lei, não se contando o dia de falecimento se este ocorrer durante o segundo período de trabalho:
Até 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau da linha recta;
Até 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou em segundo grau na linha colateral;
Até 5 dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;
- b)** Por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- c)** As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, até ao limite dos créditos fixados no AE, bem como as dadas para a prática de actos necessários em comissões emergentes deste Acordo;
- d)** Por trabalhadores-estudantes nos termos da legislação aplicável;
- e)** Por trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações e da Caixa da ex-CPRM em situações decorrentes do regime legal de protecção da maternidade, paternidade e adopção, que sejam subsidiadas pelo regime geral de segurança social, nas condições e percentagens de retribuição equivalentes às da percentagem de remuneração de referência aplicável, em cada eventualidade, aos respectivos beneficiários;
- f)** Por motivo de doença desde que o trabalhador não beneficie de um regime de protecção na doença;
- g)** As faltas dadas 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 acto e correspondente período de convalescença.

- h) As faltas dadas pelos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da lei aplicável;
- i) As motivadas por cumprimento de obrigações legais nomeadamente para comparência em tribunais e polícia;
- j) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente: por acidente ou doença profissional, com ressalva do disposto na cláusula seguinte; para consultas, tratamentos e exames médicos, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço, nos termos da legislação aplicável; resultante de outros motivos de índole pessoal ou particular, com o limite, neste último caso, de 14 horas e 30 minutos por ano, a utilizar fraccionadamente com o mínimo de 30 minutos;
- k) As situações de dispensas para amamentação enquanto esta durar e aleitação até o filho perfazer um ano de idade;
- l) Salvo regime legal imperativo, as faltas dadas por necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do agregado familiar do trabalhador, em caso de acidente ou doença, desde que se prove que essa assistência não possa ser prestada por qualquer outro membro do agregado e a doença seja controlada por médico e verificada pela Empresa, até 20 dias por ano, (nos quais se incluem os dias de descanso e feriados) com o limite de 4 dias consecutivos por situação, aos quais se poderão acrescentar três dias de licença sem retribuição ou de férias;
- m) As dispensas concedidas a trabalhadoras grávidas para consulta pré-natal pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, quando não for possível a marcação das consultas para fora do horário de trabalho;
- n) As dispensas concedidas a trabalhadoras grávidas para efeitos de preparação para o parto;
- o) As faltas dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante um terço do período legal da respectiva campanha eleitoral, apenas podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias inteiros com aviso prévio de 48 horas;
- p) Ausências 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 inteirar-se da situação escolar do filho menor.

Cláusula 86ª

Faltas justificadas sem retribuição

Sem prejuízo do disposto na lei, consideram-se faltas justificadas sem retribuição as faltas como tal qualificadas e autorizadas pela Empresa bem como as motivadas por:

- a) Detenção por factos pelos quais o trabalhador não venha a ser condenado;
- b) Para prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, na parte em que excedam os créditos fixados;
- c) Por motivo de doença, para os trabalhadores abrangidos pelo regime geral de Segurança Social, e sem prejuízo do disposto na clª 107ª;
- d) Por motivo de acidente no trabalho ou doença profissional desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- e) No cumprimento de sanção disciplinar de suspensão;

- f) Todas as ausências ao abrigo do regime de protecção à maternidade, paternidade ou adopção, em relação às quais a lei não preveja a salvaguarda da retribuição, nem o regime geral de segurança social preveja subsídio de segurança social para aquela eventualidade;**
- g) Todas as ausências ao abrigo do regime de protecção à maternidade, paternidade ou adopção de trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social que confirmam direito a subsídio ao abrigo do respectivo regime de protecção social;**
- h) As faltas motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar ao abrigo do respectivo regime legal.**

Cláusula 87^a Faltas por doença

- 1. Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o dever de:**
 - a) Comunicarem o facto pelo meio mais rápido;**
 - b) Cumprirem o disposto no sistema de comprovação e fiscalização que lhes seja aplicável;**
 - c) Não se ausentarem do território nacional sem autorização da Empresa;**
 - d) Se se encontrarem fora do território nacional, comprovarem através de documento médico, devidamente reconhecido pela entidade consular competente, a doença e a impossibilidade de regresso.**
- 2. Para serem abrangidas pelo regime de maternidade devem as trabalhadoras, quando doentes, comunicar o facto ao serviço respectivo.**

Cláusula 88^a Faltas para prestação de assistência inadiável a menores e outros membros do agregado familiar

- 1. O trabalhador pode faltar pelo tempo necessário e indispensável, até ao limite de 30 dias por ano, com possibilidade de gozo fraccionado dos mesmos, para prestar assistência inadiável em caso de doença ou acidente a filhos, adoptados e enteados menores de 10 anos. Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar.**
- 2. O trabalhador pode faltar, até ao limite de 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável ao cônjuge, a ascendentes, a descendentes maiores de 10 anos e afins na linha recta, em caso de doença destes.**
- 3. Para efeitos desta cláusula considera-se assistência inadiável aquela que não puder ser prestada por outra pessoa além do trabalhador, em dia diferente ou fora do horário de trabalho daquele.**

Cláusula 89^a Comunicação e justificação de faltas

- 1. Quando previsíveis, todas as faltas, bem como a indicação do motivo que as determine, serão previamente comunicadas pelo trabalhador à hierarquia competente com, pelo menos, 3 dias de antecedência.**
- 2. As faltas por casamento deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 8 dias.**

3. Quando imprevisíveis, as faltas, igualmente acompanhadas da indicação do motivo que as determinou, serão comunicadas pelo trabalhador à hierarquia competente no próprio dia em que tenham lugar ou, não sendo possível, no prazo máximo de 48 horas.
4. A Empresa, através da hierarquia competente, poderá sempre exigir do trabalhador prova idónea dos factos invocados para justificar a falta ou os elementos que permitam a confirmação da veracidade da justificação.
5. O trabalhador deverá apresentar as provas ou elementos no prazo máximo de dez dias a partir da data em que lhe tenham sido exigidos, se outro diferente não estiver fixado em norma especial.
6. O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 90ª **Faltas injustificadas**

Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador sem observância do estabelecido no presente Acordo, devendo a Empresa comunicar tal qualificação ao trabalhador, o mais rapidamente possível.

Cláusula 91ª **Efeitos das faltas**

1. As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos.
2. Tratando-se de faltas injustificadas correspondentes a um, ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.
3. Os efeitos das faltas justificadas são os previstos na lei.
4. Nos casos previstos na alínea f) da cl.ª 85ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 92ª **Efeitos das faltas no direito a férias**

1. As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
2. Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, podem as mesmas ser substituídas, se o trabalhador expressamente o preferir, por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da contratação.
3. Quando se trate de faltas injustificadas, o desconto do período de férias previsto no número 2 não anula os restantes efeitos previstos na lei e no presente Acordo para aquele tipo de faltas.

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

Secção IV

Licenças e impedimentos

Cláusula 93^a

Licença sem retribuição

1. A Empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
2. O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na Empresa.
3. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do estabelecido imperativamente na lei, com excepção dos que resultam da condição de beneficiário contribuinte da Associação de Cuidados de Saúde, em caso de licença sem retribuição de duração não superior a noventa dias, salvo se o beneficiário durante este período for abrangido por outro regime de protecção social.

