

**Acordo de empresa entre os CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial e texto consolidado**

Entre CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta, e SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços;

SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações;

SINCOR - Sindicato Independente dos Correios de Portugal;

SINQUADROS - Sindicato de Quadros das Comunicações;

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas;

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal;

SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual;

CGSI - Confederação Geral dos Sindicatos Independentes;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

Como resultado das negociações concretizadas entre os CTT e as associações sindicais outorgantes, é celebrado hoje, dia 4 de julho de 2018, o presente acordo de empresa que vem rever, em matéria salarial, o acordo de empresa entre as partes celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015 (AE CTT 2015), com as revisões parciais constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2016 e do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2017, nos seguintes termos:

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Âmbito e produção de efeitos**

1- O presente acordo obriga, por uma parte, a empresa CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Os aumentos remuneratórios decorrentes do presente acordo retroagem os seus efeitos a 1 de janeiro de 2018 e vigoram nos termos previstos nas cláusulas 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> do AE CTT 2015.

3- O acordo de empresa dos CTT abrange o território nacional, no âmbito do setor da atividade postal e as categorias profissionais constantes do anexo I do AE CTT 2015.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Aumentos remuneratórios**

1- As remunerações base mensais auferidas pelos trabalha-

dores abrangidos pelo presente acordo ao serviço dos CTT à presente data são aumentadas nos seguintes termos:

a) Remunerações base mensais até 1279,90 €: aumento de 1,3 %, sem prejuízo de ser garantido um aumento mínimo de 12,00 €;

b) Remunerações base mensais compreendidas entre 1279,91 € e 1903,80 €: aumento de 1,2 %;

c) Remunerações base mensais compreendidas entre 1903,81 € e 2790,40 €: aumento de 1,1 %.

2- Os valores dos limites salariais, previstos no anexo III e os valores das posições de referência previstos nos quadros 1 e 2 (colunas 4 e 5) do anexo IV, do AE CTT 2015, na versão resultante do acordo de revisão parcial publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2017, são aumentados, com efeitos a 1 de janeiro de 2018, nos termos referidos no número 1, passando a ter os valores que constam dos anexos III e IV do presente acordo.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Texto consolidado**

Tendo em conta que o presente acordo corresponde à terceira revisão parcial consecutiva do acordo de empresa celebrado entre os mesmos outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015 (AE CTT 2015), a presente convenção é acompanhada do texto consolidado do referido AE CTT, para efeitos do cumprimento do disposto no número 2 e na alínea d) do número 4, do artigo 494.º do Código do Trabalho.

ANEXO III

**Limites salariais de referência  
(Cláusula 66.<sup>a</sup> número 1)**

Grau de qualificação	Limite mínimo (€)	Limite máximo (€)
I	610,00	972,48
II	612,00	1 296,54
III	646,30	1 608,78
IV	717,60	1 926,65
V	918,60	1 964,88
VI	1 458,70	2 382,83
VII	2 244,12	2 821,10

ANEXO IV

**Progressão salarial garantida**

QUADRO 1

(Cláusula 68.ª números 5 e 6)

Grau de qualificação	Posição inicial (€)	Posições de referência (€)							
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
I	610,00	615,00	620,00	644,30	683,20	712,90	748,70	794,70	846,90
II	612,00	644,30	683,20	712,90	764,10	820,90	883,50	956,78	1 057,27
III	646,30	683,20	748,70	852,20	956,78	1 083,61	1 200,00	1 322,28	1 427,13
IV	717,60	820,90	956,78	1 083,61	1 200,00	1 322,28	1 427,13	1 521,55	1 621,33

QUADRO 2

(Cláusula 113.ª)

1	2	3	4	5	6	
Grupo profissional em 19/4/2008	«Letra» em 19/4/2008	Nova categoria profissional	Posição de referência inicial (€)	Próxima posição de referência (€)	Grau de qualificação	Posição de referência seguinte no quadro 1
CRT, MOT (residual)	E	CRT MOT (residual)	683,20	714,20	II	P4
	F		714,20	771,90	II	P5
	G		771,90	828,50	II	P6
	H		828,50	909,80	II	P7
	I		909,80	1 016,45	II	P8
	J		1 016,45	-	II	P8
TAC	H	OAN	828,50	909,80	II	P7
	I		909,80	1 016,45		
TRA	J	TNG	1 016,45	1 149,15	III	P6
	K		1 149,15	1 286,62	III	P7
	L		1 286,62	-	III	P7
TPG, OSI TEP	G	TNG OSI (residual) TEP (residual)	771,90	828,50	III	P3
	H		828,50	909,80	III	P4
	I		909,80	1 016,45	III	P5
	J		1 016,45	1 149,15	III	P6
	K		1 149,15	1 286,62	III	P7
	L		1 286,62	1 357,10	III	P8
	L1		1 357,10	-	III	P8
ASG, TDG	J	TSR TDG (residual)	1 016,45	1 149,15	IV	P4
	K		1 149,15	1 286,62	IV	P5
	L		1 286,62	1 357,10	IV	P6
	L1		1 357,10	1 444,43	IV	P7
	L2		1 444,43	1 538,85	IV	P8

### Declaração

Para efeitos do disposto na alínea g), do número 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 potencialmente abrangidos pelo presente AE cerca de 8537 trabalhadores.

Lisboa, 4 de julho de 2018.

CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta:

*António Pedro Ferreira Vaz da Silva*, na qualidade de vogal do conselho de administração e de membro da comissão executiva.

*Francisco Maria da Costa de Sousa de Macedo Simão*, na qualidade de vogal do conselho de administração e de membro da comissão executiva.

SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações:

*Eduardo Rita*, na qualidade de mandatário.

*Fernando Ambrioso*, na qualidade de mandatário.

*José Oliveira*, na qualidade de mandatário.

*Paulo Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços:

*José António de Jesus Arsénio*, na qualidade de secretário-geral.

*Ilídio Salgado Marçal*, na qualidade de secretário nacional.

*Vitor Manuel Antunes Ferreira*, na qualidade de secretário nacional.

SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações:

*Pedro Jorge Rodrigues Duarte*, na qualidade de mandatário.

*Rui Alexandre Silva Miranda de Carvalho Feixeira*, na qualidade de mandatário.

SINCOR - Sindicato Independente dos Correios de Portugal:

*Paulo Fernando Lela Vilariço*, na qualidade de mandatário.

*José Manuel Alves Jorge*, na qualidade de mandatário.

SINQUADROS - Sindicato de Quadros das Comunicações:

*António Manuel Henriques Simões*, na qualidade de mandatário.

*Eurico Domingos Pereira Lourenço*, na qualidade de mandatário.

*Paulo Jorge de Carvalho Branco*, na qualidade de mandatário.

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

*Jorge Manuel Madureira Jesus Saldanha*, na qualidade

de mandatário.

*Luís Miguel de Sousa Carvalho*, na qualidade de mandatário.

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

*Victor Manuel Martins*, na qualidade de mandatário.

*Luís Vitor Rijo Alves Fernandes*, na qualidade de mandatário.

*Paulo Francisco Correia Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

*Carlos Alberto Simões Vicente*, na qualidade de mandatário.

SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

*Maurício Pinheiro Vieira*, na qualidade de mandatário.

*Américo Paulo Mendonça da Silva*, na qualidade de mandatário.

CGSI - Confederação Geral dos Sindicatos Independentes:

*Amândio Cerdeira Madaleno*, na qualidade de mandatário.

*Elisabete Maria Ribeiro Cruz*, na qualidade de mandatária.

*Elsa Susana Alves Neves*, na qualidade de mandatária.

SERS - Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Manuel Oliveira Gamboa*, na qualidade de mandatário.

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, na qualidade de mandatária.

### Texto consolidado

Acordo de empresa entre CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta e SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços;

SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações;

SINQUADROS - Sindicato de Quadros das Comunicações;

SINCOR - Sindicato Independente dos Correios de Portugal;

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal;

SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual;

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas;

CGSI - Confederação Geral dos Sindicatos Independentes;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Enge-

nheiros Técnicos e Arquitetos.

