

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

CLÁUSULA 1.ª

Área e âmbito

1

O presente acordo de empresa (AE), subscrito pelas entidades mencionadas na sua parte final, obriga, por uma parte, a Empresa CTT, Correios de Portugal, S.A. - adiante designada por «CTT» ou «Empresa» - e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2

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

3

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

CLÁUSULA 2.ª

Vigência

1

O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

2

As disposições relativas a matéria salarial e pecuniária vigorarão pelo prazo de 12 meses.

3

O restante clausulado vigorará pelo prazo mínimo de 24 meses, excepto se se verificar a situação prevista no nº 2 da cláusula seguinte.

CLÁUSULA 3.ª

Denúncia e revisão

1

O presente acordo, na sua matéria salarial e pecuniária, não poderá ser denunciado antes de decorridos dez meses após a data da sua entrega para depósito.

2

Quanto à restante matéria, o presente acordo não poderá ser denunciado antes de decorridos 20 meses após a data da sua entrega para depósito, salvo acordo contrário das partes.

3

A denúncia deve ser acompanhada de proposta de revisão, escrita e fundamentada, relativa às matérias que se pretendem alterar.

4

A resposta à proposta de revisão deverá ser enviada até trinta dias após a recepção daquela.

5

As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de quinze dias, a contar da data da recepção da contraproposta ou do termo final do prazo para apresentação desta.

6

O calendário das negociações será fixado na primeira reunião das partes, tendo em conta as matérias a rever.

CAPÍTULO II

Direito Sindical e exercício da acção sindical

CLÁUSULA 4.^a Princípios gerais

1

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

2

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

3

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

4

É nulo e de nenhum efeito legal todo o acto que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar o trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

5

A empresa obriga-se a:

- a) Pôr à disposição dos trabalhadores um local adequado para a realização das reuniões, sempre que tal lhe seja solicitado, nos termos da cláusula 12.^a;
- 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 socio-profissionais dos trabalhadores, bem como a sua afixação em local apropriado para o efeito, reservado pela empresa, mediante acordo com os 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 n.º 2, alínea a), cláusula 6.^a.

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.^a Quotização sindical

1

A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, com pelo menos cem trabalhadores da empresa inscritos, até ao dia 30 do mês seguinte àquele a que se refere, o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotizações.

2

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

3

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

4

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

5

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

CLÁUSULA 6.ª

Membros dos corpos gerentes

1

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

2

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

- a) Quando forem trabalhadores da empresa, bem como os seus assessores que os acompanhem, têm acesso às instalações da empresa, nelas podendo circular, sem prejuízo da normalidade da laboração;
- b) Acompanhar as fases da instrução dos processos disciplinares, conforme o previsto no Regulamento Disciplinar;
- c) Consultar a documentação relativa a processos de: concursos de transferência, mudanças de grupo profissional, promoções e preenchimento de cargos de chefia necessariamente precedido de concurso, sem prejuízo do disposto na regulamentação específica;
- d) Não poderem ser afectados nos seus direitos e garantias emergentes deste acordo, em consequência do exercício das suas funções;
- e) Não poderem ser transferidos sem o seu acordo.

3

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

CLÁUSULA 7.ª

Delegados sindicais

1

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

2

São direitos dos delegados sindicais:

- a) Disporem nos locais de trabalho com 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) Disporem, 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 n.º 5 da cláusula 4.ª;
- d) Não poderem ser transferidos sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção sindical respectiva;
- e) O acesso às instalações da empresa, quando no exercício das suas funções sindicais.

3

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

4

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

CLÁUSULA 8.ª

Faltas dos dirigentes sindicais

1

Os membros das direcções sindicais têm direito a faltar mensalmente seis dias úteis cada um para desenvolvimento da actividade sindical e mais cinco dias úteis para reuniões de direcção. Estas faltas não afectam a retribuição salarial nem quaisquer outros direitos ou regalias emergentes deste acordo.

2

Os membros dos órgãos de fiscalização têm direito a cinco dias úteis por mês para reuniões. Os membros da assembleia geral têm direito a dois dias úteis por mês para reuniões.

3

A utilização do número de dias atribuídos aos membros das direcções sindicais para a actividade sindical, nos termos da primeira parte do n.º 1 desta cláusula, poderá ser feita em conjunto por todos os membros dos corpos gerentes.

4

A utilização do número de dias dos membros das direcções sindicais atribuídos no n.º 1 desta cláusula para reuniões de direcção, bem como a utilização do número de dias do n.º 2 desta cláusula, serão sempre individuais.

5

Para a utilização conjunta das dispensas, os sindicatos apresentarão à empresa, com quinze dias de antecedência, o mapa semanal dos dirigentes a dispensar.

6

As faltas dadas além das definidas neste acordo pelos dirigentes sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam como tal, para todos os efeitos, salvo retribuição salarial.

7

Os sindicatos deverão comunicar à empresa, no dia útil anterior, as datas das faltas dos seus dirigentes. Em caso de impossibilidade, obrigam-se a fazê-lo no dia útil seguinte ao da primeira falta, devendo, no entanto, diligenciar no sentido de a empresa assegurar a sua substituição, se for caso disso.

8

Os dirigentes regionais estatutariamente definidos terão direito a faltar mensalmente seis dias úteis cada um, podendo utilizar em conjunto o número de dias correspondente ao órgão regional a que pertencerem e com observância do disposto no n.º 5.

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 respectivas, o qual não afecta a remuneração ou quaisquer outros direitos ou regalias emergentes do presente acordo.

CLÁUSULA 9.^a

Campanhas eleitorais

1

Para a realização das campanhas eleitorais de todos os corpos gerentes das associações sindicais, cada candidato das listas concorrentes disporá do crédito de cinco dias para propaganda do seu programa.

2

A utilização do número total de dias atribuídos nos termos do número anterior poderá ser feita em conjunto por cada lista.

3

Para fiscalização da campanha eleitoral, os membros da comissão eleitoral dos sindicatos exclusivamente representativos de trabalhadores da empresa disporão de um crédito de duração coincidente com o da campanha, mais doze dias úteis.

4

As direcções dos sindicatos deverão comunicar à empresa a data das faltas dos candidatos aos corpos gerentes no dia útil anterior ao primeiro dia da falta. Em caso de impossibilidade, obrigam-se a fazê-lo nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia da falta.

5

Sem prejuízo da normalidade da laboração será concedida dispensa, durante o tempo de votação, aos trabalhadores que façam parte das mesas eleitorais.

6

Os créditos referidos nos n.ºs 1, 3 e 5 desta cláusula não afectam a retribuição nem os direitos ou regalias reconhecidos aos trabalhadores em situação de falta justificada.

CLÁUSULA 10.^a
Crédito de horas para delegados sindicais

1

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

2

A utilização deste crédito é sempre individual.

3

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

CLÁUSULA 11.^a
Outras faltas

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

CLÁUSULA 12.^a
Reuniões de trabalhadores

1

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, sem prejuízo da normalidade dos serviços.

2

Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o período normal de trabalho até um período máximo de quinze horas em cada ano, as quais contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3

As reuniões referidas nos números anteriores só poderão ser convocadas pelas estruturas sindicais (dirigentes ou delegados sindicais) ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores do respectivo local de trabalho.

4

Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao dirigente do serviço onde aquelas se realizam, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem efectuá-las. Se houver motivo urgente e autorização do dirigente do serviço onde aquelas reuniões se realizam, o período de um dia pode ser encurtado.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

CLÁUSULA 13.^a

Deveres da empresa

1

São deveres da empresa:

- 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, no momento e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificado ou certidões, donde constem a antiguidade, funções e cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à sua situação e curriculum, que expressamente forem solicitados pelo interessado;
- d) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer advertência seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos mesmos;
- e) Proporcionar as condições necessárias para que cada trabalhador possa desenvolver trabalho compatível com as suas aptidões, categoria profissional e possibilidades físicas e psíquicas;
- f) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, em particular estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação resultantes da evolução técnica e das carreiras dos trabalhadores e especificamente acompanhando com especial interesse os trabalhadores que iniciam o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos, informações e esclarecimentos necessários;
- g) Remeter a todos os sindicatos signatários deste acordo, designadamente às direcções, secções ou delegações, aos delegados sindicais e a todos os locais de trabalho, exemplares do boletim oficial e noticiário oficial;
- h) Não atribuir a qualquer trabalhador tarefas que não estejam de acordo com as funções do seu grupo profissional, salvo casos expressamente previstos neste acordo;
- i) Proporcionar aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida condições de trabalho adequadas;
- j) 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;
- k) Proporcionar aos trabalhadores protecção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por actos ou omissões inerentes à função que desempenham;
- l) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respectivas funções, bem como fatos de trabalho para utilização em serviço, nos termos do respectivo regulamento;
- m) Conceder a todos os trabalhadores que o solicitem, nos termos deste acordo, as facilidades necessárias para a continuação dos seus estudos ou frequência de cursos de formação geral ou técnico-profissional, mesmo em organismos externos à empresa;
- n) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou colectivamente, que afectem ou possam vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar;
- o) Garantir aos membros dos corpos gerentes ou delegados sindicais e aos trabalhadores com funções em instituições de previdência ou outros representantes dos trabalhadores, como tal por estes reconhecidos, o exercício normal destes cargos, não pondo obstáculos ao exercício das respectivas funções;
- p) Entregar a cada trabalhador um exemplar do presente acordo;
- q) Prestar aos sindicatos, sempre que estes o solicitem, com a maior brevidade, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa e informar regularmente os trabalhadores sobre os objectivos e política desta;
- r) Garantir aos trabalhadores, quando nas suas deslocações por exigência do serviço, um meio de transporte que respeite e garanta a comodidade e segurança dos trabalhadores;
- s) Efectuar o pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- t) Acatar as deliberações da Comissão Paritária em matéria da sua competência.

2

São ainda deveres 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:

- a) Garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária;
- b) Assumir a responsabilidade civil no que se refere a danos causados à empresa ou a terceiros;
- c) Não proceder disciplinarmente contra trabalhadores em funções de condução.

3

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

CLÁUSULA 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os direitos previstos na Constituição, na lei ou no presente acordo, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou prejudicá-lo por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, directa ou indirectamente, salvo nos casos expressamente previstos neste acordo;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo a pedido do próprio e parecer prévio do sindicato, ou nos casos previstos neste acordo;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste acordo;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- f) Despedir e readmitir qualquer trabalhador, ainda que com o acordo deste, com o propósito de o prejudicar ou diminuir os seus direitos ou regalias;
- g) 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;
- h) Exercer pressão sobre qualquer trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho do próprio ou dos restantes trabalhadores;
- i) Criar obstáculos ao exercício das funções dos membros dos corpos gerentes e delegados sindicais, nos locais de trabalho ou fora deles;
- j) Estabelecer quaisquer acordos com outras empresas no sentido de, reciprocamente, não admitirem trabalhadores que nelas prestam ou tenham prestado serviço;
- k) Incumbir os trabalhadores de actuações que, não estando dentro das suas funções habituais, prejudiquem outros trabalhadores;
- l) Retirar aos trabalhadores qualquer direito ou regalia já adquirida, excepto nos casos expressamente acordados pelas partes em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, que se considerar mais favorável.