Cláusula 94^a

Impedimento prolongado - Conceito e efeitos

1. Verifica-se a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, quando este se encontre temporariamente impossibilitado de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, serviço militar obrigatório ou acidente, e essa impossibilidade se prolongue por mais de trinta dias.
2. O regime de impedimento prolongado aplica-se ainda antes de decorrido o período fixado no número anterior, a partir do momento em que seja certo ou se preveja com segurança que a impossibilidade terá duração superior àquele prazo.
3. Durante a suspensão por impedimento prolongado cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 82^a e do regime de abono ou subsídio de doença aplicável.
4. O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e demais regalias e continuando obrigado perante a Empresa.
5. Terminado o impedimento o trabalhador deve apresentar-se à Empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 95ª

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO X

Exercício da actividade sindical

Cláusula 96ª

Princípios gerais

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

Cláusula 97ª

Actividade sindical

- 1.** Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da Empresa.
- 2.** É vedado à Empresa impedir, dificultar ou interferir no exercício da actividade sindical, nos termos da Lei.
- 3.** É nulo e de nenhum efeito legal todo o acto que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar o trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas actividades sindicais.
- 4.** A Empresa é obrigada a:
 - a)** Colocar à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal seja solicitado pelos dirigentes sindicais (ou seus representantes devidamente credenciados), pelos delegados sindicais, ou ainda, por cinquenta ou um terço dos trabalhadores do respectivo 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 Empresa, nos termos da lei, e daqueles que sejam trabalhadores da Empresa, nos termos da alínea a) da cláusula 98ª.
- 5.** A Empresa obriga-se ainda a:
 - a)** Nos locais de trabalho com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da Empresa, ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções;
 - b)** Nos locais de trabalho com menos de cento e cinquenta trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

6. A Empresa informará as Organizações signatárias do presente Acordo de processos de reorganização de que decorra mobilidade geográfica e/ou profissional do seu efectivo.

Cláusula 98ª **Membros dos corpos gerentes**

Sem prejuízo de outros direitos consagrados na Lei e no presente Acordo, são garantidos os seguintes direitos aos membros dos corpos gerentes das Associações Sindicais:

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

Cláusula 99ª **Delegados sindicais**

1. O número máximo de delegados sindicais que beneficiam de protecção legal é determinado de acordo com o previsto na lei.
2. As direcções dos sindicatos obrigam-se a comunicar à Empresa a identidade dos delegados sindicais, nos termos da lei.
3. Este procedimento deverá também ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.
4. Os delegados sindicais identificam-se por documento próprio, passado pelo sindicato respectivo.
5. Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo salvo quando a transferência resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestem serviço.
6. A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencem.

Cláusula 100ª **Faltas dos dirigentes sindicais**

1. Os membros da direcção das associações sindicais têm direito a faltar mensalmente seis dias úteis cada um para desenvolvimento da actividade sindical e mais cinco dias úteis para reuniões de direcção. Estas faltas não afectam a retribuição salarial nem quaisquer outros direitos ou regalias emergentes deste Acordo.
2. Os membros dos órgãos de fiscalização têm direito a cinco dias úteis por mês para reuniões. Os membros da mesa da assembleia geral ou da mesa do conselho geral, têm direito a dois dias úteis por mês.
3. A utilização do número de dias atribuídos aos membros das direcções sindicais para a actividade sindical, nos termos da primeira parte do nº 1 desta cláusula, poderá ser feita em conjunto por todos os membros dos corpos gerentes, de acordo com o disposto no nº 5.

4. A utilização do número de dias dos membros das direcções sindicais atribuídos no nº 1 desta cláusula para reuniões de direcção, bem como a utilização do número de dias do nº 2 desta cláusula, será sempre individual.
5. Para utilização conjunta de dispensas, os sindicatos apresentarão à Empresa, com 15 dias de antecedência, o mapa semanal dos dirigentes a dispensar.
6. As faltas dadas além das definidas neste Acordo pelos dirigentes sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam como tal, para todos os efeitos, salvo retribuição salarial.
7. Os sindicatos deverão comunicar à Empresa, no dia útil anterior, as datas das faltas dos seus dirigentes. Em caso de impossibilidade obrigam-se a fazê-lo no dia seguinte ao da primeira falta, devendo, no entanto diligenciar no sentido de a Empresa assegurar a sua substituição, se for caso disso.
8. No conjunto dos dias a que se referem os números anteriores não será contado o tempo despendido em reuniões promovidas pela Empresa ou às quais esta haja dado a sua concordância, bem como o exigido pelas deslocações respectivas, o qual não afecta a remuneração ou quaisquer outros direitos ou regalias emergentes do presente Acordo.

Cláusula 101ª

Créditos de horas para delegados sindicais

1. Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de doze horas.
2. A utilização deste crédito é individual.
3. O crédito previsto nesta cláusula é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.
4. Sempre que pretendam utilizar o crédito previsto no nº 1, os delegados sindicais deverão avisar o serviço a que pertencem, por escrito e com a antecedência mínima de um dia.
5. O regime previsto nos números anteriores será aplicável aos dirigentes regionais.

Cláusula 102ª

Outras faltas

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

Cláusula 103ª

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 nº 1 poderá ser feita em conjunto por cada lista.
3. As direcções dos sindicatos deverão comunicar à Empresa a data das faltas dos candidatos aos corpos gerentes no dia útil anterior ao primeiro dia da falta.

Em caso de impossibilidade, obrigam-se a fazê-lo nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia da falta.

4. Sem prejuízo da normalidade da laboração será concedida dispensa, durante o tempo de votação, aos trabalhadores que façam parte das mesas eleitorais.
5. Os créditos referidos nos números 1 a 4 desta cláusula não afectam a retribuição nem os direitos ou regalias reconhecidos aos trabalhadores em situação de falta justificada.

Cláusula 104ª

Reuniões de trabalhadores na Empresa

1. Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, sem prejuízo da normalidade dos serviços.
2. Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o período normal de trabalho até ao limite máximo de 15 horas por ano, contando o tempo de reunião para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.
3. Nas reuniões a que se refere o número anterior deve ser assegurado o funcionamento dos serviços urgentes.
4. As reuniões referidas nos números anteriores só poderão ser convocadas pelas estruturas sindicais (dirigentes ou delegados sindicais) ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores do respectivo local de trabalho.
5. Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao dirigente do serviço onde aquelas se realizam, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem efectuá-las. Se houver motivo urgente e autorização do dirigente do serviço onde aquelas reuniões se realizam, o período de um dia pode ser encurtado.

Cláusula 105ª

Protecção de representantes dos trabalhadores

Os dirigentes e delegados sindicais e os trabalhadores eleitos para outras estruturas de representação colectiva de trabalhadores, não podem ser beneficiados nem prejudicados, por força do exercício da sua actividade, nomeadamente no que se refere à sua evolução salarial e profissional.