Na qualidade de, respetivamente, empregador e associações sindicais representantes dos trabalhadores dos CTT, é celebrado, hoje, dia 6 de fevereiro de 2015, o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

#### Artigo 1.º

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

#### Artigo 2.º

O presente acordo de empresa revoga o AE/CTT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2013.

#### Artigo 3.º

Para efeitos do disposto na alínea g), do número 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 9122 trabalhadores.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.ª

###### Área e âmbito

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

2- O presente AE abrange o território nacional, no âmbito do setor da atividade 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 ao presente AE, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

a) Anexo I - Categorias profissionais e graus de qualificação;

b) Anexo II - Objetivo e conteúdo funcional das categorias profissionais e graus de qualificação;

c) Anexo III - Limites salariais de referência;

d) Anexo IV - Progressão salarial garantida;

e) Anexo V - Cláusulas de expressão pecuniária;

f) Anexo VI - Progressão de dirigentes sindicais.

##### Cláusula 2.ª

###### Vigência, renovação e caducidade

1- O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias

após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*<sup>1</sup>.

2- O presente AE vigora pelo prazo de 24 meses, salvo quanto às disposições de matéria salarial e pecuniária 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- Havendo denúncia, o AE mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.

##### Cláusula 3.ª

###### 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 sessenta dias 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 receção daquela.

4- As reuniões iniciar-se-ão no prazo máximo de quinze dias, a contar da data da receção 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, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

7- Em caso de proposta de revisão, a entidade destinatária pode recusar-se a negociar antes de decorrerem seis meses de vigência do AE ou de sua posterior revisão, devendo informar o proponente no prazo de 10 dias úteis.

8- No caso previsto no número precedente o prazo para a resposta referida no número 3 iniciar-se-á no final do sexto mês a contar da vigência do AE e as reuniões nos termos do número 4.

### CAPÍTULO II

#### Direito sindical e exercício da ação sindical

##### Cláusula 4.ª

###### Princípios gerais

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

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

3- As infrações ao disposto no número anterior são punidas nos termos da lei.

4- É nulo e de nenhum efeito legal todo o ato que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar o

<sup>1</sup> O AE CTT 2015 foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015, distribuído em 2 de março de 2015, tendo entrado em vigor no dia 7 de março de 2015.

trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas atividades 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 socioprofissionais 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 do número 2, alínea a), cláusula 6.<sup>a</sup>

6- A empresa obriga-se ainda a:

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se refere, o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respetivo mapa de quotizações.

2- Quando se verificarem erros na dedução das quotizações sindicais, a empresa procederá à respetiva retificação até ao final do mês seguinte à deteção dos mesmos e 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 respetiva quota sindical, tal desconto só deixará de efetuar-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 número 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 adotar tal sistema de cobrança.

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Membros da direção

1- São considerados membros da direção aqueles que,

como tal, são definidos nos estatutos das associações sindicais respetivas.

2- Sem prejuízo de outros direitos consignados na lei, no presente acordo e respetiva regulamentação, são garantidos os seguintes direitos aos membros da direção 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 previsto nos regimes disciplinares aplicáveis;

c) Não poderem ser afetados 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 ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço;

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

3- Os membros da direção identificam-se por documento próprio passado pelas respetivas associações sindicais.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### 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) Dispõem nos locais de trabalho com cento e cinquenta 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) Dispõem, nos locais de trabalho com menos de cento e cinquenta trabalhadores, sempre que o requeiram, de um local apropriado para o exercício das suas funções;

c) Procederem à divulgação referida na alínea b) do número 5 da cláusula 4.<sup>a</sup>;

d) Não podem ser transferidos sem o seu acordo, salvo nos casos de mudança total ou parcial 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 direções 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 respetivo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Créditos e faltas dos membros das direções de associações sindicais**

1- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção de associação sindical outorgante do presente acordo 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 direção 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 número 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 direção a que se refere o número anterior beneficiam de um crédito de horas correspondente a:

a) Nos casos das alíneas a) a c) do número 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) do número 2, 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 direção cuja identificação tenha sido comunicada à empresa nos termos do número seguinte.

5- A direção 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 direção, 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- A direção da associação sindical pode, sempre que o entender, proceder à substituição dos membros indicados

nos termos do número anterior, para efeitos da atribuição do crédito de horas, devendo para o efeito informar a empresa por escrito dessa alteração com a antecedência mínima de 15 dias.

7- Os membros da direção da associação sindical que beneficiam dos créditos referidos no número 3, e cuja identificação foi comunicada à empresa nos termos dos números 5 ou 6, usufruem do direito a faltas justificadas.

8- Os demais membros da direção usufruem do direito a faltas justificadas nos termos da lei.

9- 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 respetivas, o qual não afeta a remuneração ou quaisquer outros direitos ou regalias emergentes do presente acordo.

10- 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 efetivo. 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 número 1, os delegados sindicais deverão avisar, por escrito, o serviço a que pertençam 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 respetivos órgãos estatutários, não diretivos, eleitos pela respetiva 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 2 dias por cada associação sindical, nos casos previstos nas alíneas a) a c) do número 2 da cláusula 8.<sup>a</sup>;

b) Até 4 dias por cada associação sindical, nos casos previstos nas alíneas d) a f) do número 2 da cláusula 8.<sup>a</sup>;

c) Até 6 dias por cada associação sindical, nos casos previstos nas alíneas g) e h) do número 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 5 dias úteis de antecedência, a efetuar pela direção da respetiva associação sindical.

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 15 horas em cada ano, as quais contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só poderão ser convocadas pelas estruturas sindicais ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores do respetivo 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 24 horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

5- Se houver motivo urgente e autorização do dirigente do serviço onde aquelas reuniões se realizam, o período de 24 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 5 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 5 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 e a solicitação destes, certificado donde conste a antiguidade do trabalhador, categorias profissionais que lhe foram atribuídas e cargos desempenhados;

d) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de che-

fia que tratem com correção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer advertência, em princípio, seja feita em particular e de 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) Disponibilizar a todos os sindicatos signatários deste acordo e a todos os locais de trabalho o boletim oficial e o noticiário oficial, através dos meios de comunicação que vierem a ser utilizados como suporte;

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 proteção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenham;

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

l) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afetem ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar;

m) Disponibilizar a cada trabalhador o presente AE, bem como informação relevante sobre matéria laboral aplicável, e, ainda, no ato de admissão, disponibilizar cópia do regulamento de obras sociais e respetiva ficha de inscrição;

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

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

p) Garantir aos membros dos corpos gerentes das associações sindicais, delegados sindicais ou outros representantes dos trabalhadores, como tal por estes reconhecidos, o exercício normal destes cargos, não pondo obstáculos ao exercício das respetivas 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 atuado 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, direta ou indiretamente, salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou no presente AE;

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 na lei ou 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 tratarem os clientes e o público, em geral, de forma correta;

b) Comunicar por escrito ao serviço, no prazo máximo de trinta dias, quaisquer alterações sobre aspetos 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, efetuada 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 respetivo 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, direta ou indireta, própria ou por interposta pessoa, nos serviços, nas obras ou nos fornecimentos destinados à empresa ou nos projetos 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 infrações ao disposto na presente cláusula são suscetíveis de constituir para a empresa justa causa de cessação do contrato de trabalho, apurada nos termos legais.

#### 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, adotando ou propondo medidas de sua iniciativa ou sugeridas pelos trabalhadores que chefiam;

b) Colaborarem na preparação dos trabalhadores que chefiam;

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

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

e) Tratarem com correção 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>

##### Formação profissional

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 com base no diagnóstico das necessidades da empresa de qualificação dos trabalhadores.

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

4- Mediante solicitação do trabalhador, a empresa fornecer-lhe-á declaração donde conste o seu registo individual de formação.

#### Cláusula 18.<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 outorgantes do AE, políticas de ação positivas tendo



em vista melhorar a situação das trabalhadoras e alargar o leque das suas funções profissionais.

3- A empresa facultará aos sindicatos referidos no número precedente estatísticas por sexo relativamente à estrutura do emprego, estrutura salarial e acesso à formação profissional por curso.

4- Para efeitos do disposto no número 1, a empresa tomará em especial consideração as situações relativas a trabalhadoras grávidas e a trabalhadores com filhos menores de 12 anos, com deficiência ou doença crónica.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Direito de reclamação

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

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

b) Quando as julgue ilegítimas;

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

d) Quando da sua execução se possa recear prejuízos que seja de supor não tenham sido previstos.