CLÁUSULA 15.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Observar e fazerem observar as instruções e orientações hierárquicas emitidas, dentro dos limites dos poderes de direcção da empresa, definidos neste acordo e na lei, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e garantias próprias ou dos trabalhadores em geral;
- c) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar e tratarem os utentes e o público, em geral, de forma correcta;
- d) Cumprir e fazerem cumprir as normas de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- e) Comunicar por escrito ao serviço, no prazo máximo de trinta dias, a sua morada;
- f) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e material que lhes for confiado;
- g) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprirem o horário de trabalho;

- h) Cooperar, na medida do possível, em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, desde que lhes sejam assegurados os meios técnicos indispensáveis e apontarem a sua falta quando não existem;
- i) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e o respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem;
- j) Cumprir as normas quanto ao sigilo e segurança das correspondências postais e guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, devendo o trabalhador recusar e denunciar todas as ordens ou instruções que visem a retenção ou violação de correspondência, salvo quando ordenadas em cumprimento de requisição de entidade oficial legalmente competente, efectuada no exercício da sua jurisdição e para formação de processo criminal;
- l) Dar conhecimento à empresa, através da linha hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
- m) Executar com zelo e competência, de harmonia com as suas aptidões e grupo profissional respectivo, as funções que lhe forem confiadas;
- n) Tirar todo o aproveitamento ao seu alcance da formação que lhes for proporcionada;
- o) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;
- p) Ser portador de cartão de identidade dos CTT, quando ao serviço da empresa, exibindo-o quando lhes seja pedida a identificação;
- q) Utilizar os fatos de trabalho fornecidos gratuitamente pela empresa, nos termos do respectivo regulamento.

CLÁUSULA 16.ª

Deveres específicos dos trabalhadores em funções de chefia

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

- a) Interessarem-se pela máxima eficiência e melhoramento do serviço, adoptando ou propondo medidas de sua iniciativa ou sugeridas pelos trabalhadores que chefiam;
- b) Cooperarem com os demais departamentos da empresa em matéria das suas atribuições;
- c) Colaborarem na preparação dos trabalhadores que chefiam;
- d) Darem seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da empresa que lhes sejam apresentadas pelos trabalhadores;
- e) Darem resposta escrita num prazo de trinta dias úteis, salvo quando esteja estabelecido outro de comum acordo e com razões justificáveis, às reclamações escritas, consultas ou exposições que lhes sejam directamente apresentadas;
- f) Tratarem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação e fazerem as advertências em particular de forma a não ferir a dignidade dos mesmos.

CLÁUSULA 17.ª

Igualdade de oportunidades

1

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

2

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

3

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

CLÁUSULA 18.ª

Direito de reclamação

1

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

- a) Quando haja motivo sério para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando se mostre que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;

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

2

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

3

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

4

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

CLÁUSULA 19.ª

Reclamações ou exposições

1

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

2

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

3

As reclamações, tal como as consultas e exposições, serão atendidas por quem para tal tiver competência, ficando, contudo, assente que a todos se dará resposta por escrito, não podendo esta exceder o prazo de 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, directamente ao conselho de administração, obrigando-se este a dar uma resposta em prazo idêntico ao referido no número anterior.

5

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

CLÁUSULA 20.ª

Poder disciplinar

1

Os trabalhadores estão sujeitos ao poder disciplinar da Empresa, nos termos do respectivo Regulamento Disciplinar e do Regulamento do Conselho Disciplinar, aprovados pela Portaria nº 348/87, de 28 de Abril.

2

Aos trabalhadores admitidos após 19 de Maio de 1992 aplica-se o regime disciplinar da lei comum do trabalho, até à definição de novo Regulamento Disciplinar.

CAPÍTULO IV

Grupos profissionais, níveis e funções

CLÁUSULA 21.ª

Definição de conceitos base

1

Grupo profissional é uma caracterização profissional a que corresponde um exercício com carácter de permanência e de predominância, compreendendo funções semelhantes ou estritamente aparentadas e que exige qualificação e conhecimentos específicos.

2

Especialidade é a distinção funcional no âmbito do grupo profissional que, pela natureza e especificidade das exigências a ele inerentes, autonomiza o preenchimento do posto de trabalho respectivo.

3

Categoria profissional é a distinção que traduz o posicionamento do trabalhador no âmbito do grupo e nível profissional respectivos.

4

Função é o conjunto bem delimitado de tarefas atribuíveis a um trabalhador, entendendo-se por tarefa o conjunto de operações que requerem um esforço, físico ou mental, com vista a atingir um determinado objectivo.

5

Entende-se por carreira o conjunto de grupos profissionais a que caibam funções de natureza afim ou complementar, dentro da qual é possível a evolução profissional do trabalhador, através do preenchimento de postos de trabalho para cujo perfil possua as necessárias aptidões.

CLÁUSULA 22.ª

Grupos profissionais, carreiras, categorias e especialidades

1

Os grupos profissionais, bem como as categorias que os integram e os níveis profissionais e especialidades previstas nalguns deles, são os que constam do anexo II à presente convenção.

2

O enquadramento em níveis de qualificação é o que consta do anexo V à presente convenção.

3

As carreiras existentes na empresa, bem como os grupos profissionais incluídos em cada uma delas, são as que constam do anexo IV.

CLÁUSULA 23.ª

Definição de funções

1

A definição de funções consta do anexo I ao presente acordo.

2

Nos grupos profissionais que se desdobram em níveis profissionais, o trabalhador pode, sempre que tal se mostre necessário, desempenhar cumulativamente funções dos níveis anteriores do mesmo grupo.

CLÁUSULA 24.ª

Funções especiais

1

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

2

A constituição de novos regimes de comissão de serviço, bem como a modificação ou extinção dos existentes, será feita por acordo entre a empresa e os sindicatos respectivos.

3

Na falta de acordo, o diferendo será submetido à comissão paritária prevista no presente AE.

CLÁUSULA 25.ª

Exercício de funções diferentes

1

Considera-se exercício de funções diferentes a situação em que a um trabalhador é atribuído, transitoriamente, um posto de trabalho correspondente a grupo profissional diferente do seu.

2

A situação prevista no número anterior não poderá exceder oito meses, findos os quais se procederá à aplicação das normas do preenchimento de postos de trabalho.

3

O disposto no número anterior não é aplicável nos casos em que a ausência do titular tenha sido determinada por impedimento que não lhe seja imputável, frequência de acções de formação e exercício de funções em organismos representativos dos trabalhadores ou em autarquias.

4

Independentemente do disposto nos números anteriores, o trabalhador na situação de exercício de funções diferentes pode recusar o desempenho deste, devendo o seu pedido ser satisfeito no prazo de noventa ou trinta dias, conforme se trate ou não do impedimento referido no n.º 3.

5

O recurso pela empresa ao exercício de funções diferentes só poderá verificar-se quando não for possível a substituição por trabalhador do mesmo grupo profissional.

6

Do exercício de funções superiores resulta para o trabalhador um acréscimo de remuneração, por todos os dias em que tal se verifique, igual à diferença entre as remunerações mínimas mensais correspondentes ao seu nível salarial e ao nível salarial imediatamente superior.

7

Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se funções superiores as que correspondem a grupo profissional mais qualificado nos termos do anexo V.

CLÁUSULA 26.ª

Antiguidade

1

Antiguidade na categoria:

- a) É o tempo decorrido desde a data a que se reporta o ingresso do trabalhador nessa categoria, incluindo, no caso de se tratar de categoria inicial, o estágio anterior à admissão ou à mudança de grupo profissional para a mesma, depois de abatidas as faltas injustificadas e de natureza disciplinar e as ausências por motivo de licença sem vencimento ou ilimitada;
- b) Quanto a grupos profissionais para os quais não seja exigido estágio anterior à admissão, o tempo de assalariamento, desde que no exercício das mesmas funções e sem interrupção destas, será relevante para efeito de antiguidade na categoria inicial, depois de abatidas as faltas injustificadas e de natureza disciplinar e as ausências por motivo de licença sem vencimento ou ilimitada.

2

Antiguidade no grupo profissional - É o tempo de serviço contado desde a data de ingresso numa das categorias desse grupo profissional, nos termos do número anterior, depois de abatidas as faltas injustificadas e de natureza disciplinar e as ausências por motivo de licença sem vencimento ou ilimitada.

3

Antiguidade na empresa - É o tempo de serviço na empresa desde a data da admissão, incluindo o tempo de assalariamento ou estágio anterior àquela, depois de abatidas as faltas injustificadas, as de natureza disciplinar e as ausências por motivo de licença ilimitada.

4

O tempo relevante para efeitos de aposentação é contado nos termos do Estatuto da Aposentação e legislação complementar.

5

Aos trabalhadores readmitidos não será contado, para qualquer efeito, o tempo em que estiveram afastados da empresa.

6

A perda de antiguidade nas modalidades definidas nos números anteriores conta-se por dias.

7

O disposto nos números anteriores produz efeitos a partir da entrada em vigor deste acordo, mantendo plena eficácia, até essa data, os registos existentes de antiguidade, efectividade e tempo de serviço.

CAPÍTULO V

Preenchimento de postos de trabalho

SECÇÃO I

Determinação de necessidades e preenchimento de postos de trabalho

CLÁUSULA 27.ª

Determinação de necessidades

1

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

2

A fixação de necessidades em meios humanos deverá:

- a) Basear-se em critérios de carácter técnico;
- b) Permitir a realização profissional dos trabalhadores, facultando-lhes quer o acesso profissional, quer o percurso nas carreiras, de modo que possam satisfazer as suas aspirações, vocações e interesses pessoais.

3

A fixação das necessidades em meios humanos dos grupos profissionais que contenham especialidades será sempre efectuada por especialidades, sem prejuízo da existência de profissionais daqueles grupos não especializados e da fixação de necessidades susceptível de preenchimento por mais de uma especialidade.

CLÁUSULA 28.ª

Preenchimento dos postos de trabalho

1

O preenchimento dos postos de trabalho vagos faz-se prioritariamente por recrutamento interno através de transferências, regressos de licença ilimitada e mudanças de grupo profissional, por esta ordem.

2

O disposto no número anterior não se aplica aos postos de trabalho cujas funções são exercidas em comissão de serviço.

3

No caso de haver candidatos internos, só depois de concluída a selecção entre estes poderá recorrer-se aos externos.

4

Para transferência, regresso de licença ilimitada e mudança de grupo profissional para a categoria inicial, os candidatos apenas terão de satisfazer as condições específicas de ingresso no respectivo grupo profissional, salvaguardando o disposto no nº 4 da clª 32ª.

5

A publicitação dos postos de trabalho a preencher deverá especificar os requisitos e as condições oferecidas, bem como o processo de selecção.

6

O desenvolvimento de cada um dos processos de preenchimento dos postos de trabalho vagos é o que consta das secções seguintes deste capítulo.

CLÁUSULA 29.ª

Atribuição de postos de trabalho

1

Na atribuição de postos de trabalho vagos que se verificar na sequência de cursos, estágios ou provas, procurar-se-á atender às preferências manifestadas pelos concorrentes não excluídos, com as seguintes prioridades, quando houver mais do que um concorrente ao mesmo posto de trabalho vago:

- a) Concorrente mais classificado;
- b) Candidato que tenha residência habitual na localidade onde exista o posto de trabalho vago;
- c) Categoria mais elevada;

- d) Maior antiguidade na categoria anterior;
- e) Maior antiguidade no grupo profissional;
- f) Maior antiguidade na empresa.

2

Na primeira atribuição de postos de trabalho vagos, os candidatos terão possibilidades de recusar o posto de trabalho que lhes caiba.

3

Se após a primeira atribuição houver postos de trabalho vagos sem pretendentes, os candidatos que os recusarem passarão para o fim da lista.

4

No caso de ficarem postos de trabalho por preencher, depois de se recorrer a todas as formas de preenchimento de postos de trabalho vagos referidas no n.º 1 desta cláusula, será feita uma última tentativa de preenchimento, através das listas em vigor, com nomeação dos concorrentes necessários, sendo excluídos das listas os que não aceitarem a nomeação.