CAPÍTULO XI

Saúde, segurança social e acidentes

Cláusula 106ª

Protecção na saúde

1. A Empresa compromete-se a garantir sistemas de promoção de saúde e de protecção na doença, através de cuidados preventivos, curativos e de reabilitação, que poderão ser co-financiados pela Empresa e pelos seus trabalhadores.
2. O acesso a tais benefícios far-se-á:
 - 1.1 Havendo co-financiamento ajustado com o Estado relativamente a cada um dos beneficiários residentes no Continente ou nas Regiões Autónomas:
 - a) os beneficiários-titulares usufruirão de um regime substitutivo ;

- b) os descendentes dos beneficiários-titulares usufruirão de um regime substitutivo caso não se encontrem inscritos em qualquer outro regime de protecção na saúde;
 - c) os restantes familiares dos beneficiários-titulares que não se encontrem abrangidos por qualquer outro regime de protecção na saúde diverso do SNS ou SRS usufruirão de um regime substitutivo;
- 1.2 Não havendo co-financiamento ajustado com o Estado relativamente a cada um dos beneficiários residentes no Continente ou nas Regiões Autónomas:
- a) os beneficiários-titulares usufruirão de um regime subsidiário (ao SNS ou SRS);
 - b) os descendentes dos beneficiários-titulares usufruirão de um regime subsidiário (ao SNS ou SRS), desde que também não se encontrem inscritos noutra regime de protecção na saúde;
 - c) os restantes familiares dos beneficiários-titulares que não se encontrem potencial ou efectivamente abrangidos por qualquer outro regime de protecção na saúde diverso do SNS ou SRS usufruirão de um regime subsidiário (ao SNS ou SRS);
 - d) os restantes familiares dos beneficiários-titulares usufruirão de um regime subsidiário (do subsistema ou regime por que se encontrem potencial ou efectivamente abrangidos), mediante o pagamento da quota do Regime Especial que estiver estipulada, ou de um regime complementar, não dando este lugar ao pagamento de quota.
- 1.3 Para efeitos do disposto em 2.1 e 2.2, os regimes substitutivo, subsidiário ou complementar são definidos do seguinte modo:
- 1.3.1 Regime Substitutivo** - situação em que há co-financiamento público ajustado, sendo as despesas de utilização dos serviços de saúde integrados ou contratualizados pelo SNS ou SRS e de assistência medicamentosa (nos termos estabelecidos) suportados pela empresa.
 - 1.3.2 Regime Subsidiário** - situação em que não havendo co-financiamento público ajustado, as despesas de utilização dos serviços integrados ou contratualizados pelo SNS ou SRS e de assistência medicamentosa não são suportados pela empresa, sem prejuízo da liberdade de escolha do prestador por parte dos beneficiários e dos níveis de participação medicamentosa estabelecidos no ponto 6.3.5 do actual Plano de Saúde.
 - 1.3.3 Regime Complementar** - situação explicitada nos pontos 9.5 e 2.2.1.1, 2.2.1.2 e 2.2.1.3 do actual Plano de Saúde (não há pagamento de quotas nem co-financiamento público).
3. Sem prejuízo do disposto no número anterior, as alterações substantivas ao Plano de Saúde em vigor, relativamente ao universo dos actuais beneficiários-titulares do mesmo, incluindo trabalhadores, pré-reformados, reformados ou aposentados, aplicável também a parte significativa dos seus familiares, serão objecto de negociação com as associações sindicais.

Cláusula 107^a Segurança Social

- 1. Enquanto não se proceder à harmonização dos regimes profissionais complementares dos benefícios atribuídos pela Segurança Social, da qual não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, estes manterão os direitos

decorrentes do regime pelo qual se encontravam abrangidos à data da constituição da Portugal Telecom.

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

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 108^a

Princípios gerais

1. A Empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.
2. É criada uma Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, constituída por representantes da Empresa e dos trabalhadores, nos termos da lei, cujo funcionamento obedecerá a regulamentação a estabelecer.

CAPÍTULO XIII

Comissão Paritária

Cláusula 109^a

Constituição e composição

1. As partes outorgantes da presente convenção acordam em constituir uma Comissão Paritária composta por oito representantes dos Sindicatos subscritores da mesma e de igual número de representantes da Empresa.
2. Por cada representante efectivo será designado um suplente para substituição daquele nos casos em que se encontre impossibilitado de desempenhar as suas funções.
3. Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três.
4. Durante o funcionamento da Comissão qualquer das partes poderá proceder à substituição dos seus representantes, nos termos do previsto no nº 1.
5. Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, no prazo de trinta dias a partir da publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes efectivos e suplentes.

Cláusula 110^a

Mandato

Os mandatos dos representantes dos sindicatos e da Empresa terão a duração de 1 ano, renovável, podendo ser revogado em qualquer momento pelas entidades representadas.

Cláusula 111ª Competência

São atribuições da Comissão Paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente Acordo;
- b) Desempenhar quaisquer outras atribuições que se encontrem expressamente previstas no presente Acordo ou lhe venham a ser fixadas por acordo entre as partes.

Cláusula 112ª Funcionamento

1. Salvo deliberação em contrário, a Comissão funcionará nas instalações da Empresa, a qual assegurará o apoio administrativo necessário.
2. A Comissão reunirá, em princípio, uma vez por mês e extraordinariamente a pedido de qualquer das partes outorgantes.
3. Os pedidos deverão conter a indicação concreta das questões a tratar e serão enviados com antecedência mínima de dez dias sobre a data da reunião a que respeitam, salvo em casos de reconhecida urgência, em que aquela antecedência poderá ser reduzida até cinco dias.
4. A primeira reunião da Comissão terá lugar no prazo de quinze dias a partir da data da sua constituição e destina-se à elaboração das respectivas normas de funcionamento.
5. A direcção dos trabalhos competirá, alternadamente, a representantes de uma e da outra parte.
6. Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões nem ocupados mais de quinze dias com o tratamento do mesmo assunto.

Cláusula 113ª Deliberações

1. A Comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, três representantes de cada uma das partes.
2. As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se parte integrante do presente Acordo e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.
3. Salvo acordo em contrário, as deliberações de natureza interpretativa terão efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente Acordo.
4. As restantes deliberações conterão obrigatoriamente a data de início de produção de efeitos.
5. De cada reunião será lavrada acta, a qual será assinada por todos os participantes.

Cláusula 114ª Garantias e Encargos

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

2. As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária serão suportadas pela Empresa, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos e seus assessores que não sejam trabalhadores da Empresa.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 115ª

Regresso de licença ilimitada

1. O regresso de licença ilimitada pode verificar-se desde que exista a necessidade de preenchimento de posto de trabalho da mesma categoria profissional ou equivalente, quando não haja candidatos a transferência.
2. O regresso de licença ilimitada para preenchimento de postos de trabalho em categoria profissional diferente daquela a que o trabalhador pertencia só poderá verificar-se quando não existam candidatos a mudança para essa categoria.
3. Os interessados deverão demonstrar capacidade física e profissional para o exercício das funções.
4. O período de licença ilimitada não é considerado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 116ª

Período normal de trabalho

Os trabalhadores que à data da constituição da Portugal Telecom, SA tinham um período normal de trabalho de duração inferior ao referido na cláusula 40ª, continuarão a observá-lo.

Cláusula 117ª

Situação dos reformados

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

Cláusula 118ª

Carácter globalmente mais favorável

As partes consideram que as alterações às condições de trabalho ora efectuadas ao Acordo de Empresa em vigor conferem-lhe, na redacção resultante da presente revisão, um carácter globalmente mais favorável.

Cláusula 119ª

Norma transitória

Relativamente à integração efectuada nos termos do Anexo VI do AE/PT SA, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego nº 34, I Série, de 15 de Setembro de 1996, a atribuição do novo conteúdo funcional correspondente à categoria em que o trabalhador foi integrado não afecta o seu "estatuto funcional", designadamente, se for caso disso, no que respeita ao exercício de funções de coordenação técnica e desempenho de funções de maior complexidade e responsabilidade.

Cláusula 120ª
Disposição final

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

Cláusula 121ª
Acordo de Empresa da CPRM

- 1.** O presente acordo substitui, para todos os efeitos, o Acordo de Empresa da Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S.A., publicado no BTE nº 21 , 1ª Série, de 8 de Junho de 1998, com as subseqüentes actualizações constantes dos BTE nº 20, 1ª Série, de 20 de Maio de 1999, nº 19, 1ª Série, de 22 de Maio de 2000, e nº 19, 1ª Série, de 22 de Maio de 2001.
- 2.** O presente AE é considerado globalmente mais favorável do que Acordo de Empresa da Companhia Portuguesa Rádio Marconi, S.A., agora substituído.