2- Se o pedido de confirmação das ordens ou instruções por escrito não for satisfeito em tempo de permitir o seu cumprimento, o trabalhador comunicará, também por escrito, ao imediato superior hierárquico os termos exatos das ordens ou instruções recebidas e do pedido formulado, bem como a não satisfação deste, executando seguidamente a ordem ou instrução, salvo se houver prejuízo para pessoas ou bens que lhe estejam confiados.

3- Se as ordens ou instruções não forem passíveis de qualquer demora ou se for ordenado o seu imediato cumprimento, o trabalhador fará a comunicação referida no número anterior logo após a sua execução, sem prejuízo da parte final do mesmo número.

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

#### Cláusula 20.<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 direto 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 trinta 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, diretamente à comissão executiva, obrigando-se esta a dar uma resposta em prazo idêntico ao referido no número anterior.

5- O disposto nesta cláusula é igualmente aplicável à reclamação sobre o resultado das avaliações a que o trabalhador tenha sido sujeito.

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- Todos os trabalhadores estão sujeitos ao poder disciplinar da empresa.

2- Nos termos definidos pela lei, o regime disciplinar constante da Portaria n.º 348/87, de 28 de abril, aplica-se aos trabalhadores integrados no quadro permanente até 18 de maio de 1992 (inclusive).

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

4- O previsto na presente cláusula não prejudica a aplicação de regimes legais que venham a incidir sobre a mesma matéria.

## CAPÍTULO IV

### Enquadramento profissional

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Definição de conceitos

Para efeitos do presente AE, considera-se:

a) Grau de qualificação - nível de competências do exercício de categorias profissionais, com um objetivo funcional comum;

b) Categoria profissional - designação profissional a que corresponde um determinado conteúdo funcional.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais, graus de qualificação, objetivo e conteúdo funcional

1- Os trabalhadores são enquadrados nas categorias profissionais e graus de qualificação constantes do anexo I.

2- O objetivo e o conteúdo funcional de cada grau de qualificação e categoria profissional constam do anexo II.

#### Cláusula 24.<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 ações de formação, exer-

cício de funções em estruturas de representação coletiva 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 número 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 verificar igual à diferença entre a remuneração que aufera e a que corresponder à posição 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 25.<sup>a</sup>

##### **Reclassificação profissional**

1- Por motivo de incapacidade superveniente do trabalhador, atestada pelos serviços de saúde do trabalho da empresa, para o desempenho das funções inerentes à categoria detida, pode aquele ser reconvertido para outra categoria profissional, mediante acordo escrito entre a empresa e o trabalhador.

2- No caso de mudança para categoria correspondente a grau de qualificação inferior, será garantida ao trabalhador a manutenção da retribuição que o mesmo vinha auferindo até ao momento em que, por via de atualização salarial ou progressão salarial garantida na nova categoria em que o trabalhador tenha sido reclassificado, lhe couber remuneração e diuturnidades que somem quantitativos superiores.

3- Mediante acordo escrito entre a empresa e o trabalhador pode este ser reclassificado numa categoria profissional correspondente a grau de qualificação inferior àquela que detinha, passando a auferir a retribuição da nova categoria, desde que preenchidos os requisitos legais.

4- Nos casos previstos nos números anteriores o trabalhador, para efeitos de progressão salarial garantida, manterá a pontuação que detinha na posição de referência do grau de origem, sendo a primeira progressão, a existir, para a posição de referência, prevista na categoria em que foi reclassificado, de valor imediatamente superior ao valor da posição de referência anteriormente detido pelo trabalhador.

#### Cláusula 26.<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 anterior-

mente 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 progressão para os graus de qualificação V, VI e VII está sujeita a um período experimental de 3 meses, durante o qual por iniciativa do trabalhador ou da empresa, sem necessidade de qualquer fundamento, pode a progressão ser anulada, retomando o trabalhador o grau de qualificação, categoria profissional, posição de referência e retribuição anteriores.

#### Cláusula 27.<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 da 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 número 1.

3- Aos trabalhadores readmitidos não será contado, 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.

## CAPÍTULO V

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

#### SECÇÃO I

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Determinação de necessidades**

A empresa determinará as suas necessidades de recursos humanos, baseando-se em critérios de carácter técnico, tendo em vista promover o desenvolvimento profissional dos trabalhadores e a melhoria da eficiência do funcionamento da empresa.

#### Cláusula 29.<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 30.<sup>a</sup>

##### Admissões

1- Os trabalhadores podem ser admitidos por contrato de trabalho de duração indeterminada ou nas modalidades contratuais previstas na lei.

2- No ato 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;
- f) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Os candidatos com 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 pessoas com deficiência.

#### Cláusula 31.<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 de:

- a) 90 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais dos graus de qualificação I a III;
- b) 50 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais do grau de qualificação IV;
- c) 210 dias para os trabalhadores com a categoria de quadro, graus de qualificação V a VII.

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 6 meses, ou inferior a 6 meses, respetivamente.

3- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio, salvo nos casos previstos na lei, e sem necessidade de invocação de qualquer motivo, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- A duração de anteriores vínculos contratuais entre as mesmas partes, nomeadamente decorrentes de contratação a

termo, será tida em conta no cômputo do período experimental, nos termos da lei, desde que o novo vínculo seja constituído antes de decorrido um período de tempo equivalente a 1/3 da duração do contrato anterior, incluindo as renovações do mesmo.

#### Cláusula 32.<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 acidental 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 do contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, direta ou indiretamente, 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 desta 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.

3- Nas situações de substituição direta ou indireta de um ou mais trabalhadores, previstas no número anterior, as funções a exercer pelo trabalhador substituto, as quais se devem compreender dentro da respetiva categoria profissional, podem não coincidir integralmente com as exercidas pelo trabalhador, ou trabalhadores substituídos, quando o exercício das tarefas concretas cometidas a este, ou a estes, dependa de atributos, conhecimentos ou experiência que o trabalhador substituto não possua.

## SECÇÃO III

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Cargos de direção e chefia

1- Os cargos de direção 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 direção 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 é considerado para efeitos de atribuição de pontos no âmbito da progressão salarial garantida, nos termos da cláusula 68.<sup>a</sup> e do anexo IV.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Funções especiais

1- As funções cujo exercício pressuponha a existência de uma especial relação de confiança, nomeadamente, funções de consultoria e de assessoria a diretores ou a membros do conselho de administração, bem como de secretariado, serão exercidas em comissão de serviço.

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- O disposto no número 4 da cláusula 33.<sup>a</sup> é aplicável às comissões de serviço previstas na presente cláusula.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Cessação 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.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Substituição

1- No caso de substituição de trabalhador que exerça um cargo de direção 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 8 meses, findo o qual se procederá à aplicação das normas do preenchimento de cargos de direção e chefia.

3- O disposto no número anterior não é aplicável no caso da ausência do titular do cargo ter sido determinada por impedimento que lhe não seja imputável, frequência de ações 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.

## CAPÍTULO VI

### Prestação do trabalho

## SECÇÃO I

### Local de trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Conceito de local de trabalho

1- Entende-se por local habitual de trabalho, sem prejuízo do disposto no número 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 do que um local de trabalho para satisfação de necessidades de estabelecimentos que não justificam a afetação 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, quando tais situações ocorram no mesmo dia de trabalho.

## SECÇÃO II

### Deslocações em serviço

#### Cláusula 38.<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 projetos ou programas previamente aprovados, as deslocações em serviço não poderão exceder, em regra, 6 meses seguidos relativamente a cada trabalhador.

5- A existência de prejuízos sérios diretamente decorrentes da deslocação, que fundamentadamente sejam alegados pelo trabalhador, deverão ser ponderados pela empresa na decisão de deslocação temporária de serviço.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Regresso ao local habitual de trabalho

1- Nas deslocações em serviço, para uma distância igual ou inferior a 50 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 50 km e inferior a 120 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 120 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, efetua-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 respetivas.

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, efetuar uma deslocação, por cada período de 30 dias, ao seu domicílio, com as despesas de viagem pagas pela empresa.

