

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS

### **Acordo de empresa entre os CTT — Correios de Portugal, S. A., e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros — Revisão global.**

Entre os CTT — Correios de Portugal, S. A., e SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média, o SINQUADROS — Sindicato de Quadros das Comunicações, o SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações, o SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal, o FENTCOP — Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas, a CGSI — Confederação Geral dos Sindicatos Independentes, o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, o SERS — Sindicato dos Engenheiros, o SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia, o SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros, a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros (em representação do SE — Sindicato dos Economistas) e o SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros

Técnicos, na qualidade de, respectivamente, empregador e associações sindicais representantes dos trabalhadores dos CTT, é celebrado, hoje, dia 17 de Agosto de 2010, o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

#### Artigo 1.º

O acordo de empresa dos CTT abrange o território nacional, no âmbito do sector da actividade postal e as categorias profissionais constantes do anexo I do AE.

#### Artigo 2.º

O presente acordo de empresa revoga o AE dos CTT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2008, com as alterações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2009.

#### Artigo 3.º

Para efeitos do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente AE abrange uma empresa, declarando as

organizações sindicais que estimam ser abrangidos pelo presente AE cerca de 4340 trabalhadores:

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE), obriga, por uma parte, a empresa CTT — Correios de Portugal, S. A. — adiante designada por «CTT» ou «empresa» —, e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente AE abrange o território nacional, no âmbito do sector da actividade postal e os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

3 — A empresa obriga-se a aplicar o presente acordo aos trabalhadores com contrato a termo, ressalvadas as condições específicas nele previstas.

4 — O presente acordo, incluindo os seus anexos, constitui um todo orgânico e ambas as partes ficam reciprocamente vinculadas ao cumprimento integral da sua totalidade.

5 — Constituem anexos do presente AE, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

- a) Anexo I, «Categorias profissionais e graus de qualificação»;
- b) Anexo II, «Missão e conteúdo funcional» das categorias profissionais;
- c) Anexo III, «Bandas salariais de referência»;
- d) Anexo IV, «Progressão salarial garantida»;
- e) Anexo V, «Cláusulas de expressão pecuniária».

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, renovação e caducidade

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O presente AE vigora pelo prazo de 24 meses, salvo quanto às disposições de matéria salarial e pecuniária respectivamente previstas nos anexos III a V, cujo prazo de vigência é de 12 meses.

3 — O AE renova-se automaticamente por períodos sucessivos de 12 meses, salvo o disposto no número seguinte.

4 — Ocorrendo denúncia por qualquer das partes, o AE caduca no final do prazo de vigência, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Ocorrendo denúncia e se no final do prazo de vigência estiverem a decorrer negociações directas entre as partes ou conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, o AE renova-se por um período máximo de seis meses, findo o qual, na falta de acordo entre as partes ou de decisão arbitral, caducará.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão

1 — O AE pode ser denunciado, por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com a antecedência mínima de três meses relativamente ao termo do prazo de vigência.

2 — A denúncia deve ser acompanhada de uma proposta negocial, escrita e fundamentada.

3 — A resposta à proposta negocial referida no número anterior deverá ser enviada à outra parte até 30 dias após a recepção daquela.

4 — As reuniões iniciar-se-ão no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção da contraproposta ou do termo final do prazo para apresentação desta.

5 — O calendário do processo negocial será fixado na primeira reunião de negociação.

6 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável aos processos de revisão do AE.

## CAPÍTULO II

### Direito sindical e exercício da acção sindical

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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 — As infracções ao disposto no número anterior são punidas nos termos da lei.

4 — 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.

5 — A empresa obriga-se a:

a) Pôr à disposição dos trabalhadores um local adequado para a realização das reuniões, sempre que tal lhe seja solicitado, nos termos da cláusula 11.<sup>a</sup>;

b) Permitir a divulgação e distribuição, sem prejuízo da laboração normal dos serviços, de todos os documentos emanados das associações sindicais relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como a sua afixação em local apropriado para o efeito, reservado pela empresa, após consulta aos representantes dos trabalhadores;

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) do n.º 2 da cláusula 6.<sup>a</sup>

6 — A empresa obriga-se ainda a:

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

b) Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao dia 30 do mês seguinte àquele a que se refere, o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotizações.

2 — Quando se verificarem erros na dedução das quotas sindicais, a empresa procederá à respectiva rectificação até dois meses após a detecção dos mesmos. No caso de haver trabalhadores com mais de dois meses de atraso na regularização, este será recuperado mediante o desconto máximo de duas quotas em cada mês.

3 — Quanto aos trabalhadores a quem esteja já a ser descontada na remuneração a respectiva quota sindical, tal desconto só deixará de efectuar-se se os mesmos comunicarem, por escrito, ao sindicato e à empresa a vontade de o fazerem cessar.

4 — Aos trabalhadores que se inscrevam nos sindicatos referidos no n.º 1 após a entrada em vigor deste acordo será descontada a quotização sindical desde que comuniquem, por escrito, à empresa e ao sindicato a sua vontade de adoptar tal sistema de cobrança.

5 — As declarações a que se referem os n.ºs 3 e 4 produzem efeitos no mês seguinte àquele em que tenham sido recebidas na empresa.

#### Cláusula 6.ª

##### Membros dos corpos gerentes

1 — São considerados membros dos corpos gerentes aqueles que, como tal, são definidos nos estatutos das associações sindicais respectivas.

2 — Sem prejuízo de outros direitos consignados na lei, no presente acordo e respectiva regulamentação, 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 e ressalvados os locais cujo acesso seja reservado a determinados trabalhadores por razões de segurança ou devido à natureza dos serviços prestados em tais locais, não podendo, neste caso, a empresa impedir que as associações sindicais contactem os trabalhadores fora desses locais;

b) Acompanhar os processos disciplinares, conforme o previsto no Regulamento do Conselho Disciplinar;

c) Não poderem ser afectados nos seus direitos e garantias emergentes deste acordo, em consequência do exercício das suas funções;

d) Não podem ser transferidos sem o seu acordo, salvo nos casos de mudança total do estabelecimento onde prestam serviço;

e) Quando trabalhadores da empresa, e sem prejuízo do disposto na lei, nomeadamente em matéria de protecção de dados pessoais, serem informados sobre a fundamentação das decisões da empresa relativas a concursos para transferência de trabalhadores, alteração de categoria profissional, bem como sobre a aplicação das regras relativas a progressão entre graus de qualificação.

3 — Os membros dos corpos gerentes identificam-se por documento próprio passado pelas respectivas associações sindicais.

#### Cláusula 7.ª

##### Delegados sindicais

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

2 — São direitos dos delegados sindicais:

a) Disporem nos locais de trabalho com 15 ou mais trabalhadores, desde que o requeiram e a título permanente, de um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções;

b) Disporem, nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, sempre que o requeiram, de um local apropriado para o exercício das suas funções;

c) Procederem à divulgação referida na alínea b) do n.º 5 da cláusula 4.ª;

d) Não podem ser transferidos sem o seu acordo, salvo nos casos de mudança total do estabelecimento onde prestam serviço;

e) O acesso às instalações da empresa, quando no exercício das suas funções sindicais, sem prejuízo da laboração normal dos serviços e ressalvados os locais cujo acesso seja reservado a determinados trabalhadores por razões de segurança ou devido à natureza dos serviços prestados em tais locais, não podendo, neste caso, a empresa impedir que os delegados sindicais contactem os trabalhadores fora desses locais.

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

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

#### Cláusula 8.ª

##### Créditos e faltas dos dirigentes sindicais

1 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia de um crédito de horas por mês e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais, nos termos dos números seguintes.

2 — O número máximo de membros da direcção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas, na empresa, é determinado pelos seguintes critérios, tomando com base de cálculo o número de trabalhadores da empresa filiado no sindicato, apurado nos termos do n.º 5:

a) Associação sindical com menos de 50 trabalhadores da empresa filiados — 2 dirigentes;

b) Associação sindical com 50 a 99 trabalhadores da empresa filiados — 4 dirigentes;

c) Associação sindical com 100 a 199 trabalhadores da empresa filiados — 6 dirigentes;

d) Associação sindical com 200 a 499 trabalhadores da empresa filiados — 8 dirigentes;

e) Associação sindical com 500 a 999 trabalhadores da empresa filiados — 12 dirigentes;

f) Associação sindical com 1000 a 1999 trabalhadores da empresa filiados — 14 dirigentes;

g) Associação sindical com 2000 a 4999 trabalhadores da empresa filiados — 28 dirigentes;

h) Associação sindical com 5000 ou mais trabalhadores da empresa filiados — 56 dirigentes.

3 — Para o exercício das suas funções, os membros da direcção a que se refere o número anterior beneficiam de um crédito de horas correspondente a:

a) Nos casos das alíneas a) a c) do n.º 2, 8 dias de trabalho por mês, sem prejuízo da retribuição e demais direitos previstos no presente acordo;

b) Nos casos das alíneas d) a h), 11 dias de trabalho por mês, sem prejuízo da retribuição e demais direitos previstos no presente acordo.

4 — A utilização do crédito referido no número anterior poderá ser feita em conjunto por todos os membros da direcção cuja identificação tenha sido comunicada à empresa nos termos do número seguinte.

5 — A direcção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direcção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas, juntando para o efeito listagem identificativa dos trabalhadores filiados a 31 de Dezembro do ano precedente.

6 — Os membros da direcção da associação sindical que beneficiam dos créditos referidos no n.º 3 e cuja identificação foi comunicada à empresa nos termos do número anterior usufruem do direito a faltas justificadas.

7 — Os demais membros da direcção usufruem do direito a faltas justificadas nos termos da lei.

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.

9 — O disposto na presente cláusula não se aplica às associações sindicais que venham a constituir-se posteriormente à outorga do presente AE, resultem ou não de cisão de qualquer das outorgantes.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Créditos de horas de delegados sindicais

1 — Para desempenho das suas funções, cada delegado sindical dispõe de um crédito mínimo de cinco horas em cada mês, o qual é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo. Será considerado para além deste crédito o tempo necessário para deslocação e reuniões com representantes da empresa cuja marcação tenha resultado de acordo prévio dos intervenientes.

2 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas referido no número anterior é determinado de acordo com os critérios previstos na lei.

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Créditos suplementares

1 — Cada associação sindical outorgante do presente acordo poderá dispor de um crédito de dias por mês a utilizar por membros dos respectivos órgãos estatutários, não directivos, eleitos pela respectiva assembleia geral ou pela assembleia de representantes de associados, de âmbito nacional, para participação nas reuniões dos mesmos, até aos seguintes limites totais:

a) Até dois dias por cada associação sindical, nos casos previstos nas alíneas a) a c) do n.º 2 da cláusula 8.<sup>a</sup>;

b) Até quatro dias por cada associação sindical, nos casos previstos nas alíneas d) a f) do n.º 2 da cláusula 8.<sup>a</sup>;

c) Até seis dias por cada associação sindical, nos casos previstos nas alíneas g) e h) do n.º 2 da cláusula 8.<sup>a</sup>

2 — A utilização dos créditos referidos no número anterior deve ser comunicada, por escrito, à empresa, com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência, a efectuar pela direcção da respectiva associação sindical.

3 — 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 11.<sup>a</sup>

##### Reuniões de trabalhadores

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 um período máximo de quinze horas em cada ano, as quais contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

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

4 — 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 vinte e quatro horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias. Se houver motivo urgente e autorização do dirigente do serviço onde aquelas reuniões se realizam, o período de vinte e quatro horas pode ser encurtado.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Campanhas eleitorais

1 — Para a realização de campanhas eleitorais para os corpos sociais das associações sindicais outorgantes, a empresa concederá, por cada lista concorrente, uma dispensa de assiduidade máxima de cinco dias para utilização conjunta dos candidatos que a integrem, sem perda da retribuição.