SECÇÃO II

Transferências

CLÁUSULA 30.ª

Conceitos

1

Considera-se transferência a mudança do trabalhador de um local para outro do mesmo grupo profissional e especialidade, se for caso disso, em serviço diferente, com dotação própria.

2

Para o efeito do número anterior, considera-se serviço diferente quando a mudança se verificar:

- a) Entre departamentos directamente subordinados ao conselho de administração;
- b) De serviços centrais para serviços externos (regionais ou locais) e vice-versa;
- c) Entre serviços externos (regionais ou locais);
- d) De uma localidade para outra, ainda que se trate de lugares dependentes do mesmo departamento.

3

A mudança dos trabalhadores dos centros de agrupamento e reserva contínua (CARC) para os serviços sede respectivos não é considerada transferência.

CLÁUSULA 31.ª

Modalidades

1

Os trabalhadores podem ser transferidos por acordo ou por conveniência de serviço.

2

As transferências por acordo podem resultar da iniciativa do trabalhador ou da Empresa.

3

Uma transferência diz-se por conveniência de serviço quando visar a eliminação de excedente de pessoal resultante de reorganização ou extinção de serviços, ou o aproveitamento de trabalhadores com incapacidades parciais.

4

No caso de trabalhadores do grupo profissional ASG, as transferências por conveniência de serviço para Estações de Correio e/ou Balcões Financeiros só podem ocorrer no âmbito de processos de recolocação entre Estações de Correio e/ou Balcões Financeiros.

5

As transferências por conveniência de serviço precedem as transferências por acordo.

CLÁUSULA 32.ª

Transferência por acordo

1

Quando haja mais de um candidato para a mesma vaga, a seleção será feita segundo as seguintes regras:

- a) Maior antiguidade no grupo profissional/especialidade;
- b) Juntar-se ao agregado familiar;
- c) Maior antiguidade no serviço em que está colocado;
- d) Maior antiguidade na empresa;
- e) Fixar-se na terra donde é natural ou o cônjuge, ou onde tem familiares;
- f) Fixar-se na terra onde tem interesses radicados.

2

Cada candidato poderá pedir a transferência para mais de um, mas apenas até cinco postos de trabalho devendo ordená-los por ordem de preferência.

3

Os trabalhadores que se encontrem em situação de licença sem retribuição fundada em não concordância com a transferência por conveniência de serviço, terão prioridade sobre os outros candidatos logo em seguida aos transferidos por conveniência de serviço.

4

Nos casos excepcionais em que as vagas exijam requisitos específicos, estes circunscrevem-se exclusivamente ao âmbito das funções definidas para o respectivo grupo profissional.

5

Os postos de trabalho vagos surgidos em serviços sede de CARC serão preenchidos pelo trabalhador mais antigo no CARC, preferindo, em caso de igualdade, o de maior antiguidade no grupo profissional.

Os postos de trabalho vagos surgidos no CARC serão preenchidos pelos trabalhadores do serviço sede interessados.

6

Salvo comunicação escrita de desinteresse, recebida antes da nomeação, as candidaturas dos pretendentes que não tenham sido atendidas para qualquer dos postos de trabalho vagos a que concorreram mantêm-se válidas para qualquer outro posto de trabalho do mesmo grupo profissional que eventualmente venha a ocorrer no mesmo serviço.

CLÁUSULA 33.ª

Transferência por iniciativa do trabalhador

1

O trabalhador só pode pedir a transferência decorridos dois anos de permanência no posto de trabalho, salvo se tiver sido transferido por conveniência de serviço ou, se para o mesmo posto de trabalho não existirem candidatos que satisfaçam aquela condição.

2

O pedido referido no número anterior efectua-se mediante apresentação, por escrito, de candidatura, a qual ficará em lista de espera para eventuais vagas que ocorram.

CLÁUSULA 34.ª

Transferências por iniciativa da empresa

1

A Empresa poderá anunciar postos de trabalho vagos quando, para estes, não existam candidatos em lista de espera para transferência por iniciativa do trabalhador.

2

O anúncio referido no número anterior será publicado no Noticiário Oficial publicado à 2ª feira e referirá o posto de trabalho a preencher, por serviço, localidade, grupo profissional e especialidade, se for caso disso.

3

As candidaturas deverão ser apresentadas no prazo de 8 dias úteis.

4

Os postos de trabalho vagos que forem anunciados e não tiverem candidatos poderão voltar a sê-lo para preenchimento por qualquer dos outros processos referidos na cl^a 28^a.

5

Não serão anunciados novamente os postos de trabalho que tiverem sido cativados por haver pedidos de regresso de licença ilimitada ou listas válidas de candidatos a mudança de grupo profissional, readmissão ou admissão, por esta ordem.

CLÁUSULA 35.^a

Transferências por conveniência de serviço

1

A empresa deve esgotar todas as hipóteses de colocação na localidade onde o trabalhador exerce a sua actividade, utilizando a transferência por conveniência de serviço ou, se for possível, a reconversão. Desde que exista posto de trabalho vago em grupo profissional relativamente ao qual o trabalhador reúna condições para ser reconvertido, este terá a faculdade de optar entre a transferência e a reconversão. O mesmo critério será seguido se se tiver de recorrer a posto de trabalho vago existente fora da localidade, com prioridade para a mais próxima.

2

Quando a residência na localidade anterior for um factor relevante para qualquer acesso ou transferência, o trabalhador transferido por conveniência de serviço para outra localidade não poderá ser prejudicado por este facto.

3

Da utilização da presente modalidade de transferência, será dado conhecimento prévio aos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos.

4

Se o trabalhador não concordar com a transferência por conveniência de serviço, poderá pedir a rescisão do seu contrato e terá direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, se a empresa mantiver a decisão de transferência, salvo legislação futura mais favorável, e sem prejuízo do número seguinte.

5

Se o trabalhador o preferir, poderá solicitar licença sem vencimento com suspensão do seu contrato de trabalho e permanecer nessa situação até surgir vaga que lhe interesse, ou optar pela indemnização. Nesta última hipótese, o valor da indemnização é igual ao valor a que aquele teria direito se a tivesse pedido na altura em que discordou da transferência. Compete ao trabalhador informar-se sobre as vagas que forem ocorrendo.

6

Quando houver mais de um trabalhador a transferir por conveniência de serviço, a selecção far-se-à de acordo com as seguintes regras:

- a) Menor tempo de colocação no serviço se se tratar de transferência dentro da mesma localidade.
Menor tempo de colocação na localidade de origem, se se tratar de transferência para fora da localidade. Em caso de igualdade de tempo de colocação na localidade, desempata o menor tempo de colocação no serviço;
- b) Menor antiguidade no grupo profissional/especialidade;
- c) Não se separar do agregado familiar;
- d) Menor antiguidade na empresa.

7

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 nº anterior;
- b) Maior antiguidade no grupo profissional;
- c) Maior antiguidade na empresa.

8

Sempre que se vierem a verificar transferências por conveniência de serviço, os trabalhadores potencialmente abrangidos deverão ser avisados do facto com três meses de antecedência.

9

Para efeitos do n.º 6 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.

10

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-à à transferência para o serviço da região em que mais útil for a colocação do trabalhador, independentemente da existência de posto de trabalho vago.

CLÁUSULA 36ª

Permutas

1

Entende-se por permuta a troca de lugares efectuada entre dois trabalhadores do mesmo grupo profissional/especialidade pertencentes a serviços diferentes.

2

A permuta é um meio excepcional de transferência por iniciativa do trabalhador, como tal sujeita ao prazo mínimo de dois anos de permanência e rege-se pelas normas específicas consignadas nos números seguintes.

3

Os trabalhadores interessados na permuta devem solicitá-la por escrito, independentemente de existência de posto de trabalho vago.

4

A empresa deve salvaguardar eventuais direitos de terceiros:

- a) Não autorizando a permuta, se qualquer dos trabalhadores está a menos de um ano do limite de idade para aposentação ou de completar 60 anos de idade e trinta e seis anos de serviço;
- b) Anulando-a, se no prazo de um ano após a sua efectivação qualquer dos permutantes deixar de prestar serviço aos CTT, excepto quando isso suceder por motivo de força maior, devidamente comprovado;
- c) Anulando-a se, injustificadamente, algum dos permutantes se não apresentar no novo local de trabalho, dentro dos prazos fixados em AE.

5

Os permutantes devem efectivar a permuta no mesmo dia.

6

Aplicam-se às permutas as disposições referentes à efectivação das transferências, quanto a prazo de apresentação no novo serviço, nomeadamente a dispensa de comparência ao serviço durante sete dias de calendário consecutivos, e as consequências da não apresentação.

7

Entende-se ainda por permuta, a troca de lugares efectuada entre trabalhadores de grupos profissionais diferentes que estejam no desempenho das mesmas funções.

CLÁUSULA 37.ª

Efectivação da transferência - Prazos

1

Os despachos de transferência são publicados no NO.

2

Todo o trabalhador que se considere prejudicado pode reclamar nos primeiros cinco dias úteis após a publicação do despacho, cabendo à empresa diligenciar no sentido de informar os interessados quando se presume que a distribuição do Noticiário Oficial ultrapasse aquele prazo.

3

No prazo fixado no número anterior, e para os efeitos nele previstos, o trabalhador ou o seu representante, devidamente credenciado, pode requerer a consulta do processo genérico de transferência.

4

O trabalhador transferido deverá apresentar-se no novo local de trabalho até ao trigésimo dia, após a data da publicação do despacho ou a que for fixada para a efectivação da transferência.

5

Sempre que a transferência envolva mudança de localidade e domicílio, o trabalhador terá direito à dispensa de comparência ao serviço durante cinco dias (nas transferências por acordo) ou dez (nas transferências por conveniência de serviço) dias úteis, a anteceder a apresentação no novo local de trabalho, salvo acordo prévio entre a empresa e o trabalhador.

6

A não apresentação no novo local de trabalho considera-se justificada se o trabalhador, após ter pedido a transferência, vier a encontrar-se em situação de ausência que não resulte de falta injustificada, ausência por motivo disciplinar, licença sem retribuição ou licença ilimitada.

7

Em casos excepcionais, poderá a empresa determinar a efectivação da transferência em data posterior ao prazo de trinta dias após a publicação do respectivo despacho, desde que:

- a) Essa data seja concretamente fixada naquele despacho;
- b) Esse facto resulte de necessidade de substituir o trabalhador a transferir mediante recrutamento ou transferência que envolva formação;
- c) O adiamento não ultrapasse o período indispensável à formação, com o limite máximo de nove meses.

8

Nos casos em que, por necessidade imperiosa do serviço, seja ultrapassado o limite fixado na alínea c) do número anterior, aplicar-se-á ao trabalhador o regime de deslocação em serviço a partir da data que fora fixada para a transferência.

9

Aplicar-se-á igualmente o regime de deslocação em serviço, a partir do trigésimo dia posterior ao despacho de transferência quando, fora dos casos previstos na alínea b) do n.º7, e por necessidade imperiosa do serviço, seja fixada ao trabalhador data posterior àquela.

SECÇÃO III

Regresso de licença ilimitada

CLÁUSULA 38.ª

Regras gerais

1

O regresso de licença ilimitada dos trabalhadores do escalão I pode verificar-se por iniciativa própria ou da empresa, desde que para posto de trabalho vago do seu grupo profissional ou equivalente e especialidade, se for caso disso.

2

Os pedidos de regresso de licença ilimitada formulados para preenchimento de postos de trabalho em grupos profissionais diferentes daquele a que o trabalhador pertencia só poderão ser considerados no âmbito dos concursos externos, tendo o trabalhador preferência sobre os restantes candidatos em caso de igualdade de requisitos e classificação.