ANEXO I
Categorias, Conteúdos Funcionais e Requisitos

Anexo I				
Categorias, Conteúdos Funcionais e Requisitos				
	Técnico de Apoio	Técnico	Técnico Especialista	Técnico Superior
Descritivo genérico	Profissional que desenvolve funções orientadas para a aplicação de técnicas e procedimentos de carácter genérico e de suporte às várias áreas e domínios de actividade	Profissional que desenvolve funções orientadas para a aplicação de técnicas e conhecimentos específicos em várias áreas e domínios de actividade	Profissional que desenvolve funções orientadas para a análise, aplicação de técnicas e procedimentos que impliquem elevada especialização nas várias áreas e domínios de actividade	Profissional que desenvolve funções orientadas para a concepção, estudo, operacionalização e gestão nas várias áreas e domínios de actividade
Formação Académica Preferencial	Escolaridade mínima obrigatória	12º ano de escolaridade	Formação superior	Formação superior
Experiência Profissional Anterior	Formação adequada	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção
Know-how técnico	Realização de trabalhos simples, na sua maioria, efectuados com base em instruções bem definidas e standartizadas, podendo implicar o uso de maquinaria de utilização simples	Domínio de procedimentos ou sistemas, que podem incluir destreza no uso de equipamento especializado, adquirido através da experiência profissional	Domínio de procedimentos ou sistemas complexos, que requerem competências teóricas e práticas, adquiridas pela experiência profissional e/ou formação específica	Conhecimentos técnicos complexos e variados que requerem um domínio teórico e prático adquirido normalmente através de formação superior e/ou de ampla experiência profissional
Interacção humana	Necessitam comunicar com outras pessoas para receber instruções e trocar informação	Capacidade para comunicar, nomeadamente para receber instruções e trocar informação essencial ao atingimento dos objectivos	Capacidade de negociação e influência no relacionamento interpessoal	Capacidade de motivar e persuadir outros; fazer uso de contactos e relações, gerir conflitos, modificar atitudes e responder perante todo o tipo de exigências interpessoais
Iniciativa	Baixo nível de autonomia. Previstas todas as possíveis contingências sob a forma de regulamentos e instruções detalhadas.	Nível médio de autonomia, pressupondo o conhecimento dos procedimentos para solucionar problemas na sua maioria, standartizados	Nível médio superior de autonomia pressupondo a interpretação de normas, directrizes e procedimentos standard	Nível de autonomia elevado, garantindo a realização dos objectivos fixados
Exigência dos problemas	Resolução de problemas que requerem sempre a mesma resposta e onde o número de opções encontradas é muito reduzido. Associado a uma forte mecanização	Interpretação das normas, procedimentos e instruções de trabalho normalizadas para a resolução de problemas	Capacidade de resolução de problemas, por referência aos procedimentos, processos e sistemas estabelecidos	Resolução de problemas complexos; capacidade para elaborar estudos, pareceres análises, projectos e propostas de resolução de problemas para decisão pelo órgão Executivo da Empresa
Produtividade	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objectivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respectivos conhecimentos e meios utilizados	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objectivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respectivos conhecimentos e meios utilizados	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objectivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respectivos conhecimentos e meios utilizados	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objectivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respectivos conhecimentos e meios utilizados
Know de Gestão	Supervisão de equipas técnicas de baixa complexidade organizativa	Supervisão e/ou coordenação de equipas técnicas de média complexidade organizativa	Coordenação de equipas e/ou projectos específicos de complexidade média superior	Coordenação de equipas e/ou projectos específicos de elevada complexidade

ANEXO II**Tempos de Referência para Observação nos Níveis de Desenvolvimento**

Níveis de desenvolvimento	Categoria Profissional	Tempos de referência
5	Técnico Superior	5 anos
4		5 anos
3		5 anos
2		5 anos
1		3 anos

5	Técnico Especialista	5 anos
4		5 anos
3		5 anos
2		5 anos
1		3 anos

5	Técnico	5 anos
4		5 anos
3		5 anos
2		5 anos
1		3 anos

5	Técnico de Apoio	5 anos
4		5 anos
3		5 anos
2		5 anos
1		3 anos

ANEXO III – Áreas Funcionais

ANEXO III – Áreas Funcionais	
Área Funcional	Descrição
Redes e Tecnologia	Assegurar o planeamento, desenho, desenvolvimento, teste e construção de rede, assim como a implementação de serviços e a gestão de soluções para clientes
Regulação/Jurídica	Prestar apoio jurídico às diferentes áreas da empresa, representar e defender jurídica e judicialmente os interesses da empresa, assegurar a interacção e interlocução com o regulador
Marketing	Assegurar as actividades de Marketing e garantir o apoio no cumprimento dos objectivos de negócio da empresa em termos de comunicação e rentabilidade dos produtos/serviços. Assegurar a promoção e gestão da imagem e comunicação corporativas da organização junto de entidades internas e externas
Comercial	Assegurar a venda e controlo da facturação dos produtos/serviços, sendo responsável global pelo acompanhamento e satisfação do cliente
Auditoria / Qualidade/ Processos	Assegurar a definição, desenho, implementação, auditoria e optimização de processos e procedimentos, assegurar a gestão e manutenção do Sistema da Qualidade da organização
Financeira /Planeamento / Risco	Assegurar a implementação e manutenção de ferramentas de gestão e garantir o cumprimento das obrigações de informação contabilística contratuais e legais da organização; Assegurar a recolha e estruturação de informação que permita monitorar a actividade da Organização, do mercado e da concorrência.
Administrativa e Suporte	Assegurar a componente administrativa da organização; Assegurar a operacionalização do controlo de existências, aquisição, recepção e distribuição de equipamentos.
Sistemas de Informação	Garantir o desenvolvimento, sistemas e infra-estruturas e a correcta operação dos Sistemas de Informação.
Recursos Humanos	Assegurar a definição e implementação das políticas de Recursos Humanos da organização.

**ANEXO IV
Ponderação dos Critérios de Progressão**

ANEXO IV					
Ponderação dos Critérios de Progressão					
Avaliação de desempenho	Experiência Profissional	Formação Profissional			
45%	10%	45%			
Resultado	Tempo de permanência no Nível	Formação Profissional adquirida	30%	Avaliação Técnico Profissional	70%

**ANEXO V
Ponderação dos Critérios de Promoção**

ANEXO V						
Ponderação dos Critérios de Promoção						
Avaliação de desempenho	Experiência Profissional	Percurso Formativo			Avaliação de Potencial	
40%	10%	25%			25%	
Resultado	Tempo de permanência no Nível	Formação Profissional adquirida	30%	Avaliação técnico profissional	70%	Avaliação de potencial/competências de acordo com funções a desempenhar