2 — A comunicação da dispensa referida no número anterior deverá identificar os beneficiários da mesma e ser recebida na empresa com a antecedência de cinco dias.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

1 — São deveres da empresa, para além dos previstos na lei, os seguintes:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste acordo e os regulamentos dele emergentes;

b) Proporcionar e manter boas condições de trabalho, designadamente em matéria de salubridade e higiene, ventilação e iluminação, e onde a natureza dos serviços o justifique, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;

c) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura, certificado donde constem a antiguidade do trabalhador, as categorias profissionais que lhe foram atribuídas e os cargos desempenhados;

d) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer advertência, em princípio, seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos mesmos;

e) Proporcionar as condições necessárias para que cada trabalhador possa desenvolver trabalho compatível com as suas aptidões, categoria profissional e possibilidades físicas e psíquicas;

f) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, em particular estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação resultantes da evolução técnica e das carreiras dos trabalhadores;

g) Remeter a todos os sindicatos signatários deste acordo e a todos os locais de trabalho exemplares do boletim oficial e do noticiário oficial;

h) Não atribuir a qualquer trabalhador tarefas que não estejam de acordo com as funções da sua categoria profissional, salvo nos casos expressamente previstos neste acordo;

i) Facultar a consulta do processo individual ou fichas de cadastro nos serviços onde eles se encontrem sempre que o trabalhador ou seu representante, devidamente credenciado, o solicite;

j) Proporcionar aos trabalhadores protecção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por actos ou omissões inerentes à função que desempenham;

k) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respectivas funções, bem como fatos de trabalho para utilização em serviço, nos termos do respectivo regulamento;

l) Conceder a todos os trabalhadores que o solicitem as facilidades necessárias para a continuação dos seus estudos ou frequência de cursos de formação geral ou técnico-profissional mesmo em organismos externos à empresa;

m) 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 público que a empresa se obriga a prestar;

n) Disponibilizar a cada trabalhador um exemplar do presente AE, bem como informação relevante em suporte de papel sobre matéria laboral aplicável, no prazo de seis meses após a entrada em vigor do presente acordo;

o) Prestar aos sindicatos sempre que estes o solicitem todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;

p) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;

q) Garantir aos membros dos corpos gerentes ou delegados sindicais ou outros representantes dos trabalhadores,

como tal por estes reconhecidos, o exercício normal destes cargos, não pondo obstáculos ao exercício das respectivas funções.

2 — Constitui dever da empresa, quando em serviço ocorra qualquer acidente com viaturas da empresa ou do próprio trabalhador quando ao serviço da empresa e desde que previamente autorizado, garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária.

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa, para além das situações previstas na lei:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os direitos previstos na Constituição, na lei ou no presente acordo, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou prejudicá-lo por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição do trabalhador, directa ou indirectamente, salvo nos casos expressamente previstos na lei;

c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo a pedido do próprio ou nos casos previstos na lei ou neste acordo;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste acordo;

e) Responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, utensílios e aparelhos cujo desaparecimento ou inutilização venha, eventualmente, a verificar-se durante o período em que aqueles lhe estão confiados, desde que o mesmo comunique o facto a tempo de se averiguarem os motivos do desaparecimento ou se esclareçam as condições da inutilização e não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade desse desaparecimento ou inutilização;

f) Criar obstáculos ao exercício das funções dos membros dos corpos gerentes e delegados sindicais nos locais de trabalho ou fora deles.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — Para além dos previstos na lei, são deveres dos trabalhadores da empresa:

a) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar e tratar os clientes e o público, em geral, de forma correcta;

b) Comunicar por escrito ao serviço, no prazo máximo de 30 dias, quaisquer alterações sobre aspectos relevantes para a relação laboral, nomeadamente morada;

c) Cumprir as normas quanto ao sigilo e segurança das correspondências postais e guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, devendo o trabalhador recusar e denunciar todas as ordens ou instruções que visem a retenção ou violação de correspondência, salvo quando ordenadas em cumprimento de requisição de entidade oficial legalmente competente, efectuada no exercício da sua jurisdição e para formação de processo criminal;

d) Ser portador de cartão de identidade dos CTT, quando ao serviço da empresa, exibindo-o quando lhes seja pedida a identificação;

e) Utilizar os fatos de trabalho fornecidos gratuitamente pela empresa, nos termos do respectivo regulamento.

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

a) Quando a acumulação prejudique o serviço prestado pelo trabalhador à empresa, designadamente o cumprimento do horário normal;

b) Quando se verifique ingerência ou participação particular de qualquer natureza, directa ou indirecta, própria ou por interposta pessoa, nos serviços, nas obras ou nos fornecimentos destinados à empresa ou nos projectos particulares cuja apreciação e aprovação sejam da competência desta;

c) Quando envolva serviço de correspondente, de representação de empresas jornalísticas, de agências de notícias ou de informações.

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

4 — Os trabalhadores da empresa podem exercer funções no Estado, institutos públicos, autarquias locais ou outras empresas públicas, em comissão de serviço, mantendo todos os direitos inerentes ao seu estatuto profissional, salvo os que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, considerando-se todo o período de comissão como serviço prestado na empresa.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos dos trabalhadores em funções de chefia

Os trabalhadores em funções de chefia têm ainda os seguintes deveres específicos:

a) Interessarem-se pela máxima eficiência e melhoramento do serviço, adoptando ou propondo medidas de sua iniciativa ou sugeridas pelos trabalhadores que chefiar;

b) Cooperarem com os demais departamentos da empresa em matéria das suas atribuições;

c) Colaborarem na preparação dos trabalhadores que chefiar;

d) Darem seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da empresa que lhes sejam apresentadas pelos trabalhadores;

e) Darem resposta escrita num prazo de 30 dias úteis, salvo quando esteja estabelecido outro de comum acordo e com razões justificáveis, às reclamações escritas, consultas ou exposições que lhes sejam directamente apresentadas;

f) Tratarem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação e fazerem as advertências em particular de forma a não ferir a dignidade dos mesmos.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Igualdade de oportunidades

1 — A empresa, tendo em vista o equilíbrio entre os dois sexos, desenvolverá políticas que visem à igualdade de oportunidades nas admissões, carreira profissional, promoções e formação profissional.

2 — A empresa desenvolverá, em colaboração com os sindicatos do sector, políticas de acção positivas tendo em vista melhorar a situação das trabalhadoras e alargar o leque das suas funções profissionais.

3 — A empresa facultará aos sindicatos do sector estatísticas por sexo relativamente à estrutura do emprego, estrutura salarial e acesso à formação profissional por curso.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Direito de reclamação

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

a) Quando haja motivo sério para duvidar da sua autenticidade;

b) Quando as julgue ilegítimas;

c) Quando se mostre que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;

d) Quando da sua execução se possa reconstituir 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 19.<sup>a</sup>

##### Reclamações ou exposições

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

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

3 — As reclamações, tal como as consultas e exposições, serão atendidas por quem para tal tiver competência, ficando, contudo, assente que a todos se dará resposta por escrito, não podendo esta exceder o prazo de 30 dias úteis.

4 — Expirado este prazo e se o interessado não tiver recebido resposta ou não se conformar com a que lhe foi dada poderá dirigir-se, por escrito, directamente ao conselho de administração, obrigando-se este a dar uma resposta em prazo idêntico ao referido no número anterior.

5 — Os prazos estabelecidos nos números anteriores aplicam-se, igualmente, às reclamações ou exposições apresentadas pelas associações sindicais.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Regime disciplinar

1 — Nos termos definidos pela lei, o regime disciplinar constante da Portaria n.º 348/87, de 28 de Abril, aplica-se aos trabalhadores admitidos até 18 de Maio de 1992 (inclusive).

2 — Aos trabalhadores admitidos a partir do dia 19 de Maio de 1992 (inclusive) aplica-se o regime disciplinar da lei comum do trabalho.

### CAPÍTULO IV

#### Enquadramento profissional

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Definição de conceitos

Para efeitos do presente AE, considera-se:

a) «Categoria profissional» — designação profissional a que correspondem funções decorrentes de uma missão comum;

b) «Grau de qualificação» — nível de competências do exercício de determinada categoria profissional;

c) «Missão» — objectivo funcional da categoria profissional.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais, graus de qualificação e missão

1 — Os trabalhadores são enquadrados nas categorias profissionais constantes do anexo I de acordo com a respectiva missão e conteúdo funcional.

2 — O grau de qualificação correspondente a cada categoria profissional consta do anexo I.

3 — A missão e o conteúdo funcional de cada categoria profissional constam do anexo II.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Funções diferentes

1 — Considera-se exercício de funções diferentes a atribuição transitória de um posto de trabalho correspondente a categoria profissional diferente da detida pelo trabalhador.

2 — A situação prevista no número anterior não poderá exceder oito meses, salvo nos casos em que a ausência do substituído tenha sido determinada por impedimento que não lhe seja imputável, por frequência de acções de formação, exercício de funções em estruturas de representação colectiva de trabalhadores ou em autarquias.

3 — O trabalhador na situação de exercício de funções diferentes pode recusar o seu desempenho, devendo o seu pedido ser satisfeito no prazo de 90 dias nas situações expressamente previstas no número anterior, ou de 30 dias nos restantes casos previstos no n.º 1

4 — O recurso pela empresa ao exercício de funções diferentes só poderá verificar-se quando não for possível a substituição por trabalhador da mesma categoria profissional.

5 — Do exercício de funções superiores resulta para o trabalhador um acréscimo por todos os dias em que tal se verifique igual à diferença entre a remuneração que aufera e a que corresponder à posição salarial de referência imediatamente seguinte à por ele detida no seu grau de qualificação.

6 — Para efeito do disposto no número anterior, consideram-se funções superiores as que correspondam a categoria profissional de grau de qualificação superior nos termos do anexo I.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Progressão entre graus de qualificação

1 — A progressão entre graus de qualificação faz-se através da avaliação da capacidade do trabalhador para o desempenho de funções correspondentes a um grau de qualificação mais elevado e de acordo com as necessidades funcionais e organizativas da empresa.

2 — No caso de progressão para grau de qualificação superior, o trabalhador será enquadrado na posição de referência com o valor correspondente à posição de referência anteriormente detida pelo trabalhador, mantendo este, para efeitos de progressão salarial garantida, a pontuação obtida na posição de referência do grau de qualificação de origem.

3 — A empresa dará a adequada publicidade aos requisitos, condições e metodologia do processo de selecção.

### CAPÍTULO V

#### Preenchimento de postos de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Determinação de necessidades de preenchimento de postos de trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Determinação de necessidades

1 — A empresa determinará as suas necessidades através de um plano de recursos humanos.

2 — A fixação de necessidades em meios humanos deverá:

a) Basear-se em critérios de carácter técnico;

b) Permitir a realização profissional dos trabalhadores, promovendo o seu desenvolvimento profissional, de modo a que possam satisfazer as suas aspirações, vocações e interesses pessoais.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Preenchimento dos postos de trabalho

1 — O preenchimento dos postos de trabalho é assegurado por candidatos ou trabalhadores que detenham as competências e potencial adequados ao desempenho dos mesmos e, em caso de igualdade de condições, segundo os seguintes critérios de preferência:

1.º Trabalhadores do quadro permanente, preferindo aquele que tenha maior antiguidade na categoria profissional;

2.º Trabalhadores com contrato a termo.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos postos de trabalho cujas funções sejam exercidas em regime de comissão de serviço.

## SECÇÃO II

### Admissões

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Admissões

1 — Os trabalhadores podem ser admitidos por contrato de duração indeterminada ou a termo.

2 — No acto de admissão, a empresa deve facultar ao trabalhador as informações relativas ao contrato de trabalho previstas na lei, nomeadamente as seguintes:

- a) Categoria profissional;
- b) Local de trabalho;
- c) Retribuição;
- d) Período normal de trabalho;
- e) Data de admissão na empresa.

3 — Os candidatos portadores de deficiência física serão considerados em igualdade de condições desde que a deficiência não prejudique o normal exercício das funções a que se candidatam e sem prejuízo das disposições legais relativas à colocação de deficientes.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Antiguidade na empresa e na categoria profissional

1 — A antiguidade na empresa corresponde ao tempo de serviço na empresa desde a data de admissão, depois de abatidas as faltas injustificadas, as de natureza disciplinar e as ausências por motivo de licença ilimitada.

2 — Nos casos de a admissão do trabalhador no quadro permanente ter sido imediatamente antecedida de contrato de trabalho a termo, a antiguidade conta-se desde o início deste contrato a termo, nos mesmos termos previstos no n.º 1.

3 — Aos trabalhadores readmitidos não será contada, para qualquer efeito, a antiguidade que detinham à data da cessação de qualquer vínculo laboral anterior que tenham mantido com a empresa.

4 — A antiguidade na categoria profissional será calculada de acordo com as regras previstas nos números anteriores, com as devidas adaptações.

5 — O disposto na presente cláusula não prejudica a aplicação, aos períodos ocorridos antes da entrada em vigor do presente AE, das regras então vigentes em matéria de contagem da antiguidade na empresa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração máxima de:

a) 90 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais de empregado de serviços gerais, carteiro, operador administrativo e de apoio ao negócio e técnico;

b) 150 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais de técnico sénior;

c) 210 dias para os trabalhadores com a categoria de quadro superior.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo certo, seja qual for a categoria profissional, o período experimental será de 30 dias ou de 15 dias, consoante o contrato tenha uma duração igual ou superior a seis meses ou inferior a seis meses, respectivamente.