CLÁUSULA 39.ª

Condições

O regresso de licença ilimitada depende da verificação das seguintes condições:

- a) Existir posto de trabalho para preencher no grupo profissional ou em grupo equivalente, sem candidatos a transferência;
- b) Estar há mais de um ano na situação de licença ilimitada;
- c) Demonstrar capacidade física e profissional para o exercício da função, de acordo com o disposto na cláusula seguinte.

CLÁUSULA 40.ª

Verificação da capacidade física e profissional

1

Com vista à verificação da capacidade física e profissional, deverá o trabalhador:

- a) Submeter-se a exame médico;
- b) Submeter-se a provas demonstrativas de que se encontra apto a exercer as suas funções, caso a sua ausência tenha sido superior a três anos.

2

Quando o regresso de licença ilimitada se verifique por iniciativa da empresa, poderá esta dispensar o trabalhador:

- a) Do exame médico, caso a sua ausência não tenha sido superior a três anos;
- b) Da prestação das provas previstas na alínea b) do número anterior.

3

Em qualquer dos casos, o trabalhador deverá sempre apresentar certificado antituberculoso, atestado de robustez e documento comprovativo de vacinação antitetânica.

CLÁUSULA 41.^a

Regresso por iniciativa da empresa

Quando for a empresa a interromper a situação de licença ilimitada há a obrigatoriedade de colocar o trabalhador no local de trabalho, no grupo profissional e nas funções que desempenhava anteriormente, caso este o requeira.

CLÁUSULA 42.^a

Regresso por iniciativa do trabalhador

No regresso decorrente do pedido do trabalhador, este, após a colocação, deverá permanecer dois anos no posto de trabalho, salvo se para o novo posto de trabalho que pretenda preencher não houver candidatos com mais de dois anos de serviço.

CLÁUSULA 43.^a

Prioridades

Os pedidos de regresso de licença ilimitada são dirigidos aos serviços de pessoal da empresa; havendo mais do que um pedido de regresso para o mesmo posto de trabalho observar-se-ão as seguintes prioridades:

- a) Maior antiguidade do pedido;
- b) Maior antiguidade dos trabalhadores no grupo profissional.

SECÇÃO IV

Mudanças de grupo profissional

CLÁUSULA 44.^a

Conceito

1

Considera-se mudança de grupo profissional a passagem do trabalhador de um para outro grupo profissional.

2

Não se considera mudança de grupo profissional o provimento em cargos de direcção e chefia, salvo o disposto na secção respectiva, nem o exercício, em casos excepcionais, de funções correspondentes a grupo profissional diferente daquele a que o trabalhador pertence.

CLÁUSULA 45.^a

Mudança de grupo profissional normal

1

Considera-se mudança de grupo profissional normal a que resulta de concurso específico para preenchimento de postos de trabalho de um determinado grupo profissional, por trabalhador de outro grupo profissional, desde que não seja possível utilizar as outras modalidades de recrutamento interno - transferências, regresso de licença ilimitada.

2

O recurso à mudança de grupo profissional precede sempre o recrutamento externo.

CLÁUSULA 46ª

Mudança de grupo profissional extraordinária

1

Considera-se mudança de grupo profissional extraordinária a que decorre de uma das situações seguintes:

- a) Regresso ao grupo profissional de origem por inaptidão ou inadaptação;
- b) Reconversão resultante de reorganização ou extinção de serviços;
- c) Reconversão resultante de diminuição de capacidade de trabalho;
- d) Desobrigação da prestação de trabalho em regime de laboração contínua, conforme o constante do n.º 5 da cláusula 120ª.

2

Os trabalhadores abrangidos pelo previsto nas alíneas b) e d) do número anterior poderão ser dispensados das habilitações literárias exigidas para o novo grupo profissional, salvo se corresponderem a licenciatura ou bacharelato, mediante formação ou provas com aproveitamento.

CLÁUSULA 47ª

Condições gerais

1

Para se poder candidatar à mudança de grupo profissional normal o trabalhador deve satisfazer as condições gerais seguintes:

- a) Ter permanecido no seu grupo profissional um mínimo de dois anos, salvo se não houver candidatos que satisfaçam o presente requisito;
- b) Não se encontrar, quer dentro do prazo de abertura do concurso, quer à data da publicação do despacho de mudança de grupo profissional, ou àquela que o mesmo despacho fixar, em situação de falta injustificada, ausência por motivo disciplinar, licença sem retribuição ou licença ilimitada, salvo se, nesta última situação, se encontrar a prestar trabalho à empresa a título de assalariamento;
- c) Possuir as habilitações e satisfazer os demais requisitos exigidos para o grupo profissional a que concorre;
- d) Não se encontrar em frequência de cursos de formação ou estágios para mudança de grupo profissional, salvo se se tratar de candidatura para grupo profissional mais qualificado;
- e) Não ter mudado de grupo profissional mediante frequência de curso de formação ou estágio, há menos de cinco anos, salvo se se tratar de candidatura para grupo profissional mais qualificado.

2

Os trabalhadores em cumprimento do serviço militar obrigatório ou a exercer funções em entidades estranhas à empresa em regime de requisição ou outros legalmente previstos poderão prestar provas ou frequentar cursos de formação ou estágios se tal lhes for possível e o desejarem. Logo que regressarem ao serviço da empresa, esta facultar-lhes-á a frequência de curso de formação ou estágio, ou a realização das provas, na primeira oportunidade, sendo intercalados nas listas de classificação de acordo com os resultados obtidos.

CLÁUSULA 48ª

Condições específicas

1

As condições específicas de mudança de grupo profissional normal são as que constam do anexo III do presente acordo.

2

Os trabalhadores ao abrigo da AFCT terão direito à mudança de grupo profissional que resultar de facto anterior ao seu afastamento do serviço, dependendo de autorização do director da Direcção dos Serviços de Tuberculose e Doenças Respiratórias a comparência à prestação de provas em concurso.

3

Os trabalhadores abrangidos pelo regime de subsidiado estão excluídos, pela natureza da sua situação, do esquema de mudança de grupo profissional.

CLÁUSULA 49ª

Prioridades

1

Os trabalhadores dos grupos profissionais afins ou complementares têm prioridade na mudança de grupo profissional, por ordem decrescente de categoria.

2

Para efeitos do número anterior consideram-se afins ou complementares os grupos profissionais constantes do anexo IV ao presente acordo.

3

Os trabalhadores da empresa que concluíam licenciaturas, bacharelatos ou cursos oficialmente reconhecidos como equivalentes pelo Ministério da Educação consideram-se, em concursos para mudança de grupo profissional, em igualdade de condições, para candidatura ao preenchimento dos postos de trabalho, com quaisquer outros candidatos com as mesmas habilitações.

CLÁUSULA 50ª

Pré-selecção

1

A abertura dos concursos de mudança de grupo profissional será anunciada em Noticiário Oficial publicado às segundas-feiras, sendo o prazo de recepção de candidaturas de oito dias úteis, contados a partir da data da publicação.

2

A ordenação dos candidatos pré-seleccionados, para efeitos de prestação de provas, far-se-á de acordo com os seguintes critérios:

- a) Trabalhadores de grupos profissionais afins ou complementares: por ordem decrescente de categoria, desempatando a antiguidade da mesma;
- b) Trabalhadores de outros grupos profissionais: por ordem decrescente de antiguidade na empresa.

3

O número de concorrentes a chamar a provas e cursos de formação para selecção dependerá das necessidades previsíveis.

4

Quando o trabalhador for candidato a mais de um concurso de mudança de grupo profissional, o início da frequência de um curso de formação para mudança de grupo profissional determina a exclusão das listas do outro ou dos outros concursos, salvo se se tratar de concursos para novo grupo profissional mais qualificado. Em caso de não aproveitamento final do curso de formação iniciado, ocorrido antes do início do outro ou outros concursos, a candidatura ou candidaturas consideram-se válidas.

CLÁUSULA 51ª

Provas de selecção

1

Sem prejuízo da obrigatoriedade do aproveitamento em cursos de formação e de reciclagem ou em estágios que forem estabelecidos, a selecção efectua-se com base no resultado das provas realizadas, conforme o disposto no presente acordo.

2

A prova preliminar consiste na avaliação da capacidade do trabalhador para receber formação requerida para a mudança de grupo profissional, a qual versará sobre matérias de serviço ou prova prática que permita a avaliação referida.

3

Aos trabalhadores dos grupos profissionais afins e complementares será dado apoio informativo antes da prova preliminar.

4

A prova técnico-profissional pode consistir em entrevista, análise curricular, prova técnica ou prova profissional.

5

O exame médico para avaliação da capacidade psico-física é exigível para mudança entre grupos profissionais que não sejam considerados afins ou complementares.

6

O tempo dispendido com a prestação das provas previstas no presente acordo para mudança de grupo profissional considera-se, para todos os efeitos, tempo de trabalho.

7

As provas, qualquer que seja a sua natureza, não podem ser imediatamente precedidas de trabalho nocturno.

8

A realização de provas preliminares ou técnico-profissionais constitui motivo bastante para justificação de falta na véspera sem perda de retribuição.

9

As provas de selecção para mudança de grupo profissional ou aquelas que precedem a respectiva formação serão consideradas no seu conjunto para efeitos de tomada de decisão, salvo os casos em que apenas exista uma única prova, a qual constituirá, por si só, o critério de aprovação ou exclusão.

10

O disposto na primeira parte do número anterior entende-se sem prejuízo de situações extremas de inaptidão que possam detectar-se em qualquer das provas.

11

O trabalhador poderá, a seu pedido, ser informado, em entrevista psicológica, do conteúdo do exame psicológico realizado.

12

A empresa poderá excepcionalmente dispensar candidatos da frequência de cursos de formação ou de alguma(s) prova(s) quando:

- a) Se verificar a impossibilidade prática, por parte da empresa, para a sua efectivação, caso em que serão abrangidos todos os candidatos do mesmo concurso;
- b) Haja candidatos que já realizaram provas idênticas às previstas;
- c) Se verificar reconhecida experiência e competência excepcional dos candidatos para o desempenho das funções do novo grupo profissional, dando conhecimento prévio dos fundamentos da dispensa aos sindicatos representativos dos grupos profissionais interessados.

CLÁUSULA 52ª

Critérios de Ordenação

1

Os factores a considerar para a ordenação dos concorrentes serão os seguintes, pela ordem indicada:

- a) Classificação em curso, estágios ou provas, quando os houver;
- b) Residência na área ou zona para que concorram;
- c) Categoria mais elevada
- d) Antiguidade na categoria;
- e) Antiguidade no grupo profissional;
- f) Antiguidade na empresa;
- g) Competência demonstrada no exercício das funções anteriores.

2

Em condições de ordenação idênticas, os trabalhadores dos grupos afins ou complementares têm prioridade na mudança de grupo profissional.

3

Para efeitos do número anterior consideram-se afins ou complementares os grupos profissionais constantes no anexo IV ao presente acordo.

4

Os cursos, estágios ou provas para mudança de grupo profissional realizam-se periodicamente, na medida da capacidade da empresa, por forma a que haja sempre listas de classificação válidas que permitam o preenchimento dos postos de trabalho vagos que vão ocorrendo.

5

O prazo de validade das listas de ordenação dos candidatos seleccionados para mudança de grupo profissional é de dois anos no caso de se tratar de mudança para grupo profissional que não seja precedida de curso de formação.

6

Nos grupos profissionais precedidos de cursos de formação, todos os candidatos aprovados mudarão de grupo profissional de acordo com o plano de satisfação de necessidades da empresa.

CLÁUSULA 53ª

Efectivação das mudanças de grupo profissional normais

1

A mudança de grupo profissional efectivar-se-á à data do início das funções na sequência do respectivo processo, à medida das necessidades da empresa.