#### Cláusula 40.<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 respetiva;

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

2- Ao pagamento como trabalho normal do tempo necessário à deslocação entre a residência e o local temporário de trabalho, e vice-versa, na parte em que exceda o tempo de deslocação normal entre a residência e o local habitual de trabalho, que ultrapasse o horário de trabalho.

3- O disposto na alínea b) do número 1 desta cláusula aplica-se independentemente do disposto na alínea d) do número 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Condições para atribuição de ajudas de custo

1- As condições para atribuição de ajudas de custos são as constantes nos números seguintes.

2- 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.

3- 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 efetuem despesas em localidades diferentes, pelo somatório das ajudas de custo referentes às refeições e alojamento.

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

#### Cláusula 42.<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 respetivas despesas, na parte em que se encontrem garantidas;

b) Por motivo de frequência de estágio ou qualquer outra ação 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) Efetuadas por trabalhadores em funções de distribuição e/ou de condução;

d) As que impliquem a utilização de transporte cujo preço inclua alimentação ou pernoita, pelo tempo de duração da viagem;

e) As que se verifiquem na área coincidente com o respetivo local de trabalho;

f) As que se verifiquem para local situado a uma distância igual ou inferior a 10 km, contados nos termos do número 4 da cláusula 39.<sup>a</sup>;

g) As que se verifiquem para a localidade da residência do trabalhador.

2- Nos casos previstos na alínea b) do número 1, aplicar-se-á, quanto aos dias de partida e chegada, o disposto no número 1 da cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cláusula 43.<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 d) do número 1 da cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Deslocações de carácter excecional

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

#### Cláusula 45.<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 46.<sup>a</sup>

##### **Procedimentos**

1- O trabalhador que tiver direito ao abono de ajudas de custo deverá preencher o respetivo 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 trinta 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- Excetuam-se do disposto no número anterior os serviços autorizados a usar o sistema de pagamento por conta dos respetivos adiantamentos, mediante o recibo passado no impresso cuja periodicidade, para casos isolados, poderá ser quinzenal.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Prazos**

1- Os impressos a que alude a cláusula anterior devem ser enviados aos serviços processadores até ao dia cinco 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 48.<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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Modalidades**

1- Os trabalhadores podem mudar de local de trabalho por acordo, por interesse da empresa, por conveniência de serviço ou permuta, nos termos da lei e do presente AE.

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 50.<sup>a</sup>

##### **Transferência por acordo da iniciativa do trabalhador**

1- As transferências por acordo podem resultar da iniciativa do trabalhador.

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

1.º Maior antiguidade na categoria profissional;

2.º Maior antiguidade na empresa;

3.º Melhor avaliação de desempenho;

4.º Juntar-se ao agregado familiar.

3- 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, 2.º e 3.º critérios referidos no número anterior, preferirá o candidato que já se encontrar a prestar serviço na referida área.

4- 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 categoria profissional.

5- Para efeitos do disposto nos números 3 e 4, a empresa anunciará as vagas a preencher, através dos meios de comunicação interna, de modo a que todos os trabalhadores possam ter conhecimento.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Transferência por interesse da empresa**

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 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 nos termos seguintes:

- a) 30 dias, se a distância entre o anterior local de trabalho e no novo local for superior a 50 km;
- b) 15 dias, se a distância entre o anterior local de trabalho e novo local de trabalho for igual ou inferior a 50 km.

Cláusula 52.<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 seleção 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, ou menor tempo de colocação na localidade de origem, se se tratar de transferência para fora da localidade, sendo que, 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 avisados do facto com a antecedência prevista no número 2 da cláusula anterior.

5- Para efeitos do número 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 fazer cessar o contrato de trabalho, mediante comunicação escrita à empresa, com direito a uma indemnização de acordo com a respetiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano, sendo a fração calculada proporcionalmente, não podendo em qualquer caso ser inferior ao equivalente a 3 meses.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Despesas decorrentes de mudança definitiva de local de trabalho**

1- No caso de mudança definitiva de local de trabalho por interesse da empresa ou por conveniência de serviço, 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 seis 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 onde é transferido, e aquela que, com o acordo da empresa, vier a pagar no primeiro 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 cinco dias úteis consecutivos dentro do prazo de trinta dias, fixado para a apresentação no novo local de trabalho. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, a referida dispensa pode ser gozada noutra 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 três meses de ajudas de custo, e o restante em três 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 custo de transporte ou da diferença do passe de transporte coletivo que, sendo necessário e suficiente, implique menores encargos;

- b) Por acordo entre as partes e em alternativa ao previsto na alínea anterior, um mês de vencimento.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Permutas**

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

2- A permuta é um meio excecional 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 respetiva chefia.

4- Os trabalhadores devem efetuar a permuta no mesmo dia e a mesma efetiva-se nos termos da autorização concedida pela empresa.

5- Nas situações decorrentes da presente cláusula as despesas decorrentes da alteração do local de trabalho correm por conta dos permutantes.

## SECÇÃO IV

### 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 oito horas diárias e trinta e nove horas semanais.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Regime de adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário previsto no número 2 da cláusula anterior pode ser aumentado até ao máximo de 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- O acerto da duração do período normal de trabalho poderá processar-se através da redução ou do aumento 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.

3- A duração média do trabalho semanal, nos casos previstos nos números anteriores é apurada por referência a períodos máximos de seis meses.

4- Durante a sua execução, o período de referência apenas pode ser alterado quando razões objetivas ligadas ao funcionamento da empresa ou à organização do serviço o justificarem.

5- A prestação de trabalho nos termos previstos na presente cláusula deve ser comunicada ao trabalhador com uma antecedência mínima de 15 dias.

6- 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 atividade no regime de adaptabilidade.

7- Os trabalhadores com deficiência ou doença crónica serão dispensados da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, mediante comprovativo do impedimento, emitido pelos serviços de saúde do trabalho da empresa, desde que o solicitem expressamente.

#### Cláusula 57.<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 58.<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 número 2 desta cláusula.

4- Sempre que as condições particulares de laboração ou do serviço o justifiquem, o intervalo de descanso poderá ser superior a duas horas ou inferior a uma.

5- Nas situações de horário em regime de adaptabilidade poderá ser determinado mais do que um intervalo de descanso, nomeadamente de forma a garantir que não sejam excedidos os limites legais ou convencionais de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 59.<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 o efeito elaboradas as escalas respetivas com a participação dos trabalhadores e posteriormente afixadas em cada local de trabalho.

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

5- O disposto no número 3 não será aplicável a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, nos casos em que tal seja determinado por prescrição médica.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde 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;
- d) Trabalhadoras grávidas.

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 57.<sup>a</sup>, será reduzida proporcionalmente à duração do horário.

## SECÇÃO V

### Horário de trabalho

#### Cláusula 61.<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 dos intervalos de descanso, bem como do descanso semanal.

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 ser-lhe-á 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- A alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere direito a compensação económica.

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

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

11- As modalidades e os horários de trabalho existentes à data da entrada em vigor do presente AE, que não se mostrem conformes ao nele previsto mas que, na ocasião da sua

implementação, tenham sido objeto de informação e consulta das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores podem continuar a ser praticados pela empresa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horários

Os horários podem revestir, nomeadamente, as modalidades seguintes:

a) Horários 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 está obrigado a um período de permanência fixo, podendo variar as horas de início e termo dentro de várias hipóteses colocadas à sua escolha, sendo o período normal de trabalho semanal computado no período de referência fixado pela empresa;

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 57.<sup>a</sup>

#### 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 VI

### Trabalho suplementar

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho e como tal considerado pela lei.

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

a) Situações de emergência ou em ocorrências imprevisíveis que afetem a regularidade da exploração;

b) Quando se verificarem elevadas percentagens de efetivos ausentes, incluindo ausências por motivo de férias;

c) Para realização de tarefas anuais de curta duração.

3- Nenhum trabalhador poderá prestar mais do que duzentas horas de trabalho suplementar em cada ano, excetuando-se as situações de grave emergência e os casos em que se mostre absolutamente inoportuno a sujeição do período de trabalho efetivo 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 correção, designadamente pela reformulação da dotação necessária para aquele efeito.