3 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de qualquer motivo, não havendo direito a qualquer indemnização.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Contratos de trabalho a termo

1 — O recurso ao contrato a termo pode ter lugar, para além dos casos previstos na lei, nas seguintes situações:

a) Ter em vista satisfazer necessidades de exploração não permanentes dos serviços, resultantes da existência de períodos de férias concentrados, ou para trabalhos de apoio accidental a tarefas executadas por trabalhadores da empresa;

b) Ter em vista satisfazer necessidades de exploração decorrentes de pontas sazonais de tráfego, nomeadamente na época do Natal e fim de ano;

c) Ter em vista a realização de obras ou serviços temporários que não se encontrem integrados nos programas normais de exploração ou conservação.

2 — No caso de o contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente por doença, férias ou licença, o início e ou a cessação da produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo pode iniciar a sua produção de efeitos até ao limite máximo de 15 dias antes do início da ausência de cada trabalhador a substituir, no caso de esta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite máximo de 15 dias a contar do regresso, cessação do impedimento, ou da cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído.

## SECÇÃO III

### Exercício de cargos ou funções em comissão de serviço

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Cargos de direcção e chefia

1 — Os cargos de direcção e chefia, dada a sua especificidade e exigência de uma especial relação de confiança, serão exercidos em comissão de serviço.

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

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o preenchimento de cargos de chefia dos níveis 0, 1, 2, 3 e 4 será

precedido de concurso e feito, prioritariamente, por recrutamento interno.

4 — O exercício de funções em comissão de serviço não prejudica a aplicação ao trabalhador das regras relativas à progressão salarial garantida.

5 — O acordo de comissão de serviço deverá observar os requisitos formais previstos na lei.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Funções especiais

1 — Para além dos cargos referidos na cláusula anterior, serão exercidas em comissão de serviço as funções cujo exercício pressuponha a existência de uma especial relação de confiança, nomeadamente funções de consultoria e de assessoria a directores ou a membros do conselho de administração, bem como de secretariado.

2 — O exercício de funções em regime de comissão de serviço será precedido de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, elaborado em consonância com as disposições legais.

3 — Mantêm-se em vigor os regimes internos existentes de comissões de serviço para exercício de funções especiais.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Cessaçã o da comissão de serviço

1 — A comissão de serviço pode ser dada por finda por iniciativa de qualquer das partes, através de comunicação escrita à outra parte, nos termos e prazos legais.

2 — Quando cessar a comissão de serviço, o trabalhador retoma as funções inerentes à sua categoria profissional, salvo diferente estipulação acordada entre as partes no acordo de comissão de serviço.

3 — O trabalhador que tenha iniciado funções em comissão de serviço antes de 20 de Abril de 2008 e desde que a mesma tenha durado pelo menos seis meses mantém a remuneração que vinha auferindo até ao momento em que, por via de actualização salarial ou de progressão salarial garantida, lhe couber remuneração e diuturnidades que somem quantitativos superiores, no caso de a comissão de serviço cessar por iniciativa da empresa.

4 — Os trabalhadores que venham a iniciar o exercício de funções em comissão de serviço após a data referida no número anterior beneficiam do regime legal relativo à comissão de serviço.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Substituição

1 — No caso de substituição de trabalhador que exerça um cargo de direcção ou chefia, o trabalhador substituto auferirá, durante o tempo de substituição, a sua remuneração acrescida do subsídio específico relativo ao exercício do cargo.

2 — A situação de substituição não poderá exceder o período de oito meses, findo o qual se procederá à aplicação das normas do preenchimento de cargos de direcção e chefia.

3 — O disposto no número anterior não é aplicável no caso de a ausência do titular do cargo ter sido determinada por impedimento que lhe não seja imputável, frequência de acções de formação e exercício de funções em organismos representativos dos trabalhadores, em autarquias ou outros órgãos do Estado.

4 — Independentemente do disposto nos números anteriores, o trabalhador na situação de substituição pode solicitar o regresso ao seu posto de trabalho, devendo o seu pedido ser satisfeito no prazo máximo de 30 dias.

## SECÇÃO IV

### Mobilidade geográfica

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

1 — A empresa pode, sempre que o seu interesse o exija, proceder à mudança de trabalhadores para outro local de trabalho desde que essa mudança não implique prejuízo sério para o trabalhador ou quando tal alteração resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento em que aquele presta serviço.

2 — A movimentação dos trabalhadores dos centros de agrupamento e reserva contínua (CARC), desde que se processe dentro da área de influência destes centros, não é considerada mudança de local de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Modalidades

1 — Os trabalhadores podem mudar de local de trabalho por acordo ou por interesse da empresa nos termos da lei e do presente AE.

2 — As transferências por acordo podem resultar da iniciativa do trabalhador ou da empresa.

3 — Considera-se existir interesse da empresa quando a mudança visar nomeadamente a eliminação de excedente de pessoal resultante de reorganização ou extinção de serviços ou o aproveitamento de trabalhadores com incapacidades parciais.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Transferência por acordo

1 — Quando haja mais de um candidato para o mesmo posto de trabalho, a selecção será feita segundo os seguintes critérios de preferência, pela ordem estabelecida:

- 1.º Maior antiguidade na empresa;
- 2.º Melhor avaliação de desempenho;
- 3.º Juntar-se ao agregado familiar.

2 — No caso de estar em causa candidatura a um posto de trabalho num serviço da área de influência do CARC e em caso de igualdade relativamente aos 1.º e 2.º critérios referidos no número anterior, preferirá o candidato que já se encontrar a prestar serviço na referida área.

3 — Os postos de trabalho vagos em serviço sede do CARC serão preenchidos por trabalhador com maior antiguidade no CARC, preferindo, em caso de igualdade, o de maior antiguidade na empresa.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Mudança de local de trabalho por interesse da empresa

Salvo motivo imprevisível, a empresa está obrigada a comunicar ao trabalhador, por escrito, a mudança definitiva de local de trabalho, com justificação dos motivos determinantes, com uma antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Transferências por conveniência de serviço**

1 — Nos casos em que se visar a eliminação de excedentes de pessoal resultantes de reorganização ou extinção de serviços ou aproveitamento de trabalhadores com incapacidades parciais, a empresa pode recorrer a transferência por conveniência de serviço nos termos dos números seguintes.

2 — Havendo mais de um trabalhador da mesma categoria profissional a transferir, a selecção far-se-á de acordo com as seguintes regras:

a) Menor tempo de colocação no serviço, se se tratar de transferência dentro da mesma localidade. Menor tempo de colocação na localidade de origem, se se tratar de transferência para fora da localidade. Em caso de igual tempo de colocação na localidade, desempata o menor tempo de colocação no serviço;

b) Menor antiguidade na categoria profissional;

c) Não se separar do agregado familiar;

d) Menor antiguidade na empresa.

3 — Depois de apurados os trabalhadores a transferir de acordo com as regras fixadas no número anterior, aqueles trabalhadores escolherão uma das vagas disponíveis, atendendo aos seguintes critérios, que sucessivamente se excluem:

a) Maior antiguidade na localidade ou no serviço, conforme o critério que se tenha aplicado pela alínea a) do número anterior;

b) Maior antiguidade na categoria profissional;

c) Maior antiguidade na empresa.

4 — Sempre que vierem a verificar-se transferências por conveniência de serviço, os trabalhadores potencialmente abrangidos deverão ser avisado do facto com 45 dias de antecedência.

5 — Para efeitos do n.º 2 desta cláusula, os trabalhadores que se encontrem no local de origem em virtude de transferência por conveniência de serviço só serão abrangidos pelas presentes regras desde que não haja trabalhadores a transferir por esta modalidade pela primeira vez.

6 — Quando a transferência por conveniência de serviço resulte de incapacidade parcial e não exista posto de trabalho vago para transferência ou reconversão na localidade, proceder-se-á à transferência para o serviço da região em que mais útil for a colocação do trabalhador.

7 — Se o trabalhador não concordar com a transferência por conveniência de serviço poderá revogar o contrato de trabalho com direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano, sendo a fracção calculada proporcionalmente, não podendo em qualquer caso ser inferior ao equivalente a três meses.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Permutas**

1 — Entende-se por permuta a troca de posto de trabalho efectuada entre dois trabalhadores que desempenhem funções da mesma categoria profissional.

2 — A permuta é um meio excepcional de transferência, como tal sujeita ao prazo mínimo de dois anos de permanência, e rege-se pelo disposto nos números seguintes.

3 — Os trabalhadores interessados na permuta devem solicitá-la por escrito à respectiva chefia.

4 — Os permutantes devem efectuar a permuta no mesmo dia.

5 — A empresa deve salvaguardar eventuais direitos de terceiros, nos seguintes termos:

a) Não autorizando a permuta se qualquer dos trabalhadores estiver a menos de um ano do limite de idade para aposentação ou de completar 60 anos de idade e 36 anos de serviço;

b) Anulando-a se no prazo de um ano após a efectivação qualquer dos permutantes deixar de prestar serviço aos CTT, excepto quando isso suceder por motivo de força maior, devidamente comprovado;

c) Se, injustificadamente, alguns dos permutantes se não apresentar no novo local de trabalho.

## CAPÍTULO VI

**Prestação do trabalho**

## SECÇÃO I

## Local de trabalho

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Conceito de local de trabalho**

1 — Entende-se por local habitual de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 2, aquele em que o trabalhador foi colocado ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, deva ser prestado em local não fixo.

2 — O trabalhador pode ter mais de um local de trabalho, nas seguintes situações:

a) Sempre que tal for acordado;

b) Para satisfação de necessidades de estabelecimentos que não justificam a afectação de trabalhador a tempo completo, obrigando-se a empresa ao pagamento do acréscimo de despesas de transporte entre os locais de trabalho, bem como a computar como tempo de trabalho o estritamente necessário à viagem entre os locais de trabalho.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Mudança definitiva de local de trabalho**

1 — No caso de mudança definitiva de local de trabalho, o trabalhador terá direito a que lhe sejam custeadas as despesas decorrentes de tal mudança, nos termos previstos no número seguinte.

2 — Quando da mudança definitiva de local de trabalho implicar a mudança de localidade e de domicílio, a empresa obriga-se aos seguintes encargos e deveres:

a) O transporte do trabalhador e do seu agregado familiar, entendendo-se por este os familiares, parentes e afins que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

b) O transporte e seguro de móveis e bagagens;

c) O alojamento condigno a expensas da empresa para o trabalhador e seus familiares desde a data da sua chegada até ao 15.º dia, inclusive, salvo se o trabalhador tiver conseguido, entretanto, habitação;

d) Considerar em regime de ajudas de custo, no caso de acréscimo de encargos para o trabalhador, os 10 primeiros meses de permanência do trabalhador transferido no novo local ou, por opção da empresa, assegurar-lhe mensalmente o pagamento do excedente entre a renda de casa paga pelo trabalhador no último mês no local donde é transferido e aquela que, com o acordo da empresa, vier a pagar no 1º mês na localidade para onde é transferido, até atingir o prazo de um ano após a transferência;

e) Conceder ao trabalhador dispensa de comparência ao serviço durante 10 dias úteis consecutivos dentro do prazo de 30 dias, fixado para a apresentação no novo local de trabalho. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, a referida dispensa pode ser gozada noutro período;

f) Pagar, em casos especiais a definir pela empresa, antecipadamente o quantitativo a que se refere a primeira opção referida na alínea d), numa primeira prestação no montante igual a cinco meses de ajudas de custo e o restante em cinco prestações mensais, a vencer no final de cada um dos meses seguintes.

3 — Não havendo lugar a mudança de domicílio e verificando-se um acréscimo de encargos com transporte entre o novo local de trabalho e o domicílio, a empresa garante ao trabalhador, consoante o caso, uma das compensações seguintes:

a) Pagamento da diferença do passe de transporte colectivo;

b) Pagamento ao correspondente acréscimo de despesas de transporte;

c) Por acordo entre as partes e em alternativa ao previsto nas alíneas anteriores, um mês de vencimento.

## SECÇÃO II

### Deslocações em serviço

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Princípios

1 — O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes ao exercício das suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2 — A empresa pode, por necessidade transitória de serviço, devidamente fundamentada, deslocar temporariamente qualquer trabalhador para que este exerça as suas funções fora do local habitual de trabalho, nos termos da presente secção.

3 — Para efeitos desta secção, entende-se por:

a) «Deslocação em serviço» a prestação temporária de trabalho fora do local habitual;

b) «Local habitual de trabalho» aquele em que o trabalhador foi colocado ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, deva ser prestado em local não fixo;

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.

4 — Salvo os casos de trabalho para a execução de projectos ou programas previamente aprovados, as deslocações em serviço não poderão exceder, em regra, 90 dias seguidos relativamente a cada trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Regresso ao local habitual de trabalho

1 — Nas deslocações em serviço, para uma distância igual ou inferior a 30 km, a empresa deverá assegurar o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, ou à sua residência se mais perto, desde que possível.