2

Na primeira atribuição de postos de trabalho vagos procurar-se-á atender às preferências manifestadas pelos candidatos abrangidos pelo número de lugares a preencher, independentemente da respectiva classificação. Quando houver mais de um concorrente ao mesmo posto de trabalho, a atribuição beneficiará quem tiver melhor posição na lista.

3

Na primeira atribuição de postos de trabalho vagos os candidatos terão possibilidade de recusar o posto de trabalho que lhes caiba.

4

No caso de ficarem postos de trabalho por preencher, depois de se recorrer às formas de preenchimento de postos de trabalho previstas no presente acordo, será feita uma última tentativa de preenchimento, através das listas em vigor, com nomeação dos concorrentes necessários, sendo excluídos das listas os que não aceitarem a nomeação.

5

O trabalhador que, na data em que lhe couber mudar de grupo profissional, se encontre ausente por motivo que não seja de falta injustificada, disciplinar, licença sem retribuição ou licença ilimitada, não perde o direito ao posto de trabalho vago, sendo-lhe para o efeito atribuído condicionalmente até ao momento em que se apresente ao serviço. O mesmo procedimento será aplicável aos trabalhadores que, nos termos da parte final da alínea a) do nº 1 da cláusula 46ª, se hajam candidatado.

6

Nos casos previstos no número anterior, a efectivação da mudança de grupo profissional verifica-se a partir da data em que se iniciar o exercício das novas funções, para o que é concedido, a esses candidatos, o prazo máximo de:

- a) 30 dias após o serviço militar obrigatório;
- b) 8 dias após a cessação das outras situações.

7

A não apresentação no novo lugar dentro do prazo implica a perda do posto de trabalho vago, que ficará disponível.

8

A efectivação da mudança de grupo profissional, ainda quando implicar mudança de local de trabalho, não é prejudicada pelo facto de o trabalhador não ter ainda completado o tempo mínimo de permanência no lugar, previsto na cláusula 47ª.

9

As mudanças de grupo profissional normais efectuam-se nos seguintes termos:

- a) Para igual categoria, com contagem do tempo respectivo, quando o grupo profissional de destino a contiver;
- b) Para a categoria inicial do grupo profissional de destino, quando a 1ª categoria deste for superior à categoria detida à data da efectivação da mudança de grupo, sem contagem do tempo respectivo;
- c) Para a categoria imediatamente superior do novo grupo nos casos não contemplados nas alíneas a) e b), sem contagem do tempo respectivo.

10

Quando da efectivação da mudança de grupo profissional, a empresa suportará as despesas com o transporte entre o local de trabalho de origem e o novo local, depois de concluída a formação.

CLÁUSULA 54ª

Efectivação das mudanças de grupo profissional extraordinárias

1

As mudanças de grupo profissional extraordinárias que resultem do regresso à categoria de origem por inaptidão ou inadaptação efectivar-se-ão de acordo com o disposto na cláusula seguinte.

2

As mudanças de grupo profissional extraordinárias determinadas pelas reconversões a que se refere a alínea b) do n.º 1 da cláusula 46.ª ou por desobrigação da prestação de trabalho em regime de laboração contínua efectivar-se-ão de acordo com as seguintes regras:

a) Todos os trabalhadores colocados no serviço onde haja excessos e que pertençam aos grupos profissionais em que os mesmos se verificarem terão prioridade no preenchimento de postos de trabalho vagos para os quais reunam condições e a que, com indicação de ordem de preferência, se tenham candidatado;

b) Para efeitos de chamada a formação, os candidatos serão seleccionados de acordo com a seguinte ordem:

- Maior antiguidade na localidade;
- Maior antiguidade no grupo profissional;
- Habilitações mais adequadas;
- Maior antiguidade na Empresa.

c) Os trabalhadores que, após recurso aos mecanismos normais de preenchimento de postos de trabalho, não sejam objecto de mudança de grupo profissional extraordinária, serão transferidos por conveniência de serviço nos termos previstos na cláusula 35.ª;

d) Quando a reconversão implicar mudança de localidade e domicílio aplicam-se as regras da cláusula 56.ª.

3

Nas mudanças de grupo profissional resultantes de diminuição da capacidade de trabalho, quer esta provenha de idade, doença ou acidente, a empresa proporcionará postos de trabalho ou condições de trabalho adequadas, promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional. Estas mudanças de grupo profissional efectuam-se independentemente de existência de candidatos ao preenchimento de postos de trabalho vagos por mudança de grupo profissional.

4

As mudanças de grupo profissional a que se refere o n.º 2 e aquelas que resultem de diminuição da capacidade de trabalho em consequência de acidente em serviço, ou de trabalho, ou de doença profissional, efectuam-se para grupo profissional a determinar pela empresa, tendo presente as condições e capacidade do trabalhador, e para a mesma categoria do grupo profissional de origem ou para a mais próxima deste, quando no segundo grupo profissional aquela não exista, contando-se o tempo prestado na categoria do grupo profissional de origem para todos os efeitos.

5

As mudanças de grupo profissional resultantes de diminuição de capacidade de trabalho não previstas no número anterior efectuam-se para grupo profissional a determinar pela empresa, tendo presentes as condições do trabalhador e ouvidos os serviços de saúde ocupacional, e nos termos do n.º 9 da cláusula anterior e, se for caso disso, com aplicação do n.º 10 da mesma cláusula.

CLÁUSULA 55ª

Período de adaptação

1

Os dois meses posteriores ao início do exercício de funções do trabalhador no novo grupo profissional consideram-se período de adaptação com efeitos unicamente para o disposto nos números seguintes.

2

Durante o período de adaptação o trabalhador poderá solicitar o regresso ao grupo profissional anterior, justificando o pedido em inaptidão ou inadaptação.

3

O regresso previsto no número anterior, se deferido, implicará para o trabalhador:

- a) Atribuição do posto de trabalho vago que estiver disponível, no grupo profissional de origem, se o que anteriormente ocupava estiver preenchido a título definitivo;
- b) Obrigatoriedade de repetir o curso de formação, as provas ou reciclagem exigidos para a mudança de grupo profissional, se pretender voltar a concorrer;
- c) Passar a auferir a remuneração correspondente à categoria de origem.

4

Ainda durante o período de adaptação, e em casos de inaptidão ou inadaptação, a empresa poderá atribuir ao trabalhador outro posto de trabalho do mesmo grupo profissional.

5

Mantendo-se a inaptidão ou inadaptação poderá a empresa fazer regressar o trabalhador ao grupo profissional anterior, tendo o mesmo a faculdade de exigir uma apreciação, quanto ao motivo invocado, por um júri cuja actuação poderá ser objecto de parecer do sindicato respectivo, se o trabalhador assim o requerer.

6

O regresso ao grupo profissional anterior, previsto no n.º 5, implicará para o trabalhador as consequências referidas no n.º 3.

7

Se durante o período de adaptação por mudança de grupo profissional ocorrer movimento promocional no grupo profissional de onde o trabalhador proveio, este terá direito, caso a ele regresse nos termos dos números anteriores, a usufruir da promoção que lhe caberia se não tivesse mudado de grupo profissional. Se, durante o período de adaptação por mudança de grupo profissional, não ocorrer movimento promocional na categoria de onde proveio o trabalhador, em caso de regresso a este considera-se como se sempre nele tivesse permanecido.

CLÁUSULA 56.^a **Disposição final**

1

As mudanças de grupo profissional que envolvam mudança de localidade e de residência habitual dão direito à dispensa de comparência ao serviço durante cinco dias úteis, a gozar entre a data do despacho e, em princípio, a data da sua efectivação.

2

O período referido no número anterior será de dez dias úteis, a utilizar nas mesmas condições, quando se trate de mudanças de grupo profissional extraordinárias decorrentes de reconversões que envolvam mudança de localidade e de residência habitual.

SECÇÃO V **Admissões e readmissões**

Subsecção I **Admissões**

CLÁUSULA 57.^a **Princípios gerais**

1

As admissões verificam-se, em regra, para as categorias de entrada.

2

Desde que não haja concorrentes internos com os requisitos pré-fixados, poderão realizar-se admissões do exterior para qualquer nível dos grupos profissionais de licenciados, bacharéis e técnicos especialistas, com a excepção de EPT, bem como para os grupos profissionais específicos dos Serviços de Informática e de Saúde Ocupacional. Os requisitos pré-fixados serão necessariamente idênticos àqueles que tiverem sido fixados para efeitos de recrutamento interno, nomeadamente transferência, regresso de licença ilimitada e mudança de grupo profissional.

3

Do recurso às admissões previstas no número anterior será dado conhecimento prévio às associações sindicais representativas dos trabalhadores a cujos grupos profissionais admissões respeitam, sendo a consulta do processo de selecção assegurada, no serviço respectivo, àquelas associações.

4

As admissões poderão ser precedidas de cursos de formação.

5

A Empresa entregará a cada trabalhador, no momento da admissão, documento de que constem o grupo profissional, horário de trabalho, local de trabalho, e outras condições acordadas independentemente da concretização de um projecto de acolhimento.

6

Os diminuídos físicos serão considerados em igualdade de condições desde que a deficiência não prejudique o normal exercício das funções do grupo profissional a que se candidatarem e sem prejuízo das disposições legais relativas à colocação de deficientes.

7

A empresa obriga-se a, no prazo de quinze dias, enviar cópia do documento referido no n.º 5 aos sindicatos representativos do grupo profissional respectivo.

CLÁUSULA 58ª

Período experimental

1

As admissões são feitas a título experimental, por um período de dois meses, após o que os trabalhadores que se mantiverem na empresa ingressarão definitivamente nos seus quadros, contando aquele tempo para efeitos de antiguidade.

2

Durante os primeiros quinze dias do período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou alegação de justa causa, não havendo lugar a indemnização ou compensação.

3

Após os primeiros quinze dias e até ao fim do período experimental, a empresa pode rescindir o contrato por inadequação ou incapacidade do trabalhador, justificando por escrito essa actuação, se lhe for requerido pelo próprio.

CLÁUSULA 59ª

Condições gerais de admissão

1

São condições de admissão na empresa:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excepcionais em que se torne necessário recorrer a especialistas de outra nacionalidade;
- b) Ter aptidão mental e física para o bom desempenho das funções do grupo profissional para que concorreu, comprovadas por exames médicos efectuados, em princípio, antes da formação, tendo sempre em consideração o disposto no n.º 6 da cláusula 57.ª ;
- c) Não ter sido demitido ou despedido da empresa com justa causa;
- d) Maioridade;
- e) Possuir as habilitações exigidas para o grupo profissional a que concorre, comprovadas por certificado oficial, tendo em conta o estabelecido nesta convenção;
- f) Ter bom comportamento cívico;
- g) Não estar abrangido por qualquer das incompatibilidades previstas neste acordo;
- h) Ter cumprido as leis respeitantes ao serviço militar;
- i) Demonstrar capacidade para o desempenho das funções a que se candidata, de acordo com as condições gerais e específicas de admissão, através das provas previstas no anexo II ao presente acordo.

2

Para além dos certificados de habilitações escolares, dever-se-á exigir carteira profissional para profissões em que a mesma seja legalmente obrigatória.

CLÁUSULA 60ª

Condições específicas de admissão

As condições específicas de admissão para cada um dos grupos profissionais são as constantes deste acordo.