**ANEXO VI
Tabela Salarial A**

Tabela de Valores Mínimos A				
Em vigor desde 1.01.2005 * (BTE nº 19, 1ª s. de 22.05.2005)	Em vigor a partir de 1.01.2006* (BTE nº 26, 1ª s. de 15.07.2006)	Novos valores mínimos em 1.01.2006*	Em vigor a partir de 1.01.2007* (BTE nº 14, 1ª s. de 15.04.2007	Novos valores mínimos em 1.01.2008*
479,10€	489,90€	492,30€	501,50 €	511,60 €
508,40€	519,90€	522,40€	532,10 €	542,80 €
556,70€	569,30€	572,10€	582,70 €	594,40 €
583,90€	597,10€	600,00€	611,10 €	623,40 €
613,20€	627,00€	630,10€	641,80 €	654,70 €
613,70€	627,60€	630,60€	642,30 €	655,20 €
653,20€	667,90€	671,20€	683,70 €	697,40 €
668,10€	683,20€	686,50€	699,30 €	713,30 €
691,70€	707,30€	710,80€	724,00 €	738,50 €
716,90€	733,10€	736,70€	750,40 €	765,50 €
747,70€	764,60€	768,30€	782,60 €	798,30 €
756,40€	773,50€	777,30€	791,70 €	807,60 €
783,10€	792,50€	796,50€	811,30 €	827,60 €
790,80€	800,30€	804,30€	819,20 €	835,60 €
824,20€	834,10€	838,30€	850,90 €	868,00 €
835,00€	845,10€	849,20€	862,00 €	879,30 €
838,10€	848,20€	852,40€	865,20 €	882,60 €
885,30€	896,00€	900,40€	914,00 €	932,30 €
889,40€	900,10€	904,60€	918,20 €	936,60 €
925,90€	937,10€	941,70€	955,90 €	975,10 €
954,60€	966,10€	970,90€	985,50 €	1.005,30 €
1.000,30€	1.012,40€	1.017,40€	1.032,70 €	1.053,40 €
1.000,90€	1.013,00€	1.018,00€	1.033,30 €	1.054,00 €
1.039,90€	1.052,40€	1.057,60€	1.073,50 €	1.095,00 €
1.102,00€	1.115,30€	1.120,80€	1.137,70 €	1.157,10 €
1.120,50€	1.134,00€	1.139,60€	1.156,70 €	1.176,40 €
1.168,30€	1.182,40€	1.188,20€	1.206,10 €	1.226,70 €
1.169,80€	1.183,90€	1.189,70€	1.207,60 €	1.228,20 €
1.193,90€	1.208,30€	1.214,20€	1.232,50 €	1.253,50 €
1.239,10€	1.254,00€	1.260,20€	1.279,20 €	1.301,00 €
1.249,40€	1.264,40€	1.270,70€	1.289,80 €	1.309,20 €
1.259,70€	1.274,90€	1.281,20€	1.300,50 €	1.320,10 €
1.270,40€	1.285,70€	1.292,00€	1.311,40 €	1.331,10 €
1.280,70€	1.296,10€	1.302,50€	1.322,10 €	1.342,00 €
1.312,60€	1.328,40€	1.335,00€	1.355,10 €	1.375,50 €
1.353,60€	1.369,90€	1.376,70€	1.397,40 €	1.418,40 €
1.417,30€	1.434,40€	1.441,40€	1.463,10 €	1.485,10 €
1.421,90€	1.439,00€	1.446,10€	1.467,80 €	1.489,90 €
1.445,00€	1.462,40€	1.469,60€	1.491,70 €	1.514,10 €
1.451,70€	1.469,20€	1.476,40€	1.498,60 €	1.521,10 €
1.456,30€	1.473,80€	1.481,10€	1.503,40 €	1.526,00 €
1.509,20€	1.527,40€	1.534,90€	1.558,00 €	1.581,40 €
1.528,70€	1.547,10€	1.554,70€	1.578,10 €	1.601,80 €
1.565,20€	1.584,00€	1.591,90€	1.615,80 €	1.640,10 €
1.568,80€	1.587,70€	1.595,50€	1.619,50 €	1.643,80 €
1.572,40€	1.591,30€	1.599,20€	1.623,20 €	1.647,60 €
1.573,40€	1.592,30€	1.600,20€	1.624,30 €	1.648,70 €
1.601,70€	1.621,00€	1.629,00€	1.653,50 €	1.678,40 €
1.633,00€	1.652,60€	1.660,80€	1.685,80 €	1.711,10 €
1.696,70€	1.717,10€	1.725,60€	1.751,50 €	1.777,80 €
1.747,00€	1.768,00€	1.776,70€	1.803,40 €	1.830,50 €
1.783,90€	1.805,40€	1.814,30€	1.841,60 €	1.869,30 €
1.892,30€	1.915,10€	1.924,50€	1.953,40 €	1.982,80 €
2.027,30€	2.037,50€	2.047,60€	2.078,40 €	2.099,20 €
2.216,30€	2.227,40€	2.238,50€	2.272,10 €	2.294,90 €
2.425,80€	2.438,00€	2.450,10€	2.486,90 €	2.511,80 €
2.642,00€	2.655,30€	2.668,50€	2.708,60 €	2.735,70 €
2.858,70€	2.873,00€	2.887,30€	2.930,70 €	2.960,10 €

* Com arredondamento à dezena de cêntimos imediatamente superior

**Prémio de aposentação
(Com efeitos a 1 de Janeiro de 2005)
O Prémio de aposentação terá os seguintes valores:**

Anos de Serviço	Valor
1 a 4 anos	A (a) x 8,74€
5 a 19 anos	A (a) x 10,92€
20 anos	232,64€
21 anos	269,04€
22 anos	310,16€
23 anos	355,35€
24 anos	407,94€
25 anos	467,96€
26 anos	515,15€
27 anos	610,90€
28 anos	696,55€
29 anos	792,98€
30 anos	902,88€
31 anos	1.026,27€
32 anos	1.164,49€
33 anos	1.321,62€
34 anos	1.496,93€
35 anos	1.737,48€
36 anos	2.047,39€

(a) Anos de serviço

**ANEXO VII
Categorias Profissionais a Extinguir**

Anexo VII			
Categorias profissionais a extinguir			
Categoria Profissional Abreviada	Designação	Categoria Profissional Abreviada	Designação
AXA	Auxiliar Administrativo	TMA I	Técnico de Manutenção de Artes e Ofícios I
ELT	Electrotécnico de Telecomunicações	TOT I	Técnico Operador de Telecomunicações I
ETP	Electrotécnico de Telecomunicações Principal	TPJ	Técnico Projectista
ESA	Empregado de Serviços Auxiliares	TSS	Técnico de Serviços Sociais
ELE I	Electricista I	TSB	Técnico Superior Bacharel
ELE II	Electricista II	TSE	Técnico Superior Especialista
ELE III	Electricista III	TSL	Técnico Superior Licenciado
MOT	Motorista	TTL	Técnico de telecomunicações
MOT I	Motorista I	TCV	Técnico de Vendas
OSG	Operador de Segurança	ALQ	Auxiliar de Laboratório Químico
OAT	Operador de Serviços de Atendimento de Telecomunicações	CTC	Construtor Civil
OSI	Operador de Sistemas Informáticos	ESG	Empregado de Serviços Sociais
TAD	Técnico Administrativo	MCR	Marceneiro
TAG	Técnico Administrativo de Apoio à Gestão	MAT	Mecânico Auto
TGP	Técnico Administrativo de Apoio à Gestão Principal	PDR	Pedreiro
TAS	Técnico de Apoio Social	SLD	Soldador
TAR	Técnico Armazém	SCV	Serralheiro Civil
TAR I	Técnico Armazém I	TCC	Técnico de Construção Civil
TGR	Técnico de Artes Gráficas e Reprografia	THS	Técnico de Higiene Industrial Ergonomia e Segurança
TAC	Técnico de Atendimento Comercial	TPR	Técnico de Prevenção e Segurança
TAO	Técnico Auxiliar de Operações	CS	Chefe de Serviço
TDP	Técnico de Desenho e Projecto	EBT	Electricista de Baixa tensão
TDI	Técnico de Desenvolvimento e Exploração Informática	EA	Electricista Auto
TMA	Técnico de Manutenção de Instalações e Equipamentos de Apoio		

ANEXO VIII
Regime previsto no Cap. XI do AE

I
PRINCÍPIO GERAL

A PT Comunicações, SA e os trabalhadores dos ex-TLP ao seu serviço contribuirão para a respectiva Caixa de Previdência, nos termos legais.