2 — Quando o trabalhador se encontre deslocado em serviço por dias sucessivos a uma distância superior a 30 km e inferior a 100 km, a empresa deverá assegurar o regresso ao local habitual de trabalho, ou à sua residência, se mais perto, em fins-de-semana e na véspera de dias feriados, desde que possível.

3 — Nas deslocações para distâncias superiores a 100 km, a decisão sobre o regresso ao local habitual de trabalho, ou à sua residência, se mais perto, 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 secção, efectua-se a partir do limite da localidade em que se situa o local habitual de trabalho, ou a sua residência, se mais perto, até ao limite da localidade de destino, entendendo-se como limites da localidade as placas toponímicas respectivas.

5 — Nas deslocações do continente para as Regiões Autónomas, ou vice-versa, e interilhas, por um período igual ou superior a 60 dias, poderão os trabalhadores, se o desejarem, efectuar uma deslocação, por cada período de 30 dias, ao seu domicílio, com as despesas de viagem pagas pela empresa.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores deslocados em serviço

1 — Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

a) Ao transporte de ida e regresso entre o local habitual de trabalho, ou a residência, se mais perto, e o local de deslocação, ou ao pagamento da despesa respectiva;

b) Ao pagamento das ajudas de custo durante a deslocação, nas condições fixadas no presente acordo;

c) Ao pagamento como trabalho suplementar em dia normal de trabalho 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, quando se tratar de pequena deslocação, e como trabalho normal quando se tratar de grande deslocação.

2 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem, em condições normais, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual; consideram-se grandes deslocações as restantes.

3 — O disposto na alínea b) do n.º 1 desta cláusula aplica-se independentemente do disposto na alínea d) do n.º 2 da cláusula 42.<sup>a</sup>

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Condições para atribuição de ajudas de custo**

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

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

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

- a) Nos dias de saída e de regresso, de acordo com o disposto no número anterior;
- b) Por cada dia completo na mesma localidade, ajuda de custo completa;
- c) Nos dias em que, por exigência de serviço, se efectuem despesas em localidades diferentes, pelo somatório das ajudas de custo referentes às refeições e alojamento.

3 — Nos dias de embarque e desembarque, seja qual for a hora a que se verifiquem, são devidos os abonos normais se aqueles se efectuarem em localidade diferente daquela onde o trabalhador tem a sua colocação.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Deslocações sem direito a ajudas de custo**

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

- a) Aquelas em que a empresa ou outra instituição assegure alimentação ou alojamento ou ambos, ou suporte as respectivas despesas, na parte em que se encontrem garantidas;
- b) Por motivo de frequência de estágio ou qualquer outra acção de formação, para locais e por períodos e em condições que permitam ao trabalhador tomar as suas refeições e ou alojar-se na forma habitual;
- c) As resultantes de mudança definitivas de local de trabalho;
- d) Efectuadas por trabalhadores em funções de distribuição, de condução ou análogas;
- e) As que impliquem a utilização de transporte cujo preço inclua alimentação ou pernoita, pelo tempo de duração da viagem;
- f) As que se verifiquem na área coincidente com o respectivo local de trabalho;
- g) As que se verifiquem para local situado a uma distância igual ou inferior a 10 km contados nos termos do n.º 4 da cláusula 44.<sup>a</sup>;
- h) As que se verifiquem para a localidade da residência do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, aplicar-se-á, quanto aos dias de partida e chegada, o disposto no n.º 1 da cláusula 46.<sup>a</sup>

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Não acumulação de subsídios**

1 — O abono de ajuda de custo para refeição, salvo disposição expressa no presente acordo, implica a perda do subsídio de refeição correspondente àquela.

2 — Implicam igualmente a perda do subsídio de refeição as deslocações em que se verifique a situação prevista nas alíneas a) e e) do n.º 1 da cláusula 47.<sup>a</sup>

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Local de trabalho — Alojamento e refeições**

Os serviços não podem transportar os trabalhadores deslocados para tomar as refeições ou pernoitarem fora da sede desde que a distância a percorrer seja igual ou superior àquela a que estão da própria sede.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Deslocações de carácter excepcional**

As despesas decorrentes de deslocações, incluindo ao estrangeiro, que por imposição do serviço comprovadamente não se enquadrem no estabelecido nas cláusulas anteriores, poderão excepcionalmente ser autorizadas pelos serviços competentes.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Faltas durante o período de deslocação com direito a ajudas de custo**

1 — A doença que ocorra durante o período de deslocação do trabalhador com direito a ajudas de custo implica o regresso deste, por conta da empresa, salvo parecer médico em contrário.

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

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

4 — As faltas dadas por falecimento de familiares do trabalhador deslocado em serviço, nos termos da legislação aplicável, só interrompem o abono de ajudas de custo quando por esse motivo o trabalhador se deslocar à residência habitual. Neste caso, as despesas de transporte serão suportadas pela empresa.

5 — As faltas não previstas nos números anteriores, ainda que justificadas, implicam a perda das ajudas de custo nos dias em que se verificarem.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Procedimentos**

1 — O trabalhador que tiver direito ao abono de ajudas de custo deverá preencher o respectivo impresso, em duplicado, indicando os dias e as horas de partida e de chegada e a espécie de serviço prestado.

2 — Quando a deslocação se prolongue por período superior a 30 dias, deve ainda indicar-se a data do seu início.

3 — Normalmente será elaborado por cada trabalhador deslocado um único impresso mensal, mesmo que tenha feito mais de uma deslocação dentro desse período.

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os serviços autorizados a usar o sistema de pagamento por conta dos respectivos adiantamentos, mediante o recibo passado no impresso cuja periodicidade, para casos isolados, poderá ser quinzenal.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Prazos

1 — Os impressos a que alude a cláusula anterior devem ser enviados aos serviços processadores até ao dia 5 do mês imediato àquele a que dizem respeito.

2 — Em regra, o abono de ajudas de custo não deve ser processado juntamente com os vencimentos.

3 — As folhas de ajudas de custo devem ser processadas até ao fim do mês seguinte àquele a que os abonos respeitem, podendo ser liquidados pelo orçamento do ano seguinte os referentes aos meses de Novembro e Dezembro.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Adiantamentos

1 — Os chefes de serviço terão de abonar, por conta dos adiantamentos em seu poder, as importâncias reputadas necessárias para deslocações de trabalhadores seus dependentes até à importância correspondente a 30 dias de ajudas de custo se aqueles o solicitarem.

2 — A importância adiantada deve ser repostada pelo trabalhador logo que receba os abonos correspondentes.

### SECÇÃO III

#### Duração do trabalho

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Entende-se por período normal de trabalho o número de horas de trabalho que o trabalhador é obrigado a prestar em cada dia ou em cada semana.

2 — O período normal de trabalho na empresa é de 8 horas diárias e 39 horas semanais, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — O período normal de trabalho é de:

a) 36 horas semanais e 7 horas e 12 minutos diários para o pessoal dos serviços centrais e de enfermagem, com ressalva dos períodos de duração superior existentes nesses serviços;

b) 35 horas semanais e 7 horas diárias, para os profissionais de informática em funções de operadores de sistemas, quando em regime de horário contínuo, bem como para os que lhes prestem apoio directo quando lhes for atribuído o mesmo regime.

4 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores do mesmo estabelecimento ou serviço pode ser aumentado até quatro horas diárias.

5 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário previsto nos n.ºs 2 e 3 pode ser aumentado até ao máximo de 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 50 horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

6 — O acerto da duração do período normal de trabalho poderá processar-se através da redução do período diário de trabalho, ou da redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

7 — A duração média do trabalho semanal, nos casos previstos no n.º 5, é apurada por referência a períodos máximos de seis meses.

8 — Durante a sua execução, o período de referência apenas pode ser alterado quando razões objectivas ligadas ao funcionamento da empresa ou à organização do serviço o justifiquem.

9 — A prestação de trabalho nos termos previstos nos n.ºs 5 e 7 da presente cláusula deve ser comunicada ao trabalhador com uma antecedência mínima de 15 dias.

10 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, os trabalhadores-estudantes, os trabalhadores com filhos menores de 5 anos e os trabalhadores com familiares a seu cargo cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistência que comprovadamente não possa ser prestada por outrem, mediante solicitação expressa, serão dispensados de prestar a sua actividade no regime previsto no n.º 5.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Pausa especial

Considera-se parte integrante do período normal de trabalho a pausa diária de trinta minutos a que têm direito os trabalhadores em regime de horário contínuo.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

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

2 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Repouso

1 — Entende-se por repouso o intervalo compreendido entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos.

2 — O período de repouso terá uma duração mínima de dez horas.

3 — O período referido no número anterior poderá ser reduzido ou dispensado quando condições particulares da laboração ou do serviço o justifiquem, sendo para efeito elaboradas as escalas respectivas com a participação dos trabalhadores e posteriormente afixadas em cada local de trabalho.

4 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3, será sempre garantido ao trabalhador o correspondente descanso compensatório, num período que não poderá exceder 30 dias.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Prestação de trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2 — Aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, será concedido o regime de trabalho a tempo parcial com a retribuição correspondente, nos seguintes casos:

- a) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos;
- b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistência que comprovadamente não possa ser prestada por outrem;
- c) Trabalhadores-estudantes.

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

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

5 — No regime de prestação de trabalho a tempo parcial, a pausa prevista na cláusula 56.<sup>a</sup> será reduzida proporcionalmente à duração do horário.

### SECÇÃO IV

#### Horário de trabalho

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Regras gerais

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

2 — A empresa fixará os horários de trabalho dentro dos limites previstos na lei e no presente AE.

3 — Salvo caso fortuito ou de força maior, notório ou devidamente justificado, a alteração do horário atribuído a um trabalhador deve ser-lhe comunicada com a antecedência mínima de uma semana e verificar-se após o descanso semanal.

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

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

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

7 — Os horários de trabalho deverão ser implementados após informação e consulta dos trabalhadores e serão afixados em cada local de trabalho, nos termos da lei.

8 — São permitidas trocas de horários e de folgas entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções desde que comunicadas previamente ao superior hierárquico.

9 — A definição das modalidades de horários de trabalho a praticar nos serviços será precedida de consulta aos sindicatos representativos dos trabalhadores a abranger.

10 — Manter-se-ão em vigor os horários de trabalho existentes à data da entrada em vigor do presente AE.

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Modalidades de horários

Os horários podem revestir, nomeadamente, as modalidades seguintes:

a) Horário fixos — aqueles em que as horas de início e termo são uniformes;

b) Horários variáveis — aqueles em que as horas de início e termo variam periodicamente com o intervalo mínimo de uma semana;

c) Horários flexíveis — aqueles em que o trabalhador se obriga a um período de permanência, sem alteração do número de horas de trabalho diário, podendo variar as horas de início e termo dentro de várias hipóteses colocadas à sua escolha;

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

e) Horários contínuos — aqueles em que a prestação diária de trabalho é ininterrupta, sem prejuízo da pausa prevista na cláusula 56.<sup>a</sup>

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Regime de laboração contínua

1 — Regime de laboração contínua é aquele em que o funcionamento do serviço tem de ser assegurado vinte e quatro horas por dia e sete dias por semana.

2 — Mediante recomendação dos serviços de saúde no trabalho, a empresa desobrigará do regime de laboração contínua qualquer trabalhador que o solicite.

3 — Nos regimes de laboração contínua, as escalas devem ser elaboradas de modo que, sempre que possível, os dois dias de folga semanais não coincidam com dia feriado.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço de laboração contínua serão anualmente sujeitos a exame médico.

5 — Sempre que as condições de serviço o permitam, os trabalhadores em regime de laboração contínua poderão, a pedido, ser desobrigados deste regime desde que tenham pelo menos 25 anos de serviço e 55 anos de idade. Se no mesmo serviço não for possível satisfazer a pretensão de todos os interessados, será dada prioridade àqueles que há mais tempo prestam trabalho, com continuidade, em regime de laboração contínua.

6 — Quando qualquer dos dias de folga semanal coincida com feriado, o trabalhador tem direito a optar entre outra folga, a gozar nos 30 dias seguintes, ou à compensação monetária equivalente a 100% de um dia de trabalho.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Registo do tempo de trabalho

1 — Nos diferentes serviços da empresa haverá dispositivos apropriados para registo do tempo de trabalho.

2 — Os trabalhadores ficam sujeitos ao registo previsto no número anterior.

## SECÇÃO V

## Trabalho suplementar

Cláusula 64.<sup>a</sup>

## Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador será obrigado, para além das situações previstas na lei, a prestar trabalho suplementar, excepto nos seguintes casos:

- a) Situações de emergência ou em ocorrências imprevisíveis que afectem a regularidade da exploração;
- b) Quando se verificarem elevadas percentagens de efectivos ausentes, incluindo ausências por motivo de férias;
- c) Para realização de tarefas anuais de curta duração.