5- Da existência de elevada percentagem de efetivos 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 efetivamente 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 justifiquem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:

a) Qualidade de trabalhador estudante;

b) Durante a gravidez e até doze meses após o parto ou durante todo o tempo que durar a amamentação se tal for necessário para a saúde da mãe ou da criança;

c) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico;

d) Ter o trabalhador atingido 55 anos de idade.

9- Sempre que, em virtude da prestação de trabalho suplementar e em face da inexistência de transporte público coletivo, o trabalhador tenha comprovadamente acréscimo de despesas com o seu transporte, a empresa assegurará o transporte do trabalhador ou o pagamento do acréscimo da despesa efetuada.

## SECÇÃO VII

### Trabalho noturno

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno aquele que é prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes:

a) A partir da data de entrada em vigor do presente AE<sup>2</sup>, o trabalho noturno é aquele que é prestado entre as 21 horas de um dia e as 8 horas do dia imediato;

b) A partir de 1 de janeiro de 2016, considera-se trabalho noturno aquele que é prestado nos termos do número 1.

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

3- Sem prejuízo dos casos previstos na lei, os trabalhadores que atinjam 55 anos de idade poderão ser dispensados, a seu pedido, da realização de trabalho noturno.

4- Os trabalhadores que prestam serviço noturno, 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>

##### Limites salariais de referência

1- O anexo III estabelece os limites mínimos e máximos de referência das remunerações dos graus de qualificação de cada categoria profissional.

2- Nenhum trabalhador pode receber uma remuneração mensal inferior ao limite mínimo previsto para o grau de qualificação da sua categoria profissional.

3- O trabalhador pode auferir uma remuneração superior ao respetivo limite máximo de referência, sem que daí decorra a alteração do seu grau de qualificação e da sua 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 respetivo 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 salarial dos trabalhadores do quadro permanente constantes do anexo IV faz-se para as posições de referência nele previstas, 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

<sup>2</sup> 7 de março de 2015.

referência, 6 pontos progredirá automaticamente para a posição de referência imediatamente seguinte prevista no anexo IV para a sua categoria profissional ou para o seu grau de qualificação, consoante o caso, com as especificidades previstas nos números seguintes.

5- No caso dos trabalhadores admitidos após 20 de abril de 2008 (inclusive), a progressão salarial faz-se entre as posições de referência previstas para o respetivo grau de qualificação, nos termos do quadro 1 do anexo IV.

6- Nos graus de qualificação II e III, previstos no quadro 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, são consideradas para efeitos de progressão salarial como desempenho adequado.

8- Nas situações em que o trabalhador não tenha progressão salarial durante um período consecutivo de 9 anos, pelo facto de não ter atingido a pontuação para o efeito, ser-lhe-á garantido, no final daquele período, uma única vez na sua carreira profissional, a evolução para a posição de referência seguinte àquela que detinha.

9- As faltas injustificadas, os períodos de licença sem vencimento e os decorrentes de outras situações de suspensão da prestação do trabalho por facto imputável ao trabalhador não serão tomados em consideração no período de tempo referido no número anterior.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1- Os trabalhadores que integrem o quadro permanente da empresa à data de 31 de dezembro de 2009, mantêm, se for o caso, as diuturnidades que detenham, tendo direito a novas diuturnidades, por cada cinco anos de antiguidade na empresa, até ao limite máximo, contando com as já detidas, de um total de seis diuturnidades, sendo a primeira paga em dobro.

2- Para os trabalhadores admitidos no quadro permanente da empresa após o dia 31 de dezembro de 2009, haverá uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, até ao limite de seis diuturnidades.

3- Para os trabalhadores admitidos no quadro permanente a partir da data de entrada em vigor do presente AE<sup>3</sup> haverá uma diuturnidade por cada 10 anos de antiguidade na empresa.

4- Para os trabalhadores referidos no número 1 considera-se relevante para efeitos de vencimento de novas diuturnidades todo o tempo decorrido desde o vencimento da última diuturnidade ou, no caso de se tratar da primeira diuturnidade, desde a data da sua admissão.

5- Para os trabalhadores referidos no número 2 considera-

-se relevante para efeitos de diuturnidades o tempo de vigência do contrato a termo que tenha antecedido imediatamente a sua integração no quadro permanente, mesmo que verificado antes do dia 1 de janeiro de 2010.

6- As diuturnidades vencem-se no dia em que cada trabalhador complete cada período de cinco anos na antiguidade, nos casos previstos nos números 1 e 2, e de 10 anos, no caso previsto no número 3, todos, da presente cláusula.

7- 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.

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

9- O montante de cada diuturnidade é o constante do número 1 do anexo V ao presente acordo.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Documento comprovativo da remuneração**

1- No ato do pagamento da remuneração, ou antes dele, a empresa entregará a cada trabalhador um documento 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 efetuado até ao último dia útil do mês a que respeita.

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

4- O pagamento será efetuado no local de trabalho onde o trabalhador presta a sua atividade, 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 noturno**

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Compensação por horário incómodo**

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.

2- O disposto no número anterior é também aplicável nos casos em que o trabalhador inicie ou termine, no período re-

<sup>3</sup> 7 de março de 2015.

ferido, o seu intervalo de descanso, desde que este seja igual ou superior a quatro horas.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Compensação por horário descontínuo**

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 diária, nos termos previstos no número 2 do anexo V.

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 efetivamente 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, nos termos da lei.

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 10 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 têm 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 renovações de cartas relativas às categorias de pesados de mercadorias e de pesados de mercadorias com reboque.

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 número 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 número 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 número 4 do anexo V.

2- Nos casos em que a duração do trabalho normal seja inferior a 5 horas, o montante do subsídio será proporcional ao número de horas de trabalho prestado relativamente ao período normal de trabalho de 8 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 atividades sindicais que confira direito a remuneração, não se deduz ao cômputo do trabalho diário e, conseqüentemente, não afeta 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 turno

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

#### Cláusula 84.<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 85.<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, nos serviços abertos ao público, transportes ou noutras situações que decorram da legislação nacional ou comunitária, desde que imperativas.

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

a) Quando se trate de serviços que funcionem ao sábado e/ou ao domingo;

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

6- Ao dia de descanso semanal obrigatório adiciona-se o

período de repouso previsto na cláusula 59.<sup>a</sup>, exceto nas situações em que, por necessidade de funcionamento dos serviços, tal não seja possível, garantindo-se neste caso o correspondente descanso compensatório.

7- 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 86.<sup>a</sup>

##### Feriados

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

2- São considerados feriados os que como tal se encontram previstos na lei.

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

#### Cláusula 87.<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 88.<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 efetivo 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 efetividade do trabalhador, sem prejuízo do disposto na lei e no presente acordo.

4- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias úteis.

5- No caso do contrato a termo ter uma duração igual ou inferior a 6 meses, as férias serão gozadas no período imediatamente anterior ao final da vigência do mesmo, ou, por acordo, noutro ou noutros períodos.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Cumulação de férias**

1- No caso do trabalhador pretender gozar férias com familiares residentes no estrangeiro, tem direito a gozar as férias vencidas em ano anterior até 30 de abril do ano civil seguinte ou, por acordo com a empresa, no decurso do ano civil seguinte, em cumulação total ou parcial com as férias vencidas no início deste.

2- Para efeitos do número anterior, apenas têm relevância o cônjuge não separado de pessoas e bens e os parentes ou afins até ao 2.º grau da linha reta.

SECÇÃO III

**Faltas**

Cláusula 90.<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 sua atividade.

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 91.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

1- São consideradas faltas justificadas:

- a) 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 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e do presente AE;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva 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 respetivo 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 requeiram a presença do trabalhador.

3- Consideram-se incluídas nas ausências a que se refere a alínea d) do número 1, as dadas para consulta, tratamento e exame médico, pelo tempo estritamente necessário, sempre que seja comprovado por documento médico que as mesmas não podem 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 5 dias úteis, salvo em situações de urgência devidamente comprovadas.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas com retribuição**

São consideradas como faltas justificadas com retribuição as como tal previstas na lei.