CLÁUSULA 61ª

Comprovação das condições de admissão

A comprovação das condições de admissão efectua-se nos seguintes termos:

a) Nacionalidade:

Através de bilhete de identidade;

b) Capacidade mental e física, através de:

Relatório do exame médico dos CTT;

Documento comprovativo da vacina antitetânica;

c) Despedimento, demissão ou exoneração dos CTT:

Declaração do trabalhador, a verificar pelos serviços competentes da empresa;

d) Idade:

Através de bilhete de identidade;

e) Habilitações, através de:

Certificado de habilitações escolares e/ou profissionais;

Carteira profissional, quando obrigatória;

Licenças ou cartas de condução, quando obrigatórias;

f) Bom comportamento cívico;

Através de certificado de registo criminal.

g) Incompatibilidades:

Através de declaração do candidato em como não se encontra abrangido por qualquer incompatibilidade;

h) Leis respeitantes ao serviço militar:

Através de documento comprovativo da situação militar;

i) Capacidade para o desempenho das funções a que se candidata:

Aproveitamento em provas, cursos de formação ou estágios, a comprovar pelo serviço competente da empresa.

CLÁUSULA 62ª

Pré-Seleção para admissão

1

Para grupos profissionais cujas habilitações mínimas exigidas são a EMO, a pré-selecção efectua-se através de análise documental, sendo os critérios de ordenação para chamada a provas os seguintes:

a) Trabalhadores que tenham trabalhado ou trabalhem na empresa por período não inferior a noventa dias em funções iguais ou semelhantes às do grupo profissional para o qual se processe a admissão;

b) Residência na área ou zona para a qual foi aberto o concurso;

c) Viúvo ou órfão de trabalhador dos CTT, bem como filho de trabalhador da empresa aposentado por motivo de invalidez, em qualquer caso na situação de desemprego;

d) Maior tempo prestado à empresa nos termos da alínea a);

e) Maiores habilitações, independentemente de classificação, com limite no nível de escolaridade superior ao exigido para o grupo profissional;

f) Filho de trabalhador da empresa na situação de desemprego;

g) Critério etário a definir caso a caso.

2

Para grupos profissionais cujas habilitações mínimas exigidas são superiores ao 9.º ano de escolaridade ou equivalentes e inferiores a bacharelato, a pré-selecção efectua-se através de análise documental, sendo os critérios de ordenação para chamada a provas os seguintes:

a) Residência na área ou zona para a qual foi aberto concurso;

b) Trabalhadores que tenham trabalhado ou trabalhem na empresa, por período não inferior a noventa dias, em funções iguais ou semelhantes às do grupo profissional para o qual se processa a admissão;

- c) Maiores habilitações, com limite no 12.º ano de escolaridade, conforme observações constantes do anexo II, ou habilitações escolares e profissionais, podendo como tal ser consideradas as classificações obtidas em cursos ou disciplinas de interesse para o desempenho do posto de trabalho. Este critério poderá, por decisão da empresa, constituir o primeiro, alternando, conseqüentemente, com o previsto na alínea a);
- d) Viúvo ou órfão de trabalhador dos CTT, bem como filho de trabalhador da empresa aposentado por motivo de invalidez, em qualquer caso na situação de desemprego;
- e) Maior tempo de trabalho prestado à empresa nos termos da alínea b);
- f) Filho de trabalhador da empresa na situação de desemprego;
- g) Critério etário a definir caso a caso.

3

Para grupos profissionais cujas habilitações são a licenciatura, o bacharelato ou equiparadas, a pré-selecção efectua-se através de análise documental e análise curricular, com eventual entrevista.

CLÁUSULA 63ª **Seleção para admissão**

1

A selecção e a ordenação dos candidatos serão efectuadas através de:

- a) Comprovação das condições gerais de admissão;
- b) Prova preliminar, entendendo-se como tal, a que se destina à avaliação da capacidade dos candidatos para receber formação;
- c) Provas técnico-profissionais, que podem consistir em: entrevista, análise curricular, prova técnica ou prova profissional;
- d) Exame psicológico;
- e) Formação (estágios, cursos);
- f) Apreciação do trabalho anterior.

2

A aplicação de todos ou de alguns dos processos referidos nas alíneas b), c), d) e e) do número anterior a cada grupo profissional, a que se destina a admissão, obedecerá ao disposto no anexo II ao presente acordo.

3

Nos casos em que a admissão seja precedida de formação, na chamada aos respectivos estágios ou cursos será dada prioridade aos candidatos que residam no local do posto de trabalho vago, ordenados de acordo com a classificação. Não os havendo, seguir-se-á a ordem de classificação. Se a classificação for igual, desempatam os critérios de pré-selecção.

4

As provas que antecedem a fase de formação com provas, ou a admissão, nos casos em que aquela não estiver prevista, serão considerados no seu conjunto, para efeitos de tomada de decisão, salvo os casos em que apenas exista uma única prova, a qual constituirá, por si só, o critério de aprovação ou exclusão.

5

O disposto na primeira parte do número anterior, entende-se sem prejuízo, de situações extremas de inaptidão que possam detectar-se em qualquer das provas.

6

O candidato poderá, a seu pedido, ser informado em entrevista psicológica, do conteúdo de exame realizado.

CLÁUSULA 64.ª **Dispensa de formação e provas de admissão**

A empresa poderá excepcionalmente dispensar candidatos de frequência de cursos de formação ou de alguma ou algumas provas, dando conhecimento prévio aos sindicatos representativos, quando:

- a) Se verificar a impossibilidade prática, por parte da empresa, para a sua efectivação, caso em que serão abrangidos todos os candidatos do mesmo concurso;
- b) Haja candidatos que já realizaram provas idênticas às previstas;
- c) Se verificar reconhecida experiência e competência excepcional dos candidatos para o desempenho das funções.

Subsecção II Readmissões

CLÁUSULA 65ª Conceito e regime

1
Considera-se readmissão o regresso aos quadros da empresa.

2
Com as necessárias adaptações, previstas no presente acordo, aplicam-se às readmissões as disposições relativas às admissões, devendo a empresa informar os candidatos acerca dos processos a utilizar para que o seu pedido de readmissão possa ser considerado.

CLÁUSULA 66ª Condições de readmissão

1
As readmissões realizam-se no âmbito do recrutamento externo e devem observar o estabelecido neste acordo quanto a admissões, não sendo aceites as candidaturas de quem tiver saído da empresa por motivos disciplinares.

2
Por motivos disciplinares para efeito do número anterior entende-se:

- a) Ter sofrido pena disciplinar expulsiva;
- b) Haver participação contra o trabalhador à data da sua saída, ou ter sido detectada, após a mesma, infracção disciplinar, a que corresponda indiciariamente pena expulsiva, praticada durante o período de 1 ano imediatamente anterior à data da efectiva cessação de trabalho.

3
Os candidatos à readmissão devem satisfazer as condições de admissão que vigorarem no momento para os grupos profissionais a que se destinam.

4
A empresa poderá dispensar os requisitos de idade e habilitações em casos especiais, com o conhecimento prévio dos sindicatos representativos.

5
Quando se trate de readmissão para o mesmo grupo profissional a que o candidato pertencia antes, a selecção obedecerá às seguintes regras:

- a) Menos de um ano de ausência:
O candidato é dispensado de todas as provas de selecção, excepto da apresentação de documentos cujo prazo de validade, por imposição da lei em vigor, tenham caducado, e do exame médico;
- b) Desde um até três anos de ausência, com mais de três anos de serviço na empresa:
O candidato será dispensado de todas as provas de selecção, excepto da comprovação dos requisitos e da apresentação dos documentos referidos no primeiro caso;

c) Restantes casos:
Poderá ser submetido às provas julgadas necessárias para o grupo profissional a que se destina.

6
Quando se trate de readmissão para grupo profissional diferente, o candidato será obrigatoriamente submetido às provas de selecção julgadas necessárias para o grupo profissional a que se destina.

SECÇÃO VI

Contratos a termo

CLÁUSULA 67ª

Condições gerais

1

O recurso a contratos a termo só pode ter lugar quando se verifique qualquer das seguintes situações:

- a) Ter em vista satisfazer necessidades de exploração não permanentes dos serviços, resultantes da existência de períodos de férias concentrados, ou para trabalhos de apoio accidental a tarefas executadas por trabalhadores da empresa;
- b) Ter em vista satisfazer necessidades de exploração decorrentes de pontas sazonais de tráfego (Natal);
- c) Ter em vista a realização de obras ou serviços temporários que não se encontrem integrados nos programas normais de exploração ou conservação;
- d) Ocorrer a situações imprevisíveis que afectem gravemente a regularidade da exploração.

2

O recrutamento de contratados a termo obedecerá a listas de espera a elaborar, seguindo os critérios de pré-selecção para admissão. No caso de inexistência de listas, serão abertas inscrições durante cinco dias úteis, sendo os candidatos pré-seleccionados com base nos critérios de pré-selecção para admissão, mas com preferência para os que residam na localidade onde se torne necessário efectuar o contrato. O anúncio de abertura de inscrição será afixado no serviço respectivo e em local bem visível para o público.

3

Quando se tratar de contrato por prazo superior a 180 dias ou de primeira renovação de contratos a termo, a empresa obriga-se a recorrer aos candidatos que, tendo satisfeito os requisitos de pré-selecção, hajam sido considerados aptos em provas psicotécnicas ou técnicas, conforme previsto quanto à admissão.

4

O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e conterà obrigatoriamente identificação dos contraentes, grupo profissional e remuneração do trabalhador, local de prestação do trabalho, data do início e prazo do contrato. Quando se tratar de contrato celebrado por prazo inferior a seis meses, conterà ainda obrigatoriamente descrição minuciosa e pormenorizada do serviço ou obra concretamente definida a que a prestação de trabalho se destina.

5

Para além das situações de justa causa e de despedimento colectivo, às quais se aplica o regime geral da cessação do contrato de trabalho, a extinção do contrato, por denúncia de qualquer das partes, antes de decorrido o prazo, ainda que com aviso prévio, confere à outra o direito a uma indemnização equivalente ao total das retribuições vincendas.

6

Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato, salvo se o contrário resultar de acordo escrito, qualquer das partes pode denunciar o contrato, sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a indemnização.

CLÁUSULA 68ª

Limites

1

Num mesmo serviço e para desempenho das mesmas funções não poderá verificar-se o recurso a contrato de trabalho a termo por período superior a três anos.

2

Após o decurso do período fixado no número anterior, caso se mantenha a necessidade que determinou o recurso à contratação a termo, a dotação do respectivo serviço será aumentada e preenchida segundo as normas aplicáveis.

3

O disposto nos números anteriores não será aplicável aos casos previstos na alínea c) do nº 1 da cláusula anterior, mediante acordo prévio com os sindicatos representativos dos grupos profissionais correspondentes.

4

Do recurso a contratos a termo será dado conhecimento às associações sindicais, nos termos da alínea q) do n.º 1 da cl.ª 13.ª.

SECÇÃO VII

Cargos de direcção e chefia

CLÁUSULA 69ª

Princípios gerais

1

Os cargos de direcção e chefia, dada a sua especificidade, não farão parte dos grupos profissionais e serão exercidos em comissão de serviço.

2

O preenchimento de cargos de direcção e chefia é da competência da empresa, de acordo com o estabelecido na presente secção.

3

O preenchimento de cargos dos níveis 1, 2, 3 e 4 será sempre precedido de concurso e será feito, prioritariamente, por recrutamento interno.

4

Enquanto se mantiverem ao abrigo do regime previsto na presente cláusula, os trabalhadores mantêm o direito às promoções previstas no n.º 2 da cláusula 77.ª, de acordo com os tempos fixados no anexo II para o grupo profissional respectivo.

Quando situados fora das zonas de promoção automática, serão abrangidos por mecanismos de progressão nos grupos profissionais que terão em conta os níveis hierárquicos dos cargos exercidos.

5

Às nomeações em cargos de direcção e chefia, mesmo que envolvam mudança de local de trabalho, não é aplicável o regime das transferências previsto no presente acordo.

6

O trabalhador, quando no exercício de cargo de direcção ou chefia, não poderá ser prejudicado nem beneficiado no seu movimento ascensional no grupo profissional.