3 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais do que 200 horas de trabalho suplementar em cada ano, exceptuando-se as situações de grave emergência e os casos em que se mostre absolutamente inoportável a sujeição do período de trabalho efectivo aos limites nele fixados.

4 — Sempre que num serviço o número de horas suplementares prestadas por trabalhadores de uma determinada categoria profissional, adicionadas, perfizer um total igual ao número de horas anuais de cada um, deverá a empresa promover o estudo da situação, com vista à sua correcção, designadamente pela reformulação da dotação necessária para aquele efeito.

5 — Da existência de elevada percentagem de efectivos ausentes não poderá resultar a obrigatoriedade de prestação de um número de horas suplementares superior ao que corresponda ao número de horas de trabalho normal que seria prestado pelos trabalhadores ausentes.

6 — Todos os trabalhadores, independentemente do seu vencimento, têm direito à remuneração do trabalho suplementar efectivamente prestado.

7 — Sempre que o trabalho suplementar seja prestado na hora normal das refeições, a empresa obriga-se ao pagamento de um subsídio especial de refeição, nos termos da cláusula 82.<sup>a</sup>

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

- a) Qualidade de trabalhador estudante;
- b) Durante a gravidez e até 12 meses após o parto;
- c) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico;
- d) Ter o trabalhador atingido 55 anos de idade.

## SECÇÃO VI

## Trabalho nocturno

Cláusula 65.<sup>a</sup>

## Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno aquele que é prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia imediato.

2 — Sem prejuízo do disposto no presente acordo, qualquer trabalhador poderá ser chamado a prestar trabalho nocturno em face da necessidade dos serviços.

3 — Os trabalhadores que atinjam 55 anos de idade poderão ser dispensados, a seu pedido, da realização de trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que prestam serviço nocturno, contínua ou alternadamente, devem ser submetidos a exame médico, repetido, pelo menos uma vez por ano, em ordem a verificar se possuem condições físicas e mentais para o executar.

## CAPÍTULO VII

## Retribuições, abonos e subsídios

Cláusula 66.<sup>a</sup>

## Bandas salariais de referência

1 — As bandas salariais de referência previstas no anexo III estabelecem os limites de referência das remunerações de cada categoria profissional.

2 — Nenhum trabalhador pode receber uma remuneração mensal inferior ao limite mínimo previsto na banda salarial de referência correspondente ao grau de qualificação da sua categoria profissional.

3 — O trabalhador pode auferir uma remuneração superior ao limite máximo de referência da respectiva banda salarial, sem que daí decorra a alteração do seu grau de qualificação e da categoria profissional.

4 — Para todos os efeitos o valor da remuneração horária normal é determinado através da seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

*Rh* — remuneração horária normal;

*Rm* — remuneração mensal;

*Hs* — período normal de trabalho semanal.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

## Posições de referência para a progressão salarial

1 — Os trabalhadores aquando da sua admissão são enquadrados no limite mínimo previsto no anexo III para o respectivo grau de qualificação.

2 — O trabalhador mantém a posição de referência que a cada momento detenha em resultado da aplicação do regime previsto na cláusula seguinte, independentemente de auferir uma remuneração superior à prevista para a mesma.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

## Progressão salarial garantida

1 — A progressão dentro de cada banda salarial dos trabalhadores do quadro permanente constantes do anexo IV faz-se para as posições de referência, tendo por base o mérito do trabalhador e o seu tempo de serviço, após a obtenção pelo trabalhador do número de pontos fixado para o efeito.

2 — A pontuação é atribuída, anualmente, de acordo com o seguinte critério:

- a) Desempenho adequado — 1 ponto;
- b) Desempenho relevante — 1,2 pontos;
- c) Desempenho superior — 1,5 pontos.

3 — Ao trabalhador avaliado com desempenho insuficiente não lhe será atribuído qualquer ponto nesse ano.

4 — Logo que o trabalhador acumule, na mesma posição de referência, 6 pontos progredirá automaticamente para a posição de referência imediatamente seguinte prevista na banda correspondente ao respectivo grau de qualificação, com as especificidades previstas nos números seguintes.

5 — No caso dos trabalhadores admitidos no quadro permanente a partir de 20 de Abril de 2008, a progressão salarial faz-se entre as posições de referência previstas para o respectivo grau de qualificação, nos termos do quadro n.º 1 do anexo iv.

6 — Nos graus de qualificação II e III, previstos no quadro n.º 1 do anexo iv, para os quais está prevista uma posição de referência «P1», a progressão da «posição inicial» para a posição «P1» e desta para a posição «P2» terá lugar, em ambos os casos, ao fim de três anos de desempenho adequado, relevante ou superior. Atingida a posição «P2», as progressões seguintes fazem-se de acordo com o disposto nos números anteriores.

7 — As ausências do trabalhador ao serviço por período que não permita a avaliação anual de desempenho, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, bem como as dos dirigentes sindicais em razão da utilização dos créditos previstos na cláusula 8.<sup>a</sup>, serão consideradas para efeitos de progressão salarial como desempenho adequado.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Para os trabalhadores integrados no quadro permanente da empresa até 31 de Dezembro de 2009, haverá uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, até ao limite máximo de seis diuturnidades, sendo a primeira paga em dobro.

2 — Para os trabalhadores que integrem o quadro permanente da empresa a partir de 1 de Janeiro de 2010, haverá uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, até ao limite de seis diuturnidades.

3 — Para os trabalhadores referidos no n.º 1 considera-se relevante para efeitos de diuturnidades todo o tempo que contava para os sistemas em prática na empresa até 19 de Abril de 2008.

4 — Para os trabalhadores referidos no n.º 2 considera-se relevante para efeitos de diuturnidades todo o tempo de vigência do contrato a termo, que tenha antecedido imediatamente a sua integração no quadro permanente.

5 — As diuturnidades vencem-se no dia em que cada trabalhador complete cada período de cinco anos na antiguidade.

6 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o montante recebido a título de diuturnidades considera-se incluído em *Rm* para efeitos de cálculo de remuneração horária normal.

7 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial têm direito ao pagamento por inteiro das diuturnidades vencidas à data da passagem àquele regime.

8 — O montante de cada diuturnidade é o constante do n.º 1 do anexo v ao presente acordo.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Documento comprovativo da remuneração

1 — No acto do pagamento da remuneração, ou antes dele, a empresa entregará a cada trabalhador um docu-

mento donde conste o nome, período a que a remuneração corresponde, discriminação da remuneração fixa e das importâncias relativas a trabalho suplementar em dia normal de trabalho e em dias de descanso semanal ou feriado e, bem assim, qualquer outra prestação complementar, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

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

3 — O pagamento da remuneração pode ser efectuado por transferência bancária, vale de serviço ou cheque.

4 — O pagamento será efectuado no local de trabalho onde o trabalhador presta a sua actividade, quando seja realizado através de vale de serviço ou cheque.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho suplementar

O trabalho suplementar prestado em dia normal, em dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório, ou em dia feriado é remunerado com os acréscimos previstos na lei.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho nocturno

O trabalho nocturno é remunerado com o acréscimo de 25 %.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Compensação especial

1 — Por cada dia 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 remuneração horária normal com um valor mínimo de €3,04.

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Compensação por horário descontínuo

1 — Sempre que, por imposição da empresa, o período normal de trabalho comporte um intervalo de descanso de duração igual ou superior a quatro horas, o trabalhador terá direito à compensação mensal prevista no n.º 2 do anexo v.

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Subsídio dominical

O trabalho prestado aos domingos, quando não for abrangido pelos regimes de trabalho prestado em período de descanso semanal ou feriado, 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 76.<sup>a</sup>

**Subsídio de férias**

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

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

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 o primeiro período de férias, desde que igual ou superior a sete dias úteis.

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

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

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

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nos casos previstos na lei.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Subsídio para obtenção de carta de condução**

Com vista ao exercício de funções de condução, nos casos em que o entenda necessário, a empresa custeará as despesas indispensáveis à obtenção da carta de condução, bem como as respectivas renovações.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Subsídio de condução**

1 — Os trabalhadores que exerçam as tarefas de recolha, tratamento, transporte ou distribuição de correio, que impliquem a condução de veículos automóveis ou motociclos disponibilizados pelos CTT, têm direito a um subsídio por cada dia de condução, no montante previsto na alínea *a*) do n.º 3 do anexo v.

2 — Os condutores de velocípedes disponibilizados pelos CTT, que desempenhem alguma das tarefas mencionadas no número anterior, têm direito a um subsídio por cada dia de condução, no montante previsto na alínea *b*) do n.º 3 do anexo v.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Subsídio de transporte próprio**

Quando os trabalhadores, por necessidade de serviço e com a anuência prévia da empresa, se deslocarem em transporte próprio, a empresa pagar-lhes-á, por quilómetro, os subsídios seguintes:

*a*) 25 %, do preço médio do litro de gasolina, quando se tratar de automóvel;

- b*) 12 %, quando se tratar de motociclo;
- c*) 10 %, quando se tratar de velocípedes com motor ou ciclomotores;
- d*) 6 %, quando se deslocarem em velocípede.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1 — A empresa concede um subsídio para uma refeição principal diária aos trabalhadores relativamente aos dias em que tenham prestado trabalho normal durante, pelo menos, quatro horas, no montante previsto no n.º 4 do anexo v.

2 — Nos casos em que a duração do trabalho normal seja inferior a cinco horas, o montante do subsídio será proporcional ao número de horas de trabalho prestado relativamente ao período normal de trabalho de oito horas.

3 — Não são abrangidos pelo disposto nos números anteriores:

- a*) Os trabalhadores quando beneficiem de ajudas de custo, fornecimento ou pagamento de refeição pela empresa;
- b*) Pessoas em serviço nos CTT pertencentes a outros organismos ou empresas, com remuneração a cargo destes;
- c*) Os trabalhadores que se encontrem em situação de ausência de qualquer natureza, designadamente faltas justificadas ou injustificadas, férias, licenças, ou outros impedimentos, salvo ausências por motivo de acidente em serviço.

4 — A dispensa do serviço para o exercício de actividades sindicais que confira direito a remuneração, não se deduz ao cômputo do trabalho diário e, consequentemente, não afecta a percepção do subsídio de refeição.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Subsídio especial de refeição**

1 — Será atribuído aos trabalhadores, nos casos de prestação de trabalho suplementar, quando essa prestação de trabalho ultrapasse as duas horas consecutivas e atinja o período normal de almoço (das 12 às 14 horas) ou do jantar (das 19 às 21 horas), um subsídio especial para refeição de montante igual ao subsídio de refeição que se pratica na empresa.

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

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Subsídio de pequeno-almoço**

1 — A empresa concede um subsídio para pequeno-almoço, que será atribuído aos trabalhadores cujo início de prestação de trabalho normal se verifique entre as 0 e as 8 horas, inclusive, no montante fixado no n.º 5 do anexo v.

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

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Subsídio especial de pequeno-almoço**

1 — Os trabalhadores que, em regime de trabalho suplementar, iniciem a respectiva prestação antes das 6 horas e a prolonguem para além das 8 horas terão direito ao

subsídio especial para pequeno-almoço, de valor igual àquele que para esta refeição se encontra fixado na tabela de ajudas de custo.

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

Aos trabalhadores em regime de turnos será atribuído um subsídio de turno.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Aos trabalhadores que exerçam as funções de recebedor, recebedor pagador ou de pagador são devidos os abonos para falhas em vigor na empresa.

### CAPÍTULO VIII

#### Suspensão da prestação de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Entende-se por período de descanso semanal a suspensão da prestação de trabalho durante dois dias consecutivos por semana, que coincidirão com o sábado e com o domingo, salvo as exceções previstas neste acordo.

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

3 — Face às necessidades de elaboração de escalas de horários, poderão os dias de descanso não ser gozados consecutivamente, podendo, ainda, o descanso semanal complementar ser repartido.

4 — Os dois dias de descanso só poderão deixar de ser o sábado e o domingo:

a) Quando se trate de serviços que não encerram nem suspendem 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.

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

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

7 — Ao dia de descanso semanal obrigatório adiciona-se o período de repouso previsto na cláusula 58.<sup>a</sup>, excepto nas situações em que, por necessidade de funcionamento dos

serviços, tal não seja possível, garantindo-se neste caso o correspondente descanso compensatório.

8 — O disposto no número anterior considera-se cumprido, no todo ou em parte, quando seja concedido ao trabalhador um dia de descanso complementar, se este for contíguo ao dia de descanso semanal.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Ferriados

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

2 — São considerados feriados os que como tal se encontram previstos na lei:

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

3 — São igualmente considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde o trabalhador presta serviço.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Dispensa genérica

1 — A empresa concede dispensa genérica a todos os trabalhadores no dia 24 de Dezembro a partir das 13 horas e no dia 26 de Dezembro (dia completo), salvo o disposto no número seguinte.