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) Para consulta, tratamento e exame médico, nos termos previstos no número 3 da cláusula 91.<sup>a</sup>, quando na localidade em que o trabalhador presta serviço exista serviço clínico convencionado da especialidade pretendida e a este não recorra;
- d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, 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>

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

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, até ao limite de mais duas horas diárias, não podendo a duração do trabalho semanal ultrapassar as cinquenta horas, só não contando nestas o trabalho suplementar prestado por força maior.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

#### 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 número 3, receberem, 100 % do vencimento durante os primeiros trinta 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, sendo que a contagem dos dias de doença para os efeitos previstos nesta alínea só será interrompida no caso de comparência ao serviço, pelo menos, durante trinta dias consecutivos, incluindo os dias de descanso semanal e feriados.

3- A aplicação do disposto na parte inicial da alínea b) do número 2, quando o trabalhador adoça 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 respetivo, 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 insuscetível 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 número 7 devem apresentar-se na junta médica referida com a periodicidade que esta indicar.

10- O previsto na presente cláusula não prejudica a aplicação de regimes legais que venham a incidir sobre a mesma matéria.

#### 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 pressupõem a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo do estabelecido imperativamente na lei, com exceção 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 proteção social.

## CAPÍTULO IX

### Obras sociais e apoio social e cultural

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Obras sociais e apoio social

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 definir-se-á o respetivo 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 número 1, à exceção do abono de família e prestações complementares.

4- Os trabalhadores admitidos ao serviço da empresa após o dia 31 de dezembro de 2009, poderão beneficiar - mediante adesão individual nos termos da regulamentação própria - do esquema de obras sociais enquanto se mantiverem vinculados à empresa por contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

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

1- A matéria relativa a aposentações e acidentes é regida pela legislação respetiva.

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 afetado pela incapacidade.

4- Subsiste o regime dos trabalhadores referidos no número 2 quanto à assistência na tuberculose, que é aquele que se encontra estabelecido na lei geral para o funcionalismo público.

5- O previsto na presente cláusula não prejudica a aplicação de regimes legais que venham a incidir sobre a mesma matéria.

#### Cláusula 102.<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 objetivo de contribuir para a melhoria da realidade social da empresa através da resolução de problemas humanos provenientes da interação 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 103.<sup>a</sup>

##### Atividades 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 X

### Comissão paritária

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Constituição e competência

1- As partes outorgantes da presente convenção acordam em constituir uma comissão paritária composta por cinco representantes das associações sindicais subscritoras da mesma, e de igual número de representantes da empresa.

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

3- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar até um



máximo de três assessores.

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

5- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho, a identificação dos seus representantes efetivos e suplentes.

#### Cláusula 105.<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 respetivos assessores, quando trabalhadores da empresa, não poderá afetar os direitos daqueles, nomeadamente em matéria de remuneração.

3- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa, exceto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos, 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 dez dias sobre a data da reunião a que respeitam, salvo em casos de reconhecida urgência, em que aquela antecedência poderá ser reduzida até cinco dias.

6- A direção 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 quinze dias com o tratamento do mesmo assunto.

#### Cláusula 106.<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 107.<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 ata, a qual será assinada por todos os participantes.

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Revogação da regulamentação anterior

1- Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa<sup>4</sup> é revogado o AE celebrado entre as entidades ora outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, número 15, de 22 de abril de 2013.

2- Com a entrada em vigor do presente AE<sup>5</sup> consideram-se revogados todos os protocolos, regulamentos e normativos que se mostrem contrários ao nele disposto ou com ele incompatíveis.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável

As condições de trabalho e os direitos fixados por este acordo são consideradas globalmente mais favoráveis do que os anteriormente aplicáveis, nomeadamente os decorrentes do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho identificado na cláusula anterior.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Regime legal

1- Às situações que não sejam objeto 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.

2- As normas referidas no número anterior aplicam-se nomeadamente nas seguintes matérias, na parte em que não se encontrem total ou parcialmente tratadas no presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho:

- a) Direitos de personalidade dos trabalhadores;
- b) Igualdade e não discriminação;
- c) Parentalidade;
- d) Trabalhador-estudante;
- e) Férias, feriados e faltas;
- f) Saúde, higiene e segurança no trabalho;
- g) Procedimento disciplinar.

## CAPÍTULO XII

### Disposições transitórias

#### Cláusula 111.<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*, 1.<sup>a</sup> 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.

<sup>4</sup> 7 de março de 2015.

<sup>5</sup> 7 de março de 2015.

Cláusula 112.<sup>a</sup>

**Categorias residuais**

As categorias profissionais constantes do quadro 2 do anexo I mantêm-se como residuais, com o respetivo conteúdo funcional constante do anexo II.

Cláusula 113.<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 colunas 1 e 2 do quadro 2 do anexo IV, é garantida, quando existente, a promoção que, para cada caso, está prevista na coluna 5 do referido quadro 2, operando-se a mesma de acordo com as regras constantes do anexo II do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2006, computando-se todo o tempo entretanto decorrido.

2- A promoção prevista no número anterior produz efeitos à data em que o trabalhador preencha as regras constantes do anexo II do AE publicado no supramencionado *Boletim do Trabalho e Emprego*, e processa-se tendo em conta os valores em vigor à mesma data, nos termos previstos nas colunas 4 e 5 do quadro 2 do anexo IV.

3- Os trabalhadores que tenham já beneficiado de uma promoção processada, entre 20 de abril de 2008 (inclusive) e a data da entrada em vigor do presente AE<sup>6</sup>, de acordo com as regras a que se refere o número anterior, não são abrangidos pelo disposto no número 1.

4- Verificada a promoção prevista nos números precedentes, passa a aplicar-se ao trabalhador o disposto nos números 1 a 4 e 7 a 9 da cláusula 68.<sup>a</sup>, efetuando-se a primeira progressão para a primeira posição de referência prevista na coluna 6 do quadro 2 do anexo IV correspondente ao grupo profissional e letra detidos pelo trabalhador em 19 de abril de 2008.

Cláusula 114.<sup>a</sup>

**Efeitos decorrentes da caducidade do AE**

1- Para além do disposto na lei, verificando-se a caducidade do presente AE, mantêm-se em vigor relativamente aos trabalhadores por ele abrangidos, enquanto não produzir efeitos outra convenção ou decisão arbitral, os regimes decorrentes das seguintes cláusulas:

a) Diuturnidades (cláusula 69.<sup>a</sup>);

b) Local de trabalho, deslocações em serviço e transferência definitiva de local de trabalho (cláusulas 37.<sup>a</sup> a 54.<sup>a</sup>), durante o prazo de 1 ano a contar da data da caducidade do presente AE;

c) Exercício de cargos ou funções em comissão de serviço, nos termos das cláusulas 33.<sup>a</sup> a 36.<sup>a</sup> do presente AE.

2- Verificando-se a caducidade do presente AE, o número máximo de membros da direção das associações sindicais outorgantes que beneficiam do crédito de horas referido no número 3, é determinado nos seguintes termos:

a) Associação sindical com menos de 75 trabalhadores da empresa filiados - 1 dirigente;

b) Associação sindical com 75 a 149 trabalhadores da empresa filiados - 2 dirigentes;

c) Associação sindical com 150 a 299 trabalhadores da empresa filiados - 3 dirigentes;

d) Associação sindical com 300 a 699 trabalhadores da empresa filiados - 4 dirigentes;

e) Associação sindical com 700 a 1499 trabalhadores da empresa filiados - 5 dirigentes;

f) Associação sindical com 1500 a 2499 trabalhadores da empresa filiados - 7 dirigentes;

g) Associação sindical com 2500 a 3999 trabalhadores da empresa filiados - 9 dirigentes;

h) Associação sindical com 4000 ou mais trabalhadores da empresa filiados - 11 dirigentes.

3- O crédito de horas referido no número anterior, corresponde a 8 ou 11 dias de trabalho por mês, sem prejuízo da retribuição, consoante se verifique a situação referida, respetivamente, nas alíneas a) a c) ou d) a h), do número anterior.