CLÁUSULA 70ª

Acessos

1

Os cargos de Direcção e de Chefia são hierarquizados do seguinte modo:

- Nível 0 - Chefia de nível 0;
- Nível 1 - Chefe do 1.º nível;
- Nível 2 - Chefe de Secção de 2.ª;
- Nível 3 - Chefe de Secção de 1.ª;
- Nível 4 - Chefe de Sub-Repartição;
- Nível 5 - Chefe de Repartição;
- Nível 6 - Chefe de Divisão;
- Nível 7 - Subdirector de Serviços;
- Nível 8 - Director de Serviços;
- Nível 9 – Director;

2

Para acesso aos cargos dos diferentes níveis hierárquicos terão prioridade os trabalhadores que, reunidos os requisitos fixados para cada cargo a preencher, se encontrem posicionados em níveis de qualificação e/ou profissional adequados.

3

Nos serviços onde existem funções desempenhadas exclusivamente por trabalhadores do mesmo grupo profissional, os cargos de chefia serão, de preferência, preenchidos por trabalhadores deste grupo profissional.

CLÁUSULA 71ª

Recrutamento

1

A abertura do processo de candidaturas é anunciado no NO, e, se se tratar de concurso externo, na imprensa.

2

Do anúncio constará o prazo de candidatura, que não será inferior a onze dias úteis para os candidatos trabalhadores da empresa, e a especificação das atribuições do cargo e do tipo de provas de selecção.

3

A selecção para os cargos aos quais é exigido concurso basear-se-á em provas documentais e profissionais.

4

Os candidatos deverão apresentar:

- a) Currículo geral;
- b) Currículo profissional CTT, reflectindo a sua experiência na empresa, como factor de especial ponderação;
- c) Trabalhos relacionados com as funções a desempenhar.

5

Para além dos requisitos fixados para o cargo a que concorrem, os candidatos externos obedecerão aos requisitos exigidos para a admissão, segundo estabelecido para o efeito neste acordo e na alínea a) do número anterior desta cláusula.

CLÁUSULA 72ª

Seleção

1

Terminado o prazo de recepção das candidaturas, o serviço competente verificará o cumprimento dos requisitos e formalidades exigidos no anúncio, excluindo os candidatos que os não satisfaçam.

2

A apreciação das candidaturas compete a um júri integrado por três elementos, dos quais dois pertencentes, sempre que possível, ao sector interessado e o terceiro aos serviços de pessoal.

3

Os membros do júri deverão ser de categoria igual ou superior ao nível do cargo a preencher.

4

A coordenação dos trabalhos do júri pertencerá ao elemento do sector interessado de categoria mais elevada ou, quando da mesma categoria, ao mais antigo.

5

Ao apreciar as candidaturas o júri deverá:

- a) Ponderar todas as circunstâncias específicas de cada candidatura, especialmente a adequação dos elementos apresentados às exigências do cargo a preencher e o respectivo posicionamento no grupo profissional;
- b) Entrevistar os candidatos para discussão dos trabalhos apresentados;
- c) Seleccionar de entre os candidatos aqueles que devem ser submetidos a provas, eliminando os restantes;
- d) Apresentar à hierarquia a relação dos candidatos por ordem de adequação ao cargo.

CLÁUSULA 73ª

Nomeação

1

A nomeação para cargos de direcção e chefia é da competência da empresa, sob proposta da hierarquia, de acordo com os resultados da selecção feita pelo júri.

2

Nos casos de reestruturação orgânica de serviços, podem ser nomeados para os cargos dela decorrentes os titulares de cargos que sejam considerados equivalentes, com dispensa de concurso.

CLÁUSULA 74ª

Cessação da comissão de serviço

1

A comissão de serviço pode ser dada por finda por iniciativa da empresa ou do titular do cargo.

2

Quando cessar a comissão de serviço, o trabalhador retoma as funções do seu grupo profissional, com a categoria a que tiver entretanto ascendido.

3

Se a cessação da comissão de serviço for da iniciativa da empresa, depois de decorrido um período de adaptação de seis meses, o trabalhador mantém o direito à remuneração que auferia até ao momento em que lhe couber, por actualização de tabelas salariais ou por evolução em categorias ou grupos profissionais, remuneração e diuturnidades que somem quantitativos superiores.

4

Sempre que a comissão de serviço seja dada por finda por iniciativa da empresa, esta comunicará previamente ao trabalhador os motivos e fundamentos que levaram à decisão.

CLÁUSULA 75ª

Substituição

1

A substituição dos titulares de cargos nas suas ausências e impedimentos será assegurada preferencialmente por trabalhadores do mesmo serviço de maior categoria e antiguidade que, reunindo as condições exigidas, sejam para o efeito designados e aceitem.

2

O exercício de um cargo nos termos do número anterior dá direito à diferença entre a remuneração fixada para esse cargo e a auferida pelo trabalhador.

3

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

4

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

5

O exercício em regime de interinidade de um cargo de direcção e chefia, que se encontre por preencher, confere direito à contagem do tempo como exercício efectivo, caso o trabalhador venha a ser nomeado, sem interrupção de funções, titular do mesmo.

6

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 trinta dias.

CAPÍTULO VI

Promoções

CLÁUSULA 76.^a

Conceito

1

Considera-se promoção a passagem de uma categoria para outra superior do mesmo grupo profissional.

2

Não constitui promoção:

- a) O preenchimento de cargos de direcção e chefia;
- b) O exercício, em casos excepcionais, de funções correspondentes a categoria ou grupo profissional diferente;
- c) O exercício de funções especiais em regime de comissão de serviço, conforme previsto no presente acordo.

CLÁUSULA 77.^a

Modalidades

1

A promoção pode ser automática ou extraordinária.

2

Diz-se automática a que depende exclusivamente da antiguidade na categoria.

3

Diz-se extraordinária a que, resultando da decisão da Empresa, decorre, nomeadamente, de:

- a) Nomeação com base em critérios de competência e qualidade de desempenho (assinalado com N, N1 e N2 no anexo II);
- b) Nomeação com base na análise do cumprimento de objectivos e capacidade para o desempenho de funções mais qualificadas (maior grau de autonomia, âmbito e responsabilidade), assinaladas com p, no anexo II;
- c) Antecipação de promoção automática.

CLÁUSULA 78.^a

Efeitos da Promoção Automática

A promoção automática produz todos os seus efeitos, independentemente da situação em que o trabalhador se encontrar, no dia em que o mesmo satisfizer o requisito de antiguidade na categoria, conforme previsto na cláusula 26.^a, n.º 1.

CAPÍTULO VII

Formação e aprendizagem

SECÇÃO I

Princípios gerais

CLÁUSULA 79.^a

Objectivos

A empresa considera-se obrigada a incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando atingir médias europeias para o sector, pelo que deverá:

- a) Efectivar a conveniente e necessária integração e iniciação dos trabalhadores na empresa;
- b) Promover a formação técnica necessária ao bom desempenho das funções, criando as condições que a viabilizem, designadamente a formação geral indispensável à mesma;
- c) Assegurar previsionalmente a obtenção, pelos trabalhadores, dos conhecimentos gerais e específicos necessários ao desempenho das funções dos grupos profissionais em que se integram, facultando, ainda, os conhecimentos necessários à mudança de grupo profissional;
- d) Garantir às chefias e aos trabalhadores em geral os processos de formação e sensibilização necessários à mudança de atitudes, com vista ao adequado desenvolvimento da empresa;
- e) Assegurar uma participação equilibrada dos dois sexos.

CLÁUSULA 80.^a

Condições gerais

1

A empresa obriga-se a:

- a) Melhorar as condições de funcionamento e ampliação da rede de formação profissional existente, tendo em vista a sua descentralização e eficácia;
- b) Desenvolver esforços no sentido de ser obtida a cooperação das entidades competentes para o funcionamento dos centros de formação, incluindo o reconhecimento de equivalência dos cursos ministrados nas referidas escolas a graus de ensino oficial;
- c) Integrar nos seus quadros, de acordo com as suas necessidades, e nas categorias, para que a sua formação foi orientada, os candidatos após a conclusão dos respectivos cursos, desde que nos mesmos tenham obtido aproveitamento;
- d) Nos grupos profissionais para os quais é exigido estágio, accionar os mecanismos que permitam aos trabalhadores ser integrados nas categorias a que se destinam no dia imediatamente a seguir ao termo do estágio, quer este tenha sido decorrente de recrutamento externo ou de mudança de grupo profissional.

2

A empresa apoiará a autoformação ligada a problemas teóricos ou práticos suscitados pelo exercício das funções actuais ou potencialmente desempenháveis pelo trabalhador, pondo à disposição dos interessados elementos disponíveis, tais como folhetos, manuais e livros e promovendo o esclarecimento de dúvidas pertinentes que sejam postas.

3

Os trabalhadores que frequentem cursos de formação ou estágios de especialização fora do seu local de trabalho têm direito a uma deslocação quinzenal, salvo o disposto no número seguinte, com partida à sexta-feira com interrupção do regime de ajudas de custo, se dele beneficiar, e pagamento do transporte por conta da empresa.

4

Os trabalhadores dos serviços com sede nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando frequentem acções de formação no continente, ou vice-versa, que tenham uma duração igual ou superior a 60 dias, terão direito a uma deslocação mensal ao seu domicílio, nas condições referidas no número anterior.

5

As acções de formação devem durar o período de tempo mínimo exigido pela sua eficácia.

CLÁUSULA 81.^a **Tipos de formação**

1

Os tipos de formação são os constantes da presente cláusula.

2

Os participantes poderão frequentar qualquer destes tipos de formação, por determinação da empresa ou em regime de voluntariado (decorrente, por exemplo, de concursos).

3

A formação técnica profissional abrange:

- a) Formação inicial - que visa facilitar a integração do trabalhador, preparando-o para as funções em que ingressa;
- b) Aperfeiçoamento profissional - a que tem por objectivo adaptar o trabalhador à evolução técnica registada no âmbito da actividade que desempenha ou à aquisição de conhecimentos para evolução no seu grupo profissional;
- c) Especialização - aquela que é necessária à distinção, dentro de um grupo profissional, dos trabalhadores por campos precisos e limitados de actividades;
- d) Reconversão - é a que se destina a adaptar os trabalhadores ao exercício de funções de outros grupos profissionais. Pode revestir duas modalidades: inicial e de aperfeiçoamento.

4

A formação em técnicas de gestão destina-se a trabalhadores que ocupem ou se preveja venham a ocupar cargos de direcção ou de chefia, bem como aqueles cujas funções exijam conhecimentos deste tipo.

5

Formação geral - é a que visa proporcionar ao trabalhador as condições que viabilizem a aquisição de conhecimentos básicos, a receptibilidade às acções de formação técnico-profissional e o fomento de atitudes abertas ao progresso individual e da empresa.

SECÇÃO II **Participantes**

SUBSECÇÃO I **Participantes externos**

CLÁUSULA 82.^a **Deveres**

São deveres dos participantes em acções de formação:

- a) Cumprir as normas gerais e específicas respeitantes ao curso respectivo, nomeadamente em matéria de provas de avaliação de conhecimentos;
- b) Frequentar o curso com assiduidade e pontualidade;
- c) Esforçar-se por adquirir os conhecimentos teóricos e práticos que lhes forem proporcionados durante o curso, com vista à sua preparação profissional;
- d) Observar as regras de cortesia a todos os níveis de relação;
- e) Zelar pela conservação do material e instalações postos à sua disposição, responsabilizando-se pelos danos provocados por negligência ou propósito deliberado.