2 — Na Região Autónoma da Madeira a dispensa do dia 26 de Dezembro será substituída por dispensa genérica na quarta-feira de cinzas até às 13 horas.

3 — A prestação de trabalho nos períodos referidos é considerada como prestação de trabalho em dia feriado.

##### SECÇÃO II

##### Férias

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, com a duração prevista na lei.

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

3 — 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 na lei e no presente acordo.

## SECÇÃO III

## Faltas

Cláusula 91<sup>a</sup>**Definição e tipos de falta**

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:

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

3 — Salvo os casos expressamente previstos na lei, os tempos de ausência inferiores ao período normal de trabalho diário serão adicionados até perfazerem a totalidade daquele, agrupando-se do seguinte modo:

- a) Ausências injustificadas;
- b) Ausências justificadas com perda de retribuição;
- c) Ausências justificadas sem perda de retribuição.

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

Cláusula 92.<sup>a</sup>**Faltas justificadas**

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da lei;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino nos termos da lei, bem como outras dadas ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei e do presente AE;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos da lei;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- j) As que, por lei, forem como tal qualificadas, nomeadamente as dadas na qualidade de bombeiro voluntário, ao abrigo do respectivo estatuto.

2 — Para efeitos do disposto na alínea *d*), consideram-se como correspondendo ao cumprimento de obrigações legais, as ausências motivadas pela obrigatoriedade de comparência em tribunais, polícia, ou outros organismos oficiais que requisitem a presença do trabalhador.

3 — Consideram-se incluídas nas ausências a que se refere a alínea *d*) do n.º 1, as dadas para consulta, tratamento e exame médico, pelo tempo estritamente necessário, sempre que não possam realizar-se fora das horas normais de serviço.

4 — No caso de ausências para doação de sangue, o trabalhador poderá faltar no próprio dia, devendo comunicar a ausência com a antecedência de cinco dias úteis, salvo em situações de urgência devidamente comprovadas.

Cláusula 93.<sup>a</sup>**Faltas justificadas sem retribuição**

Sem prejuízo do disposto na lei, determinam a perda de retribuição, ainda que justificadas, as seguintes faltas:

- a) Por motivo de doença, para os trabalhadores sujeitos ao regime da segurança social;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) Pelos motivos previstos no n.º 3 da cláusula anterior, quando na localidade em que o trabalhador presta serviço exista serviço clínico convencionado da especialidade pretendida;
- d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, na parte que excedam os créditos fixados neste acordo;
- e) As previstas na lei como determinando perda de retribuição, bem como as que, não implicando perda de retribuição, sejam superiores ao limite anual estabelecido pela lei;
- f) As, como tal, autorizadas ou aprovadas pela empresa.

Cláusula 94.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas no direito a férias**

As faltas que determinam perda da retribuição poderão, caso o trabalhador o prefira, ser descontadas no período de férias do ano respectivo ou do ano seguinte, no caso de já as ter gozado, o qual não poderá ser reduzido em mais de cinco dias úteis.

Cláusula 95.<sup>a</sup>**Situação de doença dos trabalhadores subscritores da CGA**

1 — Na situação de doença, os trabalhadores da empresa subscritores da CGA beneficiam de um regime específico previsto nos números seguintes.

2 — Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o direito de:

- a) Receberem a assistência prevista neste acordo;
- b) Salvo o disposto no n.º 3, receberem 100 % do vencimento durante os primeiros 30 dias; 85 % do 31.º ao 365.º dia; 60 % do 366.º ao 1095.º dia e 37,5 % do 1096.º dia em diante, até perfazerem os requisitos de aposentação. A contagem dos dias de doença para os efeitos previstos nesta alínea só será interrompida no caso de comparên-

cia ao serviço, pelo menos, durante 30 dias consecutivos, incluindo os dias de descanso semanal e feriados.

3 — A aplicação do disposto na parte inicial da alínea *b*) do n.º 2, quando o trabalhador adoeça fora do território nacional, será suspensa no caso de falta de comparência do trabalhador a junta médica para a qual tenha sido convocado.

4 — 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 estiver em vigor;
- 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.

5 — Para serem abrangidas pelo regime de maternidade devem as trabalhadoras, quando doentes, comunicar o facto ao serviço respectivo, a fim de beneficiarem do mesmo.

6 — O disposto nesta cláusula não abrange as doenças de natureza tuberculosa, nem as que forem qualificadas como doenças profissionais ou resultantes de acidentes de serviço.

7 — Quando portador de uma das doenças enunciadas no número seguinte, o trabalhador 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.

8 — Para efeitos do número anterior, as doenças a considerar são:

- a*) Tumores malignos;
- b*) Insuficiência cardíaca congestiva e insuficiência coronária insusceptível de compensação;
- c*) Cirroses hepáticas descompensadas;
- d*) Reumatismo crónico com anciloses ou deformações articulares importantes;
- e*) Paralisias por doenças vasculares-cerebrais ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem a deambulação e exijam a assistência de terceiros;
- f*) Doença infecciosa irreversível como síndrome da imunodeficiência adquirida (Sida), hepatite B não compensável, tuberculose evolutiva e hemofilia;
- g*) Paramiloidose.

9 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto no n.º 7 devem apresentar-se na junta médica referida com a periodicidade que esta indicar.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Comunicação e justificação de faltas

1 — Quando previsíveis, as faltas, bem como a indicação do motivo que as determine, serão comunicadas à hierarquia competente com a antecedência possível.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas e a indicação do motivo que as determinou, serão comunicadas no próprio dia em que tenham lugar ou logo que possível.

3 — Sem prejuízo de posterior confirmação pessoal e por escrito, a comunicação a que se refere o número anterior poderá ser feita telefonicamente ou por interposta pessoa, quando tal se mostre necessário.

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

5 — 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.

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

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador sem observância do estabelecido no presente acordo ou na lei, devendo a empresa comunicar por escrito tal qualificação ao trabalhador.

2 — As faltas injustificadas determinam a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, bem como o desconto na antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos.

3 — As faltas que tenham sido descontadas nas férias, ao abrigo da cláusula 94.<sup>a</sup>, não determinam perda da correspondente antiguidade do trabalhador.

#### SECÇÃO IV

##### Cedência ocasional

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional

1 — A cedência ocasional de trabalhadores pode verificar-se em qualquer outra situação para além das previstas na lei desde que haja acordo escrito entre a empresa, o trabalhador e a entidade cessionária.

2 — O contrato de cedência terá a duração que for acertada entre os contraentes e será renovado nos termos previstos nesse mesmo acordo.

#### SECÇÃO V

##### Licenças

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pres-

suponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do estabelecido imperativamente na lei, com excepção das que resultam da condição de beneficiário das obras sociais.

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

## CAPÍTULO IX

### Formação profissional

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A formação profissional consubstancia um direito e um dever quer da empresa, quer dos trabalhadores e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2 — A empresa deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades da empresa de qualificação dos trabalhadores.

3 — A empresa obriga-se a proporcionar aos seus trabalhadores acções de formação profissional adequadas à respectiva qualificação, nos termos previstos na lei.

## CAPÍTULO X

### Obras sociais e apoio social e cultural

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Obras sociais e apoio social e cultural

1 — Todos os benefícios que integram o esquema de obras sociais dos CTT obedecem ao previsto em regulamentação própria, não podendo ser alterados sem o acordo das partes.

2 — A regulamentação a que se refere o número anterior definirá o respectivo âmbito de aplicação.

3 — Definir-se-ão, também, os termos e condições em que os trabalhadores não subscritores da CGA serão abrangidos pelos benefícios referidos no n.º 1, à excepção do abono de família e prestações complementares.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Aposentações, acidentes e assistência na tuberculose

1 — A matéria relativa a aposentações e acidentes é regida pela legislação respectiva.

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.

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.

4 — Subsiste o regime dos trabalhadores referidos no n.º 2 quanto à assistência na tuberculose, que é aquele

que se encontra estabelecido na lei geral para o funcionalismo público.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Serviços de aconselhamento e apoio

A empresa, no contexto dos recursos disponíveis, porá à disposição dos seus trabalhadores um serviço de aconselhamento e apoio, com o objectivo de contribuir para a melhoria da realidade social da empresa através da resolução de problemas humanos provenientes da interacção dos indivíduos e dos grupos na situação socioprofissional que não encontrem apoio na regulamentação interna ou qualquer outra existente e que se revelem de urgente solução.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Actividades de natureza cultural e recreativa

A empresa apoiará, quer sob o ponto de vista financeiro, quer sob o ponto de vista de facilidades a conceder aos trabalhadores, na medida do possível, as iniciativas culturais, desportivas e recreativas promovidas pelo CDCR.

## CAPÍTULO XI

### Comissão paritária

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Constituição e competência

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

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

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

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

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

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

1 — Salvo deliberação em contrário, a comissão funcionará nos serviços centrais da empresa, sendo-lhe assegurado por esta o apoio administrativo necessário.

2 — 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.

3 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindi-

catos, ou seus assessores, que não sejam trabalhadores da empresa.

4 — A comissão reunirá a pedido de qualquer das partes outorgantes.

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

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

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

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Atribuições

São atribuições da comissão paritária interpretar as cláusulas do presente AE e integrar eventuais lacunas bem como outras atribuições que venham a ser fixadas por acordo entre as partes.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Deliberações

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

2 — Cada uma das partes dispõe de um voto.

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

4 — Das restantes deliberações fará obrigatoriamente parte a data de início de produção de efeitos.

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

### CAPÍTULO XII

#### Disposições finais

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Revogação da regulamentação anterior

1 — Com a entrada em vigor do presente AE é revogado o AE CTT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2008, com as modificações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2009, e o acordo de adesão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2009.

2 — São igualmente revogados todos os protocolos, regulamentos e normativos que se mostrem contrários ao disposto no presente AE ou com ele incompatíveis.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável

As condições de trabalho fixadas por este acordo são consideradas globalmente mais favoráveis do que as anteriores.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Regime legal

Às situações que não sejam objecto de regulação pelo presente AE aplicam-se as disposições previstas no Código do Trabalho ou na legislação laboral avulsa, que em cada momento estiverem em vigor, nomeadamente nas seguintes matérias:

- Direitos de personalidade dos trabalhadores;
- Igualdade e não discriminação;
- Protecção da maternidade e paternidade;
- Trabalhador-estudante;
- Férias, feriados e faltas;
- Saúde, higiene e segurança no trabalho; regime disciplinar.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições transitórias

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Licença ilimitada

1 — Aos trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 1969 continuarão a ser aplicáveis os regimes previstos nas cláusulas 38.<sup>a</sup> a 43.<sup>a</sup> do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006.

2 — Aos trabalhadores referidos no número anterior, as ausências por motivo de licença ilimitada descontam-se na antiguidade na empresa.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Grupos profissionais residuais

Os grupos profissionais constantes do quadro n.º 2 do anexo I mantêm-se como residuais e com o conteúdo funcional respectivo constante do anexo II.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Obras sociais

Os trabalhadores admitidos no quadro permanente da empresa a partir de 1 de Janeiro de 2010, poderão beneficiar — mediante adesão individual nos termos da regulamentação própria — do esquema de obras sociais a que se refere a cláusula 101.<sup>a</sup>, enquanto se mantiverem vinculados à empresa por contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Promoção garantida

1 — Para os trabalhadores admitidos no quadro permanente até 19 de Abril de 2008 inclusive, e que nessa data estavam integrados nos grupos profissionais e letras constantes das cols. 1 e 2 do quadro n.º 2 do anexo IV, é garantida, quando existente, a promoção que, para cada caso, está prevista na col. 5 do referido quadro n.º 2, operando-se a mesma de acordo com as regras constantes do anexo II do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2006, computando-se todo o tempo entretanto decorrido.

2 — A promoção prevista no número anterior produzirá efeitos à data em que o trabalhador tenha preenchido as regras constantes do anexo II do AE publicado no supramencionado *Boletim do Trabalho e Emprego*, e processar-se-á tendo em conta os valores em vigor à mesma data, nos termos previstos nas cols. 4 e 5 do quadro n.º 2 do anexo IV.