Cláusula 115.<sup>a</sup>

**Aumento do período normal de trabalho semanal**

Em relação aos trabalhadores que no dia anterior à data de entrada em vigor do presente AE<sup>7</sup>, cujo período normal de trabalho (PNT) semanal, a tempo completo, era inferior a 39 horas semanais, e que por força do disposto na cláusula 55.<sup>a</sup> passam a ter um PNT de 39 horas semanais, é concedido o seguinte benefício:

a) No ano civil de 2015, têm direito a 4 dias úteis de dispensa do trabalho;

b) No ano civil de 2016, têm direito a 4 dias úteis de dispensa do trabalho;

c) À marcação e gozo dos dias de dispensa referidos nas alíneas anteriores será aplicável o regime legal de férias.

ANEXO I

**(Cláusula 23.<sup>a</sup> número 1)**

**Quadro 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
TNG - Técnico/a de negócio e gestão	III
TSR - Técnico/a sénior	IV

<sup>6</sup> 7 de março de 2015.

<sup>7</sup> 6 de março de 2015.

QDR - Quadro	Especialista I	V
	Especialista II	VI
	Especialista sénior	VII

**Quadro 2**  
**Categorias profissionais residuais (1)**

Categoria profissional	Grau de qualificação
MOT - Motorista	II
TEP - Técnico/a de equipamento postal	III
OSI - Operador/a de sistemas informáticos	III
TDG - Técnico/a de desenvolvimento e gestão de sistemas	IV

1) Aplicável apenas aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente AE (7 de março de 2015), se encontrem já classificados em cada uma das categorias.

## ANEXO II

### Objetivo e conteúdo funcional das categorias profissionais e graus de qualificação

(Cláusula 23.<sup>a</sup> número 2)

#### Grau de qualificação I

Executar atividades (manuais ou mecanizadas) de natureza elementar.

ESG - Empregado/Empregada de serviços gerais

Efetuar atividades 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 infraestruturas.

Grau de qualificação II

Executar a totalidade das operações incluídas no âmbito da atividade 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 atividades de carga e descarga, acondicionamento, transporte, tratamento manual ou mecanizado de objetos postais, assegurando igualmente as decorrentes da operação dos meios utilizados, bem como a recolha de elementos e outros indicadores de atividade.

Assegurar a recolha, distribuição, entrega e cobrança de

objetos postais e outros serviços de terceiros contratualizados com os CTT, no quadro da atividade e negócio postal, nomeadamente os associados a atividades de distribuição, entrega, cobrança, promoção, venda, recolha e tratamento de informação.

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

Colaborar em ações que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho ou dos serviços postais.

Conduzir os veículos de serviço, comunicando as deficiências verificadas e os casos de avaria ou anomalia do veículo, de modo a poder ser providenciado o andamento do serviço.

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).

Executar tarefas administrativas, de organização, e gestão documental ou de conservação e manutenção de infraestruturas, materiais ou equipamentos.

MOT - Motorista (Residual)

Conduzem viaturas automóveis, pesadas ou ligeiras, detetando 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.

#### Grau de qualificação III

Organizar e executar as atividades ligadas à prossecução dos objetivos da respetiva área de trabalho, de forma a assegurar a satisfação dos clientes.

TNG - Técnico/Técnica de negócio e gestão

Nas áreas operacionais:

Promover e comercializar o portefólio CTT, de acordo com os objetivos 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 ao atendimento a clientes e à finalização dos serviços, cobrança e assistência pós-venda, nos níveis de eficiência contratualizados.

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 efetuar propostas no

sentido da melhoria dos procedimentos.

Colaborar nas ações e trabalhos de instalação e montagem, manutenção preventiva e corretiva, execução e controlo da operacionalidade dos sistemas de informação, equipamentos postais e outros recursos da área onde exercem a atividade.

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 objetivos, prioridades e orientações recebidas. Respondem pela gestão e proteção 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 deteção 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 eletromecânica ou eletrónica de equipamentos postais, executam trabalhos de instalação, construção e manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos de mecanização postal e em todo o equipamento mecânico, eletromecânico, elétrico e eletrónico 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 deteção 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 conceção e análise de projetos de instalação, construção ou adaptação de equipamentos mecânicos, eletromecânicos e eletrónicos 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 ações 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: eletrónica de equipamento postal; eletromecânica de equipamento postal.

**Grau de qualificação IV**

Recolher e tratar a informação pertinente, de 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.

Realizar tarefas de atendimento e apoio a clientes e de assistência pré ou pós-venda, no âmbito da unidade a que estão afetos.

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 otimização 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 atividades 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.

Participar em ações que visem a análise, organização, conceção e realização do trabalho de desenvolvimento e gestão de sistemas e tecnologias de informação, no âmbito dos objetivos da área em que se integram.

TDG - Técnico/Técnica de desenvolvimento e gestão de sistemas (Residual)

Profissionais que, de acordo com as suas competências, procedem à conceção, 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 ações 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.

### **Graus de qualificação V, VI e VII**

#### **QDR - Quadro**

Intervêm tecnicamente a nível da conceção, 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 atua 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 atuação da sua unidade de colocação. Determina, com o responsável imediato, a sequência de atividades mais ajustada à consecução dos objetivos fixados, agindo numa perspetiva temporal de curto prazo, por norma decorrente do trabalho técnico especificamente atribuído.

Excelência técnica - Deteta, 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 respetiva. Presta atenção a factos e tendências envolventes que possam influenciar o seu trabalho. Atende a ideias de inovação, que procura incorporar na atuação 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 caráter 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 perceção 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 projetos, ações e pareceres de considerável complexidade, identificando e estudando os aspetos relevantes, e determinando, por via de regra com algum apoio da sua supervisão técnica, os passos necessários para a realização dos objetivos fixados. Concretiza o seu trabalho, preponderantemente, a nível da execução técnica especializada, podendo também atuar, algumas vezes, no âmbito da conceção de instrumentos de gestão. Aberto frequentemente à pesquisa e adoção 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 objetivos finais, apenas condicionado pelas estratégias e políticas empresariais. Conduz, com grande autonomia técnica, projetos, ações e estudos de elevada complexidade, com implicações importantes para a gestão global da empresa. Pode coordenar tecnicamente, com ou sem caráter de continuidade, profissionais da mais elevada qualificação.

Posicionamento estratégico - Participa de forma determinante na conceção das estratégias e das políticas empresariais, desenvolvendo-as posteriormente em objetivos específicos, planos, projetos, ações 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 aspetos 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 conceção 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 projetos que concretiza.

### **ANEXO III**

#### **Limites salariais de referência<sup>8</sup>**

(Cláusula 66.<sup>a</sup> número 1)

Grau de qualificação	Limite mínimo (€)	Limite máximo (€)
I	610,00	972,48

<sup>8</sup> Efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

II	612,00	1 296,54	V	918,60	1 964,88
III	646,30	1 608,78	VI	1 458,70	2 382,83
IV	717,60	1 926,65	VII	2 244,12	2 821,10

**ANEXO IV**  
**Progressão salarial garantida**

Quadro 1<sup>9</sup>  
(Cláusula 68.ª números 5 e 6)

Grau de qualificação	Posição inicial (€)	Posições de referência (€)							
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
I	610,00	615,00	620,00	644,30	683,20	712,90	748,70	794,70	846,90
II	612,00	644,30	683,20	712,90	764,10	820,90	883,50	956,78	1 057,27
III	646,30	683,20	748,70	852,20	956,78	1 083,61	1 200,00	1 322,28	1 427,13
IV	717,60	820,90	956,78	1 083,61	1 200,00	1 322,28	1 427,13	1 521,55	1 621,33

Quadro 2  
(Cláusula 113.ª)

1	2	3	4	5	6	
Grupo profissional em 19/4/2008	«Letra» em 19/4/2008	Nova categoria profissional	Posição de referência inicial (€)	Próxima posição de referência (€)	Grau de qualificação	Posição de referência seguinte no quadro 1
CRT, MOT (residual)	E	CRT MOT (residual)	683,20	714,20	II	P4
	F		714,20	771,90	II	P5
	G		771,90	828,50	II	P6
	H		828,50	909,80	II	P7
	I		909,80	1 016,45	II	P8
	J		1 016,45	-	II	P8
TAC	H	OAN	828,50	909,80	II	P7
	I		909,80	1 016,45	II	P8
TRA	J	TNG	1 016,45	1 149,15	III	P6
	K		1 149,15	1 286,62	III	P7
	L		1 286,62	-	III	P7
TPG, OSI TEP	G	TNG OSI (residual), TEP (residual)	771,90	828,50	III	P3
	H		828,50	909,80	III	P4
	I		909,80	1 016,45	III	P5
	J		1 016,45	1 149,15	III	P6
	K		1 149,15	1 286,62	III	P7
	L		1 286,62	1 357,10	III	P8
	L1		1 357,10	-	III	P8
ASG, TDG	J	TSR TDG (residual)	1 016,45	1 149,15	IV	P4
	K		1 149,15	1 286,62	IV	P5
	L		1 286,62	1 357,10	IV	P6
	L1		1 357,10	1 444,43	IV	P7
	L2		1 444,43	1 538,85	IV	P8