1. Complemento de pensões de reforma

A Empresa concederá complementos para as pensões de reforma por velhice ou invalidez, nos termos seguintes:

- 1.1 O adicional suportado pela Empresa será igual à diferença entre $(2,2 \times A)\%$ até ao limite de 80% do seu último vencimento mensal ílquido à data da cessação da actividade profissional na Empresa e a pensão atribuída pela Caixa de Previdência do Pessoal dos Telefones de Lisboa e Porto (Caixa de Previdência) à data da reforma, sendo A o número de anos de serviço (tempo de serviço).
- 1.2 Se a Segurança Social alterar o processo pelo qual presentemente calcula as pensões de reforma e se daí resultar um aumento destas, a Empresa procederá à revisão do sistema, de forma a que os complementos de pensão a conceder após a data da alteração introduzida pela Previdência não sofram redução no seu quantitativo, até ao limite de 100% do último vencimento mensal ílquido.
- 1.3 Para efeitos do número anterior, arredondar-se-á para 1 ano a fracção igual ou superior a 6 meses.
- 1.4 Esta concessão será atribuída a partir da data em que o trabalhador se reforme.
- 1.5 Aos trabalhadores que se reformem por invalidez só será concedido o adicional previsto no nº1 se esta condição merecer parecer favorável dos Serviços de Medicina da Empresa.
- 1.6 Só será concedido o adicional previsto no nº 1.1 ao trabalhador/a que peça a sua reforma até à data em que perfaça 65/62 anos respectivamente, devendo para tanto comunicar o facto ao Departamento de Pessoal com um mínimo de um mês de antecedência sobre a data da entrada do requerimento na Caixa de Previdência.
- 1.7 A reforma do trabalhador terá lugar no dia da entrada do requerimento referido no número anterior, devendo a cópia daquele ser entregue no Departamento de Pessoal. O Complemento de pensão de reforma será concedido a partir da data da entrada do requerimento na Caixa de Previdência.

2. Complemento de pensões de sobrevivência

Nos casos em que haja lugar a pagamento de pensão de sobrevivência pela Caixa de Previdência, a Empresa complementarará esta pensão, aplicando as percentagens do regime de pensões de sobrevivência ao adicional que resultou ou resultaria da aplicação do que se estipula no nº 1 se o trabalhador se tivesse reformado por velhice ou invalidez na data do falecimento.

3. Complemento de Natal aos reformados e pensionistas

Todos os reformados ou pensionistas que se encontrem a receber os Complementos previstos no nº 1 e 2 beneficiarão, antes do Natal, do pagamento de um subsídio correspondente a 100% daqueles Complementos.

4. Complemento de subsídio de doença

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

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

Do 1º ao 30º dia - 100%

Do 31º ao 365º dia - 85%

Do 366º ao 1095º dia - 60%.

4.3 A contagem dos dias de doença, para efeitos do acima disposto, será interrompida no caso de comparência ao serviço durante 30 dias consecutivos, incluídos neles os dias de descanso semanal, de feriados e de dispensa genérica.

4.4 Os trabalhadores beneficiarão sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorra no período de doença, o que determinará a correcção do subsídio atribuído.

4.5 Os trabalhadores considerados grandes doentes pela Caixa de Previdência receberão, enquanto se mantiverem nesta situação, a diferença entre 100% do vencimento líquido e o subsídio atribuído pela Caixa de Previdência.

4.6 São considerados grandes doentes, para efeitos do disposto no número anterior, os portadores das seguintes doenças:

a) Tuberculose evolutiva;

b) Tumores malignos;

c) Insuficiência cardíaca congestiva e insuficiência coronária insusceptível de compensação;

d) Cirroses hepáticas descompensadas;

e) Reumatismo crónico com anciloses ou deformações articulares importantes;

f) Paralisias por doenças vasculares-cerebrais ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem a deambulação e exijam assistência de terceiros;

g) Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (SIDA);

h) Paramiloidose

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

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

5. Complemento da pensão por incapacidade permanente absoluta

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

6. Complemento da pensão por morte resultante de acidente de trabalho

Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a Empresa garantirá aos familiares do trabalhador falecido, que nos termos da lei sobre acidentes de trabalho tenham direito a pensão por morte, um complemento a esta pensão cujo montante será o que for necessário para que recebam mensalmente um quantitativo igual ao que por tal facto lhes seria devido, se o trabalhador falecido fosse subscritor da Caixa Geral de Aposentações, tendo como limite a última remuneração mensal vencida.

7. Garantia da retribuição mensal líquida ao trabalhador com incapacidade temporária absoluta

7.1 No caso de incapacidade temporária absoluta resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a Empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal líquida que lhe seria devida se não tivesse sido afectado pela incapacidade, bem como o quantitativo respeitante ao subsídio de refeição a que teria direito.

7.2 O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária absoluta, o que determinará a correcção do subsídio atribuído pela Empresa.

8. Garantia do vencimento líquido ao trabalhador com incapacidade permanente parcial ou temporária parcial

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

II

Os trabalhadores da PT Comunicações, SA subscritores da CGA têm os seguintes direitos:

1. Faltas por doença

- 1.1 Os trabalhadores subscritores da CGA têm, por motivo de doença, o direito de:
 - a) Receber a assistência prevista neste Acordo;
 - b) Não comparecer ao serviço;
 - c) Receber 100% do vencimento durante os primeiros trinta dias; 85% do 31.º ao 365.º dia; 60% do 366.º ao 1095.º dia; 37,5% do 1096.º em diante, até perfazer os requisitos de aposentação.
 - 1.2 A contagem dos dias de doença para os efeitos previstos na alínea anterior só será interrompida no caso de comparência ao serviço, pelo menos, durante trinta dias consecutivos, incluindo os dias de descanso semanal e feriados.
 - 1.3 A aplicação do disposto na alínea c) do nº 1.1, quando o trabalhador adoeça fora do território nacional, será interrompida no caso de falta de comparência do trabalhador a Junta Médica para a qual tenha sido convocado.
 - 1.4 Quando portador de uma das doenças enunciadas no número seguinte, o trabalhador subscritor da CGA terá direito a 100% do vencimento a partir da data da confirmação da doença, desde que:
 - a) A doença seja confirmada por Junta Médica da Empresa;
 - b) Essa doença o incapacite para o trabalho.
 - 1.5 Para efeitos do número anterior, as doenças a considerar são:
 - a) Tuberculose evolutiva;
 - b) Tumores malignos;
 - c) Insuficiência cardíaca congestiva e insuficiência coronária insusceptível de compensação;
 - d) Cirroses hepáticas descompensadas;
 - e) Reumatismo crónico com anciloses ou deformações articulares importantes;
 - f) Paralisias por doenças vasculares-cerebrais ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem deambulação e exijam a assistência de terceiros;
 - g) Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (SIDA);
 - h) Paramiloidose;
 - 1.6 Os trabalhadores subscritores da CGA abrangidos pelo regime previsto nesta cláusula devem apresentar-se na Junta Médica referida com a periodicidade que esta indicar.
 - 1.7 O disposto nesta cláusula não abrange as doenças de natureza tuberculosa, nem as que forem qualificadas como doenças profissionais ou resultantes de acidentes em serviço ou de trabalho.
- 2. Aposentações, acidentes e assistência na tuberculose**
- 2.1 A matéria relativa a aposentações e acidentes é regida pela legislação respectiva.