3 — Os trabalhadores que tenham já beneficiado, após 19 de Abril de 2008, de uma promoção processada de acordo com as regras a que se refere o número anterior, não são abrangidos pelo disposto no n.º 1

4 — Verificada a promoção prevista nos números precedentes, passa a aplicar-se ao trabalhador o disposto nos n.ºs 1 a 4 e 7 da cláusula 68.ª, efectuando-se a primeira progressão para a primeira posição de referência prevista na col. 6 do quadro n.º 2 do anexo IV correspondente ao grupo profissional e letra detidos pelo trabalhador em 19 de Abril de 2008.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e graus de qualificação

(cláusulas 22.ª, n.ºs 1 e 2, e 113.ª)

#### QUADRO N.º 1

### Categorias profissionais e graus de qualificação

Categoria profissional	Grau de qualificação
ESG — empregado/a de serviços gerais . . . . .	I
CRT — carteiro/a . . . . .	II
OAN — operador/a administrativo/a e de apoio ao negócio . . . . .	II
TCN — técnico/a . . . . .	III
TSR — técnico/a sénior . . . . .	IV
QS — quadro superior:	
Especialista I . . . . .	V
Especialista II . . . . .	VI
Especialista sénior . . . . .	VII

#### QUADRO N.º 2

### Categorias profissionais residuais

Categoria profissional	Grau de qualificação
MOT — motorista . . . . .	II
OSI — operador/a de sistemas informáticos . . . . .	III
TEP — técnico/a de equipamento postal . . . . .	III
TDG — técnico/a de desenvolvimento e gestão de sistemas . . . . .	IV

## ANEXO II

### Missão e conteúdo funcional

(cláusulas 22.ª, n.º 3, e 113.ª)

#### Grau de qualificação I

Executar actividades (manuais ou mecanizadas) de natureza elementar.

#### ESG — Empregado/empregada de serviços gerais

Efectuar actividades de suporte que não requeiram qualificação específica, nomeadamente no âmbito do registo e reprodução de dados e documentos, da limpeza e conservação de meios e infra-estruturas.

#### Grau de qualificação II

Executar a totalidade das operações incluídas no âmbito da actividade exercida, desde o contacto com o cliente (interno ou externo) até à finalização do serviço, operando os meios à sua disposição.

#### CRT — Carteiro/carteira

Executar tarefas inerentes à fase do ciclo operativo em que intervém;

Executar as tarefas inerentes às actividades de carga e descarga, acondicionamento, transporte, tratamento manual ou mecanizado de objectos postais, assegurando igualmente as decorrentes da operação dos meios utilizados, bem como a recolha dos indicadores de actividade;

Assegurar a recolha, distribuição, entrega e cobrança de objectos postais e outros serviços de terceiros;

Efectuar assistência e atendimento a clientes, em situações específicas, e colaborar na promoção e venda da gama de produtos e serviços comercializados pelos CTT.

#### MOT — Motorista (residual)

Conduzem viaturas automóveis, pesadas ou ligeiras, detectando e comunicando as deficiências verificadas. São responsáveis, em condições de diligência normal, pela carga transportada. Orientam e colaboram na carga e descarga do veículo que conduzem, manobrando, quando necessário, sistemas hidráulicos ou mecânicos, complementares da viatura. Providenciam, sempre que possível, pelo andamento do serviço, em caso de avaria do veículo ou outra anomalia.

OAN — Operador/operadora administrativo/a e de apoio ao negócio

Executar tarefas decorrentes do expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando o equipamento adequado (informático ou outro).

#### Grau de qualificação III

Organizar e executar as actividades ligadas à prossecução dos objectivos da respectiva área de trabalho, de forma a assegurar a satisfação dos clientes.

#### TCN — Técnico/técnica

Nas áreas operacionais:

Promover e comercializar o portefólio CTT, de acordo com os objectivos estabelecidos e as campanhas em curso;

Organizar e executar tarefas ligadas ao ciclo operacional dos correios, que requeiram conhecimento aprofundado deste ciclo e do portefólio CTT, visando melhorias de eficiência;

Executar os procedimentos necessários à finalização dos serviços, cobrança e assistência pós-venda, nos níveis de eficiência contratualizados com os clientes;

Monitorizar a satisfação dos clientes e promover a sua fidelização.

Nas áreas de apoio ao negócio:

Organizar e executar as tarefas decorrentes do expediente geral da empresa, que requeiram conhecimentos específicos (normas e regulamentos, processos de trabalho, tecnologia, etc.), utilizando o equipamento adequado;

Analisar a informação pertinente e efectuar propostas no sentido da melhoria dos procedimentos.

OSI — Operador/operadora de sistemas informáticos (residual)

Asseguram o planeamento, a execução e o controlo da operação dos equipamentos de tratamento automático da informação, de acordo com os objectivos, prioridades e orientações recebidas. Respondem pela gestão e protecção dos suportes magnéticos, garantindo o seu arquivo e a continuidade do registo da informação em condições adequadas. Promovem a intervenção dos serviços competentes, em caso de anomalias, em ordem a garantir o normal funcionamento e o acesso dos utilizadores ao sistema informático implantado. Executam tarefas elementares de detecção de anomalias funcionais ou operacionais nos equipamentos informáticos e providenciam no sentido da observância das condições ambientais adequadas ao normal funcionamento dos equipamentos. Coordenam tarefas de recolha sempre que a complexidade ou a dimensão o exija. Supervisionam, sempre que necessário, técnica e funcionalmente pequenas equipas de trabalho.

TEP — Técnico/técnica de equipamento postal (residual)

Profissionais que, possuindo formação especializada no domínio da electromecânica ou electrónica de equipamentos postais, executam trabalhos de instalação, construção e manutenção preventiva e correctiva dos equipamentos de mecanização postal e em todo o equipamento mecânico, electromecânico, eléctrico e electrónico no âmbito da exploração postal e das suas instalações, de acordo com instruções, planos de trabalho, esquemas, diagramas, especificações técnicas e normas e rotinas de manutenção, procedendo às medições, testes e ensaios necessários à detecção e reparação de avarias e ao controlo de qualidade. Podem sugerir ou propor alterações no modo de execução dos trabalhos, bem como proceder a adaptações nos métodos e procedimentos de trabalho com vista a atingir os melhores resultados. Colaboram, quando solicitados, na concepção e análise de projectos de instalação, construção ou adaptação de equipamentos mecânicos, electromecânicos e electrónicos e na definição das normas e rotinas de manutenção dos mesmos. Fiscalizam e inspecionam trabalhos adjudicados a terceiros, acompanhando a execução. Colaboram com outros trabalhadores na execução de trabalhos comuns, no âmbito da sua especialidade. Participam na programação e na implementação da formação de operadores e de outro pessoal. Colaboram em acções que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho e operacionalidade dos sistemas postais. Podem orientar ou coordenar tecnicamente outros trabalhadores ou equipas

na execução de trabalhos de instalação, construção, manutenção ou reparação de equipamentos, bem como dirigir núcleos de recuperação, reparação e montagem de equipamento postal. Podem no desempenho das suas funções executar tarefas de condução. Áreas de especialização: electrónica de equipamento postal; electromecânica de equipamento postal.

**Grau de qualificação IV**

Recolher e tratar a informação pertinente, por forma a monitorizar a satisfação e expectativas dos clientes e contribuir com propostas de solução para a resolução de problemas, de índole operacional.

TSR — Técnico/técnica sénior

Nas áreas operacionais:

Garantir a execução de processos operacionais;

Comercializar o portefólio de produtos e serviços, de acordo com a análise do mercado e concorrência, em função das necessidades e tendências identificadas;

Avaliar a satisfação dos clientes e propor medidas de fidelização e captação de receita;

Colaborar na análise de processos e procedimentos, redistribuição de recursos, organização de *layouts* e outros estudos que visem a adequação operacional ao intento estratégico;

Propor intervenções no sentido da optimização de processos, ganhos de eficiência e melhoria da qualidade de serviço.

Nas áreas de apoio ao negócio:

Garantir a execução de processos de suporte;

Propor as melhorias a introduzir nos processos e procedimentos de suporte, com vista à contínua adequação às necessidades do cliente interno e às actividades do negócio;

Promover a simplificação e a automatização de procedimentos, nomeadamente os decorrentes da recolha, tratamento, análise e disponibilização de informação;

Procurar, continuamente, ganhos de eficiência.

TDG — Técnico/técnica de desenvolvimento e gestão de sistemas (residual)

Profissionais que, de acordo com as suas competências, procedem à concepção, ensaio, implantação e reformulação de unidades de cadeias de tratamento automático, e executam estudos, trabalhos de instalação, construção, conservação e manutenção de equipamentos postais e sistemas que requerem uma elevada qualificação técnica, podendo conceber/planificar esses mesmos trabalhos, bem como definir as normas e rotinas de manutenção de equipamentos ou sistemas;

Programam aplicações e ou rotinas, executam adaptações de *software* e apoiam a utilização de equipamentos informatizados;

Colaboram com outros profissionais nas matérias que exijam conhecimentos técnicos no âmbito da sua especialização. Participam em acções que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho, designadamente

na formação e coordenação técnica/funcional de outros trabalhadores ou supervisão de trabalhos;

Podem, no desempenho das suas funções, executar tarefas de condução.

#### Grau de qualificação v, vi e vii

##### QS — Quadros superiores

Intervêm tecnicamente a nível da concepção, programação, execução e controlo das políticas empresariais, no âmbito dos processos de gestão em que se achem funcionalmente integrados.

#### Grau de qualificação v

##### Especialista I

Responsabilidade — o trabalho é-lhe atribuído com especificações e enquadramentos técnicos de pormenor, a partir dos quais actua com relativa autonomia. É sujeito a supervisão técnica frequente por parte do responsável imediato. Encarrega-se, esporadicamente, de garantir as articulações interfuncionais. Pode por vezes coordenar tecnicamente profissionais de qualificação igual ou inferior à sua.

Posicionamento estratégico — subordina o desenvolvimento dos seus trabalhos à observância dos enquadramentos de estratégia e de política empresarial que lhe são transmitidos, seguindo os planos e processos de actuação da sua unidade de colocação. Determina, com o responsável imediato, a sequência de actividades mais ajustada à consecução dos objectivos fixados, agindo numa perspectiva temporal de curto prazo, por norma decorrente do trabalho técnico especificamente atribuído.

Excelência técnica — detecta, analisa e trata os detalhes técnicos necessários à elaboração dos seus estudos e pareceres, por norma respeitantes à resolução de problemas confinados à área funcional respectiva. Presta atenção a factos e tendências envolventes que possam influenciar o seu trabalho. Atende a ideias de inovação, que procura incorporar na actuação prática, e age sobretudo a nível da execução técnica especializada. Possui a noção clara de que as necessidades do cliente, para o qual se acha orientado, deverão ser satisfeitas de forma adequada.

#### Grau de qualificação vi

##### Especialista II

Responsabilidade — o trabalho é-lhe atribuído com as orientações técnicas e de gestão consideradas mais relevantes, ficando sujeito a supervisão técnica, espaçada, pelo responsável imediato. Garante as articulações interfuncionais necessárias e pode coordenar tecnicamente, com ou sem carácter de continuidade, profissionais de qualificação igual ou inferior à sua.

Posicionamento estratégico — identifica os passos necessários para articular o desenvolvimento do seu trabalho com as estratégias e as políticas empresariais, cuja definição por vezes apoia, e possui a percepção clara dos pressupostos técnicos e das condicionantes delas decorrentes. Conhece, analisa e leva em conta a influência dos comportamentos organizacionais e as consequências

do processo de mudança, procurando agir tecnicamente sobre eles.

Excelência técnica — desenvolve projectos, acções e pareceres de considerável complexidade, identificando e estudando os aspectos relevantes, e determinando, por via de regra com algum apoio da sua supervisão técnica, os passos necessários para a realização dos objectivos fixados. Concretiza o seu trabalho, preponderantemente, a nível da execução técnica especializada, podendo também actuar, algumas vezes, no âmbito da concepção de instrumentos de gestão. Aberto frequentemente à pesquisa e adopção das melhores práticas, que subordina a uma orientação clara para o cliente.

#### Grau de qualificação vii

##### Especialista sénior

Responsabilidade — o trabalho é-lhe por via de regra confiado com explicitação dos objectivos finais, apenas condicionado pelas estratégias e políticas empresariais. Conduz, com grande autonomia técnica, projectos, acções e estudos de elevada complexidade, com implicações importantes para a gestão global da empresa. Pode coordenar tecnicamente, com ou sem carácter de continuidade, profissionais da mais elevada qualificação.

Posicionamento estratégico — participa de forma determinante na concepção das estratégias e das políticas empresariais, desenvolvendo-as posteriormente em objectivos específicos, planos, projectos, acções e soluções técnicas e de gestão. Contribui frequentemente, em grande parte por iniciativa própria, para a alteração de sistemas e instrumentos de gestão, concretizando soluções com impacto significativo em toda a organização e muito relevantes no que respeita ao processo de mudança empresarial.

Excelência técnica — decompõe com facilidade e segurança problemas complexos nos seus detalhes mais relevantes, analisa e articula os aspectos quantitativos e qualitativos, desenvolve abordagens profundas e criativas sobre as opções possíveis e suas implicações a nível empresarial e propõe soluções ajustadas e inovadoras. Trabalha com frequência a elevado nível de concepção técnica. Distingue-se por uma atitude permanente de procura, estudo e implementação das melhores práticas. Assume como prioridade a orientação para o cliente, incorporando-a por sistema nos trabalhos e projectos que concretiza.