<sup>9</sup> Efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

## ANEXO V

### Cláusulas de expressão pecuniária

1) Diuturnidades (cláusula 69.ª)	30,57 €
2) Compensação por horário descontínuo (cláusula 74.ª)	1,49 €/dia
3) Subsídio de condução (cláusula 79.ª)	
a) Automóvel/Motociclo	2,16 €/dia
b) Velocípedes	1,18 €/dia
4) Subsídio de refeição (cláusula 81.ª)	9,01 €/dia

## ANEXO VI

### Progressão de dirigentes sindicais

Considerando que as associações sindicais pretendem manter os regimes sobre progressão profissional aplicáveis aos dirigentes sindicais que se encontravam consignados nos AE identificados no número 1 da cláusula 111.ª do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2013, observar-se-ão as seguintes regras:

1- O disposto no número 7 da cláusula 68.ª do AE é aplicável igualmente aos dirigentes sindicais dos SINDETELCO, SITIC, SINGUADROS, SICOMP, SINTTAV, FENTCOP, CGSI, SERS, SNEET e SINCOR, cujas ausências ao serviço decorrentes da utilização dos créditos previstos na cláusula 8.ª não permitam a sua avaliação anual de desempenho, em período idêntico.

2- O disposto no número 8 da cláusula 68.ª do AE é aplicável igualmente aos dirigentes sindicais dos SNTCT, cujas ausências ao serviço decorrentes da utilização dos créditos previstos na cláusula 8.ª não permitam a sua avaliação anual de desempenho, em período idêntico.

Lisboa, 4 de julho de 2018.

CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta:

*António Pedro Ferreira Vaz da Silva*, na qualidade de vogal do conselho de administração e de membro da comissão executiva.

*Francisco Maria da Costa de Sousa de Macedo Simão*, na qualidade de vogal do conselho de administração e de membro da comissão executiva.

SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações:

*Eduardo Rita*, na qualidade de mandatário.

*Fernando Ambrioso*, na qualidade de mandatário.

*José Oliveira*, na qualidade de mandatário.

*Paulo Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços:

*José António de Jesus Arsénio*, na qualidade de secretário-geral.

*Ilídio Salgado Marçal*, na qualidade de secretário nacional.

*Vitor Manuel Antunes Ferreira*, na qualidade de secretário

nacional.

SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações:

*Pedro Jorge Rodrigues Duarte*, na qualidade de mandatário.

*Rui Alexandre Silva Miranda de Carvalho Feixeira*, na qualidade de mandatário.

SINCOR - Sindicato Independente dos Correios de Portugal:

*Paulo Fernando Lela Vilariço*, na qualidade de mandatário.

*José Manuel Alves Jorge*, na qualidade de mandatário.

SINGUADROS - Sindicato de Quadros das Comunicações:

*António Manuel Henriques Simões*, na qualidade de mandatário.

*Eurico Domingos Pereira Lourenço*, na qualidade de mandatário.

*Paulo Jorge de Carvalho Branco*, na qualidade de mandatário.

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

*Jorge Manuel Madureira Jesus Saldanha*, na qualidade de mandatário.

*Luís Miguel de Sousa Carvalho*, na qualidade de mandatário.

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

*Victor Manuel Martins*, na qualidade de mandatário

*Luís Vitor Rijo Alves Fernandes*, na qualidade de mandatário.

*Paulo Francisco Correia Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

*Carlos Alberto Simões Vicente*, na qualidade de mandatário.

SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

*Maurício Pinheiro Vieira*, na qualidade de mandatário.

*Américo Paulo Mendonça da Silva*, na qualidade de mandatário.

CGSI - Confederação Geral dos Sindicatos Independentes:

*Amândio Cerdeira Madaleno*, na qualidade de mandatário.

*Elisabete Maria Ribeiro Cruz*, na qualidade de mandatária.

*Elsa Susana Alves Neves*, na qualidade de mandatária.

SERS - Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Manuel Oliveira Gamboa*, na qualidade de mandatário.

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, na qualidade de mandatária.

Depositado em 11 de julho de 2018, a fl. 62 do livro n.º 12, com o n.º 138/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de adesão entre a MetLife Europe D.A.C. - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro ao acordo coletivo entre a ARAG SE - Sucursal em Portugal e outras e a mesma associação sindical e outro**

A MetLife Europe D.A.C. - Sucursal em Portugal, com sede na Avenida da Liberdade, n.º 36, 4.º andar, 1269-047 Lisboa, com o número de pessoa coletiva 980 479 436, contribuinte da Segurança Social 29804794369, e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), pessoa coletiva n.º 500 952 205, com sede sita na Avenida Almirante Reis, n.º 133, 5.º andar, 1150-015 Lisboa e o SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, pessoa coletiva n.º 502 326 956, com sede na Rua Professor Fernando da Fonseca, 16, 1600-410 Lisboa, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, a adesão ao acordo coletivo de trabalho (alteração salarial), celebrado entre a ARAG SE - Sucursal em Portugal e outras e os sindicatos outorgantes do presente acordo, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018.

Mais se acorda que a tabela salarial produz efeitos desde 1 de janeiro de 2018.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com a alínea c) do número 4 do artigo 494.º, todos do Código do Trabalho, informa-se que, em consequência desta adesão, estarão potencialmente cerca de 40 trabalhadores.

O presente acordo é feito em 4 (quatro) vias originais, destinando-se uma via a cada um dos outorgantes e a quarta a instruir o depósito no serviço competente no ministério responsável pela área laboral.

Lisboa, 2 de julho de 2018.

Pela MetLife Europe D.A.C. - Sucursal em Portugal:

*Ana Luisa Beirão*, mandatária.

*José João Henriques*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

*Carlos Alberto Marques*, presidente da direção.

*Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha*, vogal da direção.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de

Portugal:

*António Carlos Videira dos Santos*, presidente da direção.

*Luiz Manuel Carvalho Trindade*, vogal da direção.

Depositado em 5 de julho de 2018, a fl. 61 do livro n.º 12, com o n.º 131/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2018, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, por lapso não foi publicado o anexo Regulamento de Recurso à Contratação Externa (RRCE), o qual faz parte integrante do mesmo, pelo que assim se retifica promovendo-se agora a sua publicação.

**Regulamento de Recurso à Contratação Externa (RRCE)**

Cláusula 1.ª

O presente Regulamento de Recurso a Contratação Externa (RRCE) constitui anexo do AE, celebrado entre a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de junho de 2010, dele fazendo parte integrante.

Cláusula 2.ª

1- A contratação externa pela TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, em regime de *wet lease* de aviões ou de lugares em *code share* fica sujeita ao disposto nos números seguintes.

2- Em cada ano civil, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, pode recorrer à contratação externa de voos, em regime de *wet-lease*, a empresas atualmente pertencentes ao Grupo TAP SGPS, dentro dos limites seguintes:

a) 8 % do total das *block-hours* voadas no ano anterior pela frota TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA;

b) adicionalmente ao limite anterior não podem ser excedidos os seguintes limites de número de aeronaves:

i) até final de 2020 - 15

ii) até final de 2021 - 17

iii) até final de 2022 - 19

iv) até final de 2023 - 20

v) A partir de 1 de janeiro de 2024 - para além do limite de 8 % a que se refere a alínea a), 20 % do total das *block-hours* voadas no ano anterior pela frota TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, sem limite de número de aeronaves.

c) As aeronaves referidas nas alíneas a) e b) não podem ser nem Airbus nem Boeing. Caso estes fabricantes adquiram ou