- 2.2 Os trabalhadores subscritores da CGA vítimas de acidentes em serviço ou que padeçam de doença profissional permanecem sujeitos ao regime que vigora para aqueles subscritores.
- 2.3 No caso de incapacidade temporária absoluta resultante de acidente em serviço, a Empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal que lhe seria devida se não tivesse sido afectado pela incapacidade.
- 2.4 Subsiste o regime dos trabalhadores referidos no nº 2.2 quanto à assistência na tuberculose, que é aquele que se encontra estabelecido na lei geral para o funcionalismo público.

III

(Trabalhadores da ex-TDP)

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

1. Complemento do subsídio de doença

- 1.1 Ao trabalhador com baixa por doença é devido o complemento necessário para, com o subsídio a que tem direito da segurança social, perfazer a sua remuneração líquida.
- 1.2 O subsídio poderá ser suspenso se não for observado o disposto no número seguinte e nas condições nele enumeradas.

2. Condições de atribuição do complemento do subsídio de doença

- 2.1 Em caso de doença, o trabalhador obriga-se a comunicar tal facto à Empresa no próprio dia em que ela ocorra, ou, não sendo possível, no dia imediato. Exceptuam-se os casos em que, por factos não imputáveis ao trabalhador, não seja possível cumprir aqueles prazos, devendo, no entanto, fazê-lo logo que possível.
- 2.2 A Empresa pode mandar observar o trabalhador por médico ou médicos por si nomeados, que emitirão parecer, sendo a observação clínica feita nos serviços clínicos, onde o trabalhador deverá comparecer sempre que devidamente convocado para o efeito, excepto em caso de manifesta impossibilidade.
- 2.3 Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelas entidades referidas no nº 2.2, poderá pedir, nos três dias imediatos, a observação por junta médica constituída por três médicos, sendo um nomeado pela Empresa, outro pelo trabalhador e um terceiro cooptado por estes dois, indicando, juntamente com o pedido, o nome e morada do médico por si designado.
- 2.4 Não sendo os pareceres referidos confirmativos de doença, haverá lugar à suspensão do complemento do subsídio de doença e, no caso de ter havido

recusa do trabalhador à observação médica, aquela suspensão retroagirá sempre à data de início da baixa.

2.5 As despesas resultantes do cumprimento deste número são da conta da Empresa sempre que o parecer da junta médica venha a confirmar a situação de doença.

3. Complemento da indemnização nas incapacidades temporárias

3.1 No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a Empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar esta incapacidade, a retribuição líquida correspondente ao vencimento a que tinha direito à data da baixa. **3.2** Todavia, o trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária.

4. Incapacidade permanente compatível com a continuação da relação de trabalho

No caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional em serviço da Empresa, esta diligenciará a reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

5. Complemento de pensões

5.1 Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo o trabalho na Empresa, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional verificada ou contraída ao serviço da Empresa, esta complementarará a pensão a que o trabalhador tem direito com o necessário para lhe garantir, a título vitalício, a retribuição vencida à data em que a referida incapacidade for verificada, observando o limite definido no nº 5.7.

5.2 Em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da Empresa, esta complementarará as pensões dos respectivos titulares, nos termos da lei de acidentes de trabalho e doenças profissionais, com o montante necessário para garantir as pensões estabelecidas na base XIX da Lei nº 2127, de 3 de Agosto de 1965, mas calculadas sobre a retribuição efectivamente recebida pelo trabalhador, nos termos da lei.

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

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

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

- 5.5** A Empresa pagará os complementos necessários para garantir que as pensões de sobrevivência sejam as resultantes da aplicação das percentagens previstas no respectivo regulamento oficial, mas a incidir sobre os valores achados através da aplicação percentual constante do número anterior.
- 5.6** Verificando-se as situações previstas nos números anteriores, e sempre que a pensão da Segurança Social seja actualizada, a pensão global sê-lo-á também em percentagem igual à percentagem média de encargos suportados pela entidade que procede à actualização.
- 5.7** Em caso algum o valor global da pensão, mesmo quando a lei prevê a acumulação de pensões, poderá ultrapassar 80% da retribuição de idêntica categoria no activo.
- 5.8** Nos meses de Junho e Novembro será pago um quantitativo igual aos montantes das pensões complementares que os beneficiários estiverem a receber.

6. Responsabilidades

- 6.1** Em caso de morte ou incapacidade de trabalhador por acidente ocorrido em zona onde estejam a desenrolar-se operações militares e por efeito destas, será paga uma indemnização correspondente a 20 anos do seu vencimento.
- 6.2** Aos trabalhadores destacados para serviços que envolvam especial perigosidade, nomeadamente transporte militar, graves perturbações de ordem pública, transporte em motociclos, será paga em caso de morte ou incapacidade permanente absoluta, uma quantia equivalente a 10 anos de vencimento base.
- 6.3** A Empresa assume também a responsabilidade civil, sem o direito de regresso previsto no nº 3 do Artº 500º do Código Civil, pelos danos causados a terceiros pelos trabalhadores no exercício das suas funções, salvo nos casos de dolo ou culpa grave e indesculpável, e sem prejuízo do disposto no número
- 6.4** Sempre que o trabalhador se desloque ao serviço da Empresa, esta facultar-lhe-á, na medida das suas possibilidades, o transporte adequado, podendo o trabalhador, se para isso for autorizado e der o seu consentimento, utilizar carro próprio.
- 6.4.1 Os trabalhadores que ao serviço da Empresa utilizem carro próprio, assumirão os riscos decorrentes de eventuais sinistros.

6.4.2 A utilização de carro próprio com carácter sistemático será objecto de acordo entre a Empresa e o trabalhador.

6.5 Nos casos em que houver lugar ao pagamento das indemnizações previstas no nº 1 deste número, não haverá lugar ao complemento de pensões por morte previsto no número 5.

6.6 A Empresa poderá transferir a responsabilidade civil prevista neste número.

ANEXO IX REGULAMENTO DO PODER DISCIPLINAR

ARTIGO 1º Poder Disciplinar

- 1.** A Empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
- 2.** O exercício do poder disciplinar obedece aos princípios consignados na Lei e neste Regulamento Disciplinar.

ARTIGO 2º Competência Disciplinar

A competência disciplinar cabe ao Conselho de Administração que a poderá delegar.

ARTIGO 3º Prescrição da infracção

- 1.** A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, excepto se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.
- 2.** Se a infracção for continuada, a contagem do prazo de prescrição correrá a partir do último facto que a integrar.

ARTIGO 4º Sanções e Efeitos Disciplinares

- 1.** As sanções aplicáveis aos trabalhadores pelas infracções disciplinares que cometeram são as seguintes:
 - d)** Advertência verbal por superior hierárquico;
 - e)** Repreensão registada;
 - f)** Multa;
- 2.** Perda de dias de férias;
- 3.** Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- 4.** Despedimento.

5. 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.
6. A suspensão implica, para além da não percepção de retribuição, a perda, para efeitos de antiguidade na categoria e no nível de progressão remuneratório, de tantos dias quantos os da suspensão aplicada.
7. O despedimento implica a cessação de todos os direitos decorrentes da situação de trabalhador da Empresa.
8. A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.
9. As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder 1/3 da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a trinta dias; e a pena de suspensão não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias.
10. Não pode ser aplicada mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

ARTIGO 5º **Graduação das Sanções**

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor.

ARTIGO 6º **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 7º **Procedimento Disciplinar**

1. O procedimento disciplinar deve ser exercido nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.
2. Recebida a notícia da infracção, a entidade competente determinará que se instaure procedimento prévio de inquérito, ou procedimento disciplinar ou mandará, em despacho fundamentado, arquivar aquela notícia.
3. O responsável pelo serviço de disciplina determinará a apensação, ao mais antigo, de todos os processos pendentes contra um mesmo trabalhador.
4. Os Serviços deverão prestar ao instrutor toda a colaboração que este solicitar, por forma a facilitar o apuramento da verdade dos factos noticiados.