### ANEXO III

#### Bandas salariais de referência

(cláusula 66.<sup>a</sup>, n.º 1)

Grau de qualificação	(Valores em euros)	
	Limite mínimo	Limite máximo
I .....	511	919,80
II .....	551,90	1 226,40
III .....	603	1 533
IV .....	674,60	1 836
V .....	868,70	1 779,90
VI .....	1 779,90	2 279,70
VII .....	2 147,10	2 703

Efeitos — 1 de Abril de 2009.

## ANEXO IV

## Progressão salarial garantida

## QUADRO N.º 1

(cláusula 68.ª, n.ºs 5 e 6)

(Valores em euros)

Grau de qualificação	Posição inicial	Posições de referência						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
I .....	511	–	551,90	603	641	671,30	735,50	788
II .....	551,90	603	641	671,30	746,10	830,10	914,10	998,10
III .....	603	641	671,30	746,10	861,60	998,10	1 176,80	1 355,40
IV .....	674,60	–	746,10	861,60	998,10	1 176,80	1 355,40	1 543,40

Efeitos — 1 de Abril de 2009.

## QUADRO N.º 2

(cláusula 115.ª)

(Valores em euros)

1	2	3	4	5	6					
					Posições de referência					
Grupo profissional em 19 de Abril de 2008	«Letra» em 19 de Abril de 2008	Categoria profissional	Vencimento de referência inicial	Próximo vencimento de referência	P1	P2	P3	P4	P5	P6
TSG	F G H	ESG	671,30 727,60 782,40	727,60 782,40 860,30					781,10	860,30 860,30
TRP	J	OAN	961,50	–						998,10
TIE	I' J	OAN	907,30 961,50	961,50 –						998,10 998,10
MOT	J	MOT (residual)	961,50	–						998,10
CRT	E F G H I J	CRT	641 671,30 727,60 782,40 860,30 961,50	671,30 727,60 782,40 860,30 961,50 –		726	781,10 781,10	835,70 835,70 835,70	932,80 932,80 932,80	998,10 998,10 998,10 998,10 998,10 998,10
TAC	H I J K	OAN	782,40 860,30 961,50 1 087	860,30 961,50 1 087 1 217,10				932,80	1 052,10 1 052,10	1 217,10 1 217,10 1 217,10
TRA	I J K L L1	TCN	860,30 961,50 1 087 1 217,10 1 293,20	961,50 1 087 1 217,10 – –			1 052,10	1 160,20 1 160,20	1 268,50 1 268,50 1 268,50 1 268,50	1 365,90 1 365,90 1 365,90 1 365,90 1 365,90
TPG	F G H I J K L L1	TCN	671,30 727,60 782,40 860,30 961,50 1 087 1 217,10 1 293,20	727,60 782,40 860,30 961,50 1 087 1 217,10 1 293,20 –	781,10 835,70	886,20 932,80 932,80	1 008,80 1 052,10 1 052,10 1 052,10	1 131,40 1 160,20 1 160,20 1 160,20 1 160,20	1 253,90 1 268,50 1 268,50 1 268,50 1 268,50 1 268,50	1 365,90 1 365,90 1 365,90 1 365,90 1 365,90 1 365,90 1 365,90 1 365,90
OSI /TEP	I J K  L L1	OSI (residual)/TEP (residual)	860,30 961,50 1 087  1 217,10 1 293,20	961,50 1 087 1 217,10  1 293,20 –			1 052,10	1 160,20 1 160,20	1 268,50 1 268,50 1 268,50	1 365,90 1 365,90 1 365,90  1 365,90 1 365,90
EDC TCF	K L L1	TSR	1 087 1 217,10 1 293,20	1 217,10 1 293,20 –			1 268,50	1 351,40 1 351,40 1 351,40	1 448,90 1 448,90 1 448,90	1 543,40 1 543,40 1 543,40

(Valores em euros)

1	2	3	4	5	6					
					Posições de referência					
Grupo profissional em 19 de Abril de 2008	«Letra» em 19 de Abril de 2008	Categoria profissional	Vencimento de referência inicial	Próximo vencimento de referência	P1	P2	P3	P4	P5	P6
	L2		1 376,50	–					1 448,90	1 543,40
	M1		1 466,40	–						1 543,40
ASG	J	TSR	961,50	1 087		1 160,20	1 268,50	1 351,40	1 448,90	1 543,40
	K		1 087	1 217,10				1 351,40	1 448,90	1 543,40
	L		1 217,10	1 293,20				1 351,40	1 448,90	1 543,40
	L1		1 293,20	1 376,50					1 448,90	1 543,40
	L2		1 376,50	1 466,40						1 543,40
	M1		1 466,40	–						1 543,40
TDG	J	TDG (residual)	961,50	1 087		1 160,20	1 268,50	1 351,40	1 448,90	1 543,40
	K		1 087	1 217,10				1 351,40	1 448,90	1 543,40
	L		1 217,10	1 293,20				1 351,40	1 448,90	1 543,40
	L1		1 293,20	1 376,50					1 448,90	1 543,40
	L2		1 376,50	1 466,40						1 543,40
	M1		1 466,40	1 543,40						1 543,40

Efeitos — 1 de Abril de 2009.

**ANEXO V****Cláusulas de expressão pecuniária**

- 1) Diuturnidades (cláusula 69.<sup>a</sup>) — €30,57.
- 2) Compensação por horário descontínuo (cláusula 74.<sup>a</sup>) — €32,85/mês.
- 3) Subsídio de condução (cláusula 79.<sup>a</sup>):
  - a) Automóvel/motociclo — €2,16/dia;
  - b) Velocípedes — €1,18/dia.
- 4) Subsídio de refeição (cláusula 81.<sup>a</sup>) — €9,01/dia.
- 5) Subsídio de pequeno-almoço (cláusula 83.<sup>a</sup>) — €1,83/dia.

Efeitos — 1 de Abril de 2009.

Lisboa, 17 de Agosto de 2010.

Pelos CTT — Correios de Portugal, S. A.:

*Estanislau José Mata Costa*, presidente do conselho de administração.*Pedro Amadeu de Albuquerque Santos Coelho*, vice-presidente do conselho de administração.

Pelo SINDETECO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média:

*José António de Jesus Arsénio*, secretário-geral-adjunto.*Ílídio Salgado Marçal*, secretário nacional.*Fernando da Costa Nogueira*, secretário nacional.*Victor Manuel Leal Pereira*, secretário nacional.

Pelo SINQUADROS — Sindicato de Quadros das Comunicações:

*Antonino Manuel Henriques Simões*, mandatário.*Eurico Domingos Pereira Lourenço*, mandatário.*Marta Alexandra Soares Botelho*, mandatária.

Pelo SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações:

*Pedro Jorge Rodrigues Duarte*, mandatário.*José Carlos Figueiredo Silva Nazaré*, mandatário.

Pelo SICOMP — Sindicato das Comunicações de Portugal:

*Carlos Fernando Paiva Ferreira da Silva*, dirigente nacional.*José António Ruivo Cacela*, dirigente nacional.

Pelo FENTCOP — Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

*Manuel Benjamim Esteves Fernandes*, vice-secretário-geral.*Carlos Sousa Amaro*, secretário nacional.*José Aníbal da Cruz Luís*, mandatário.

Pela CGSI — Confederação Geral dos Sindicatos Independentes:

*António José de Jesus Pombo*, mandatário.*Paulo Fernando Silva Rodrigues*, mandatário.

Pelo SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

*Maurício Pinheiro Vieira*, mandatário.*João da Gama Leitão*, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães*, mandatária.

Pelo SPEUE — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia:

*José de Lima Barbosa*, presidente da direcção executiva.*Joaquim Vieira Soares*, vogal da direcção executiva.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Maria João Teixeira Leite Dias Ribeiro*, mandatária.

Pelo FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros (em representação do SE — Sindicato dos Economistas):

*Teresa Maria Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos:

*Teresa Maria Oliveira Pinto*, mandatária.

Lisboa, 17 de Agosto de 2010.

Depositado em 1 de Setembro de 2010, a fl. 92 do livro n.º 11, com o n.º 204/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### **Contrato colectivo entre a CNIS — Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Deliberação da comissão paritária.**

Deliberação da comissão paritária, nos termos do artigo 493.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e no âmbito do contrato colectivo de trabalho, celebrado entre a CNIS e a FEPCES, celebrado na data de 22 de Junho de 2006 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2006, com posteriores publicações no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2007, n.º 11, de 22 de Março de 2009, e n.º 45 de 8 de Dezembro de 2009.

As partes acordam, nos termos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 111.ª do CCT:

1 — Deliberar a criação das seguintes profissões e categorias profissionais, bem como proceder à definição de funções inerentes às novas profissões, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação com a respectiva integração nos níveis de remuneração nos termos seguintes:

#### **ANEXO I**

##### **Definição de funções**

##### **Trabalhadores de habilitação e reabilitação e emprego protegido**

*Auxiliar de actividades ocupacionais.* — É o trabalhador que acompanha os jovens dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia os jovens na realização de actividades, dentro ou fora da sala, auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.

*Encarregados de emprego protegido e empresas de inserção.* — Coordena e controla as tarefas executadas por um número de trabalhadores, executa tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

*Monitor de CAO (actividades ocupacionais).* — De acordo com os planos individuais de desenvolvimento dos utentes, participa na definição das actividades a desenvolver, elabora os programas das áreas temáticas definidas, selecciona os métodos essencialmente demonstrativos a utilizar, prepara e desenvolve as actividades diárias, participa nos projectos de centro e nos processos de avaliação individual.

*Monitor/formador de habilitação e reabilitação.* — É o trabalhador que ministra cursos de formação a indivíduos portadores de deficiência, independentemente da sua tipologia ou grau, ou a indivíduos com problemas de aprendizagem. Elabora e desenvolve os programas e instrumentos práticos, técnicos e pedagógicos, necessários ao desenvolvimento e realização de acções de formação.

#### **Trabalhadores sociais**

*Técnico superior de mediação social.* — É o trabalhador que, de forma autónoma, atende e avalia beneficiários e utentes, procede à análise das situações individuais e promove o seu encaminhamento para as respostas adequadas a cada situação, estabelece os contactos e assegura a articulação necessários com serviços ou entidades, públicos ou particulares, com vista à integração e inserção pessoal, social ou profissional das pessoas atendidas, nomeadamente as mais desfavorecidas perante o mercado de trabalho ou em situação ou risco de exclusão social, acompanha, segue, avalia e investiga as situações por si trabalhadas.

*Técnico superior de educação social.* — É o trabalhador que concebe, investiga, executa, articula, potencia, apoia, gere, avalia projectos e programas assentes em redes, actores e parcerias sociais, assentes na prática sócio-educativa e pedagógica, desenvolvida em contexto social, fomentando a aprendizagem permanente, a minimização e resolução de problemas. Acompanha processos de socialização e inserção das pessoas reforçando as suas competências pessoais, sociais e profissionais.

*Técnico superior de animação sócio-cultural.* — É o trabalhador que investiga, integrado ou não em equipas multidisciplinares, o grupo alvo e o seu meio envolvente, diagnosticando e analisando situações de risco e áreas de intervenção sob as quais actuar. Planeia e implementa projectos de intervenção comunitária. Planeia, organiza e promove/desenvolve actividades de carácter educativo, cultural, desportivo, social, lúdico, turístico e recreativo, em contexto institucional, na comunidade ou ao domicílio, tendo em conta o serviço em que está integrado e as necessidades do grupo e dos indivíduos, com vista a melhorar a sua qualidade de vida e a qualidade da sua inserção e interacção social. Incentiva, fomenta e estimula as iniciativas dos indivíduos para que se organizem e decidam o seu projecto lúdico ou social, dependendo do grupo alvo e dos objectivos da intervenção. Acompanha as alterações que se verifiquem na situação dos utentes que afectem o seu bem-estar e actua de forma a ultrapassar possíveis situações de isolamento, solidão e outras.

*Mediador sócio-cultural.* — É o trabalhador que tem por função colaborar na integração de imigrantes e minorias étnicas, na perspectiva do reforço do diálogo intercultural e da coesão e inclusão sociais, para tal colaborando na resolução de conflitos sócio-culturais e na definição de estratégias de intervenção social; colaborando activamente com todos os intervenientes dos processos de intervenção social e educativa; facilitando a comunicação entre profissionais e utentes de origem cultural diferente; assessorando os utentes na relação com profissionais e serviços públicos e privados; promovendo a inclusão de cidadãos de diferentes origens sociais e culturais em igualdade de condições.

[...]