ARTIGO 8º **Processo disciplinar**

1. Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, relativo ao processo disciplinar com vista ao despedimento, o processo desenvolve-se de acordo com o previsto nos números seguintes.
2. Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a entidade patronal entregará, ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção, a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, com a menção da intenção de despedimento se for o caso.
3. O trabalhador dispõe de 10 dias úteis, passíveis de prorrogação até 15 dias úteis a requerimento fundamentado do arguido, para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.
4. O trabalhador arguido pode ser assistido na defesa e, se o assistente for advogado, poderá o processo ser-lhe confiado.
5. A entidade patronal, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo por escrito e fundamentadamente.
6. A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.
7. As diligências probatórias não deverão exceder, em regra, os 90 dias.
8. Decorrido o prazo referido no número anterior, o instrutor elaborará, em cinco dias úteis, um relatório, sendo o processo presente ao responsável do serviço de disciplina, que poderá sempre ordenar a realização de diligências complementares que entenda necessárias e cuja conclusão, em regra, não deverá exceder os 30 dias.
9. A entidade patronal dispõe de 15 dias úteis, contados do parecer final do serviço de disciplina, para proferir a decisão, que deverá ser fundamentada e constar de documento escrito.
10. A comunicação ao trabalhador da nota de culpa interrompe o decurso do prazo estabelecido no nº 1 do artigo 7º.
11. Igual interrupção decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

ARTIGO 9º

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 nº 1 do artigo 3º e no nº 1 do artigo 7º.

- 3.** Na mesma data em que seja entregue ao trabalhador a nota de culpa, com a comunicação da intenção de despedimento, deverão ser remetidas à Comissão de Trabalhadores e à Associação Sindical respectiva cópias daquela comunicação e da nota de culpa.
- 4.** Concluídas as diligências probatórias, o processo deve ser enviado, por cópia integral à Comissão de Trabalhadores e à Associação Sindical respectiva que podem, no prazo de 5 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.
- 5.** Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias úteis para proferir 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 nº 4 anterior, não podendo ser invocados factos não constantes na nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador.
- 7.** A decisão de despedimento deve ser comunicada por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores, bem como à respectiva Associação Sindical.
- 8.** O trabalhador pode, mediante providência cautelar regulado no Código de Processo do Trabalho, requerer a suspensão preventiva do despedimento no prazo de 5 dias úteis, a contar da data da recepção da comunicação de despedimento.

ARTIGO 10º **Execução da sanção**

- 1.** A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 90 dias subsequentes à decisão, mas se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.
- 2.** A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.
- 3.** É também considerada eficaz a declaração de despedimento que, só por culpa do trabalhador, não foi por ele oportunamente recebida.

ARTIGO 11º **Registo Disciplinar**

A Empresa deverá manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, nos termos da lei.

ARTIGO 12º
Suspensão Preventiva

1. Com a notificação da Nota de Culpa, poderá o trabalhador arguido ser suspenso preventivamente sem perda de retribuição, por despacho fundamentado do responsável pelos serviços de disciplina.
2. A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da Nota de Culpa, desde que o empregador por escrito justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na Empresa é inconveniente, nomeadamente para averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a Nota de Culpa.
3. Tratando-se de trabalhador que seja representante sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, a suspensão não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

ARTIGO 13º
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 art.º 4º deste Regulamento, por um período de um a três anos.
2. O despacho de suspensão deverá ser fundamentado.
3. Decorrido o prazo da suspensão, sem que o arguido tenha sido punido com outra sanção, os efeitos da decisão punitiva serão eliminados do seu registo disciplinar.
4. A sanção suspensa será executada se o arguido, no decurso do prazo fixado, for punido com outra sanção.

ARTIGO 14º
Reclamação e Impugnação

1. O arguido poderá reclamar hierarquicamente da sanção que lhe seja aplicada.
2. O arguido tem o prazo de dez 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 trinta dias úteis.

ARTIGO 15º
Regras especiais relativas aos contratos a termo

Ao contrato de trabalho a termo aplicam-se as regras gerais de cessação do contrato previstas na lei e neste Acordo.

ARTIGO 16º
Revisão

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

ARTIGO 17º
Disposição Transitória

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

PROTOCOLO 2008

Vigência da tabela salarial e matérias de expressão pecuniária

Os valores da tabela salarial e matérias de expressão pecuniária constantes do Anexo VI do AE vigorarão até 31 de Dezembro de 2008, visando que a futura revisão salarial que vier a ser acordada possa produzir efeitos a 1 de Janeiro de 2009, sem prejuízo do disposto no ponto seguinte.

Os vencimentos base até 2.930,70€ serão objecto de uma actualização em 0,2%, tendo por base os respectivos valores a 31 de Dezembro de 2007, desde que, cumulativamente:

- Seja atingido o objectivo de vendas MEO, definido para o 3º trimestre;
 - Seja substancialmente reduzido o tempo médio de instalação;
 - Seja substancialmente reduzida a taxa de reincidência.
3. A actualização referida no número anterior será aplicada em Setembro de 2008, com efeitos retroactivos a Julho de 2008.

II

Regras de integração dos MOT e MOT1

Decorrente do anterior processo de revisão do AE e da integração dos trabalhadores nas novas categorias profissionais e níveis de desenvolvimento do novo modelo de evolução profissional, previstos respectivamente nos Anexos I e II, ficam definidas as seguintes regras de integração atinentes aos MOT e MOT 1, não abrangidos no originário movimento de integração:

1. MOT – Procedeu-se à integração dos antigos 13 níveis da categoria de Motorista nos 4 primeiros níveis da categoria de Técnico de Apoio, de acordo com a regra seguida para as demais categorias. Daqui resulta o seguinte:

- TEC APOIO 1 – do nível 1 ao nível 4;
 - TEC APOIO 2 – do nível 5 ao nível 7;
 - TEC APOIO 3 – do nível 8 ao nível 10
 - TEC APOIO 4 – do nível 11 ao nível 13.
2. MOT 1 – Procedeu-se à integração dos dois antigos níveis de MOT 1 no último nível da categoria de Técnico de Apoio. Daqui resulta o seguinte:
- TEC APOIO 5 – Níveis 1 e 2 de MOT 1.

III

Condições MEO

A Empresa compromete-se a atribuir aos trabalhadores da PT Comunicações que se encontrem em Suspensão do Contrato de Trabalho ou em situação de Pré-Reforma, durante o ano 2008, as mesmas condições promocionais de adesão ao serviço MEO que as oferecidas aos trabalhadores no activo, isto é:

- Desconto de 50% sobre mensalidade do pacote base;
- Oferta instalação (inicial ou decorrente de mudança de residência);
- Oferta da activação.

IV

Impulsos telefónicos

A Empresa, cumulativamente aos benefícios constantes da OS 68,04, compromete-se a atribuir aos trabalhadores da PT Comunicações no activo tráfego gratuito nas comunicações dentro da rede fixa PT Comunicações (excepto internacional e SVA) durante o ano de 2008, no horário económico do tarifário base – dias úteis das 21h00 às 09h00 e fins de semana e feriados nacionais.

O limite de crédito de unidades de contagem actualmente atribuído, que constitui um plano de preços específico para comunicações circunscritas à rede fixa da empresa, é o seguinte;

- Para trabalhadores no activo, pré-reformados, com suspensão de contrato de trabalho e na situação de aposentação antecipada – 1860 impulsos telefónicos por ano;
- Para trabalhadores reformados e aposentados – 1160 impulsos telefónicos por ano.