CLÁUSULA 83.^a **Direitos**

1

Os participantes em curso receberão mensalmente um subsídio de estágio de montante igual ao da remuneração do nível de entrada do grupo profissional correspondente, menos 1000\$.

2

Tratando-se de contratados a prazo certo, deverão os respectivos contratos ser suspensos no início do curso, sendo, no caso de exclusão, e após esta, completados no tempo em falta para o seu termo.

3

Os candidatos aprovados nos estágios de admissão apresentam-se no local de trabalho que lhes for destinado ou ficam em lista de espera aguardando nomeação, sem direito, neste último caso, a qualquer subsídio ou remuneração.

4

Os participantes terão direito ao subsídio até à data do despacho de exclusão ou àquela em que abandonem o curso.

5

Os participantes receberão, sem quaisquer encargos, elementos de estudo e demais material necessário à sua preparação profissional.

CLÁUSULA 84.^a

Interrupção das acções de formação por facto não imputável ao participante

1

Os participantes que, por motivo de serviço militar obrigatório, não possam iniciar o curso ou sejam forçados a interrompê-lo serão admitidos a novo curso ou autorizados a completar aquele que hajam interrompido, após o seu licenciamento, no primeiro estágio que se efectuar para o grupo profissional em causa, se aquele licenciamento tiver sido comunicado aos CTT dentro do prazo de trinta dias a contar da data em que se verificou, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula seguinte.

2

O disposto no número anterior será aplicável aos participantes que sejam obrigados a interromper o curso por motivo de acidente em serviço.

3

Os participantes não abrangidos pelas disposições dos n.ºs 1 e 2 que, por motivo de força maior, devidamente comunicado e como tal superiormente reconhecido, não possam iniciar ou completar o curso, serão autorizados a iniciá-lo ou completá-lo na primeira oportunidade em que haja necessidades de serviço para o grupo profissional em causa, tendo em atenção o disposto no n.º 1 da cláusula seguinte.

4

Os participantes deverão comunicar a cessação do impedimento no prazo de trinta dias.

CLÁUSULA 85.^a

Reinício da frequência de curso

1

Os participantes poderão frequentar outro curso quando, por aplicação do disposto no n.º 5 da cláusula 87.^a, houver despacho superior favorável, respeitando as seguintes condições:

- a) A partir do início, quando a interrupção se verificar durante o primeiro terço do curso;
- b) A partir do início do segundo terço do curso, se a interrupção se verificar depois do primeiro terço.

2

Os participantes poderão, no caso previsto na alínea b) do número anterior, estagiar, desde o início, se assim o desejarem, formulando o pedido escrito, mas sem direito a qualquer subsídio no primeiro terço do curso.

3

Os participantes poderão, se o desejarem, candidatar-se a novo curso nas condições fixadas na alínea b) do n.º 1 e no n.º 2 desta cláusula, no caso de ficarem reprovados, sem prejuízo do disposto na alínea a) da cláusula seguinte.

CLÁUSULA 86.^a

Exclusões

Os participantes não poderão frequentar novo curso para o mesmo grupo profissional:

- a) Quando tenham sido reprovados ou excluídos por duas vezes;
- b) Quando tenham sido excluídos por haverem ultrapassado os limites fixados na alínea b) do n.º 3 da cláusula seguinte;
- c) Quando tenham faltado a qualquer prova e não apresentem justificação no prazo de dez dias;
- d) Quando, sem justificação aceitável, tenham desistido do curso.

CLÁUSULA 87ª

Faltas

1

Serão consideradas justificadas as faltas como tal classificadas pelo dirigente do curso.

2

As faltas injustificadas implicam a perda do subsídio correspondente ao dia ou dias em que se verificarem.

3

As faltas dadas durante o curso não podem exceder os seguintes limites:

- a) 10% do número de dias úteis do curso, obtido pelo somatório de todas as faltas, com o arredondamento do resultado por defeito, quando não der número exacto;
- b) Três faltas seguidas ou cinco interpoladas, no caso de serem injustificadas.

4

Os participantes que excederem os limites de faltas referidos no número anterior serão excluídos do curso, sem prejuízo do disposto na alínea b) da cláusula anterior, quanto às injustificadas.

5

Em casos excepcionais, devidamente comprovados, e a pedido do participante, poderá não se observar a exclusão, mesmo que se ultrapasse o número de faltas fixado no n.º 3.

CLÁUSULA 88.ª

Exclusão

Para além do disposto no n.º 4 da cláusula anterior, poderão ainda ser excluídos dos cursos, em qualquer altura, os participantes que:

- a) Não obtenham aproveitamento nas provas eliminatórias de avaliação;
- b) Tenham mau comportamento, que afecte gravemente o funcionamento dos cursos;
- c) Tentem resolver fraudulentamente qualquer prova a que forem sujeitos;
- d) Se recusarem a prestar provas ou desistam das mesmas ou do curso, sem apresentarem justificação, no prazo de dez dias;
- e) Faltem a provas por motivo de força maior, mesmo que devidamente comunicado e reconhecido superiormente, se até essa data se puder concluir de modo inequívoco a sua inaptidão.

SUBSECÇÃO II

Participantes internos

CLÁUSULA 89.ª

Remissão

Os participantes internos em cursos de formação mantêm os direitos e deveres decorrentes da sua condição de trabalhadores da empresa, sendo-lhes aplicáveis as cláusulas constantes desta secção e, com as necessárias adaptações, as disposições respeitantes aos participantes externos.

CLÁUSULA 90.ª

Regras especiais

1

Além dos constantes na cláusula 82.ª, constitui ainda dever dos participantes internos a restituição aos CTT, após audição do sindicato respectivo, das importâncias dos abonos eventuais recebidos por motivo da realização do curso, no caso de terem sido excluídos daquele por motivo de falta de assiduidade, não comparência às provas finais ou desistência sem justificação.

2

No caso de a participação nos cursos não resultar de iniciativa do trabalhador, a empresa:

- a) Indemnizará o trabalhador do acréscimo de encargos com transporte entre o local de formação e o seu domicílio se o curso tiver lugar na localidade onde o trabalhador está colocado;
- b) Remunerará o trabalhador pela remuneração média dos seis meses que precederem imediatamente o início do curso, no caso de este durar mais de um mês.

3

A empresa assegurará a cobertura das despesas de todos os participantes internos se o curso tiver lugar em localidade diferente daquela onde o trabalhador está colocado, nos termos da regulamentação em vigor sobre ajudas de custo.

4

Os participantes internos continuam sujeitos ao regime de faltas consagrado no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho dos CTT, sendo-lhes, contudo, aplicável o disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula 87.ª.

5

Aos participantes internos não poderá ser atribuída remuneração mensal inferior ao subsídio de estágio fixado no n.º 1 da cláusula 83.ª.

6

No caso de serem excluídos do curso, os participantes deverão regressar imediatamente aos serviços onde pertencem.

7

Os participantes internos a quem tiver sido dado conhecimento prévio dos postos de trabalho vagos a que se destinam, consideram-se colocados nesses postos de trabalho no dia seguinte àquele em que tenham terminado o curso de formação.

CLÁUSULA 91.ª

Especializações

Na chamada a provas de especialização deverão ser observados os seguintes princípios:

- a) Num local de trabalho, cada especialidade deve ser oferecida a todos os trabalhadores não especializados.
- b) De entre os interessados na especialidade, será chamado a estágio o trabalhador mais antigo no grupo profissional;
- c) No caso de os interessados serem todos do mesmo estágio de iniciação, a prioridade faz-se pela ordem de classificação neste.

CAPÍTULO VIII

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

CLÁUSULA 92.^a

Conceito de local de trabalho

Entende-se por 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 (sede).

CLÁUSULA 93.^a

Mudança definitiva de local de trabalho

1

Sempre que se verifique mudança definitiva de local de trabalho por motivo de transferência por conveniência de serviço ou por mudança de instalações do serviço, dos quais resulte acréscimo de encargos para o trabalhador, este terá direito a uma compensação, nos termos dos números seguintes.

2

Quando da mudança definitiva de local de trabalho resulte 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 décimo quinto dia, inclusive, salvo se o trabalhador tiver conseguido entretanto habitação;
- d) Conceder ao trabalhador dispensa de comparência ao serviço durante dez 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;
- e) Considerar em regime de ajudas de custo os primeiros seis meses de permanência do trabalhador transferido;
- f) Considerar em regime de ajudas de custo os seis meses imediatamente seguintes àqueles a que se refere a alínea anterior ou, por opção da Empresa, assegurar mensalmente ao trabalhador o pagamento do excedente entre a renda de casa por ele paga no último mês no local donde é transferido, e aquela que, com o acordo da Empresa, vier a pagar no primeiro mês na localidade para onde é transferido;
- g) Pagar, em casos especiais a definir pela Empresa, antecipadamente e por uma só vez, o quantitativo ou quantitativos a que se referem a alínea e) e a parte inicial da alínea f).

3

Não havendo lugar a mudança de domicílio e verificando-se acréscimo de encargos com transporte entre o novo local de trabalho e esse domicílio, a Empresa garante ao trabalhador, o direito de optar por uma das compensações seguintes:

- a) Passe de transporte colectivo;
- b) Indemnização correspondente ao acréscimo de encargos;
- c) Um mês de vencimento.

4

O disposto no número anterior não é aplicável quando se verifique inexistência de transportes públicos, caso em que a Empresa se obriga a assegurar transporte próprio.

5

Se o trabalhador não concordar com a mudança definitiva de local de trabalho referida no nº 1, poderá recorrer aos mecanismos previstos nos nºs 4 e 5 da cl^a 35.^a

SECÇÃO II

Deslocações em serviço

CLÁUSULA 94.^a

Conceitos

1

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.

2

Quando as deslocações em serviço se destinarem a acções de formação, a empresa obriga-se a informar os trabalhadores abrangidos do local onde aquelas vão decorrer, bem como o dia do seu início, com a antecedência mínima de 15 dias, salvo motivos imprevistos.

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 (sede);
- 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

A empresa não deve deslocar em serviço os trabalhadores que fundadamente aleguem a existência de prejuízos sérios, directamente decorrentes da deslocação.

CLÁUSULA 95.^a

Regresso ao local habitual de trabalho

1

Nas deslocações em serviço, para uma distância igual ou inferior a 20 Km, deverá verificar-se o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, desde que esteja assegurado transporte.

2

Quando o trabalhador se encontre deslocado em serviço por dias sucessivos, a uma distância superior a 20 Km e inferior a 100 Km, deverá verificar-se o seu regresso ao local habitual em fins de semana e na véspera de dias feriados, desde que esteja assegurado transporte.

3

Nos restantes casos, nomeadamente nas deslocações para distâncias superiores a 100 Km, a decisão sobre o regresso ao local habitual de trabalho para alojamento ou alimentação, terá em conta as exigências de serviço, as necessidades de descanso dos trabalhadores e as possibilidades de transporte.

4

O cálculo da distância a que o trabalhador se encontra deslocado, para os efeitos desta secção, efectua-se a partir do limite da localidade em que se situa o local habitual de trabalho, até ao limite da localidade de destino, entendendo-se como limites da localidade as placas toponímicas respectivas.

5

Nas deslocações do continente para as regiões autónomas, ou vice-versa, e inter-ilhas, por um período igual ou superior a 60 dias, poderão os trabalhadores, se o desejarem, efectuar uma deslocação mensal ao seu domicílio, com as despesas de viagem pagas pela empresa.

6

A aplicação do disposto nesta cláusula a trabalhadores em acção de formação obedecerá às regras previstas no capítulo VI do presente acordo.

CLÁUSULA 96.^a

Direitos dos trabalhadores deslocados em serviço

1

Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

- a) Ao transporte de ida e regresso entre o local habitual de trabalho e o local de deslocação, em 1.^a classe, quando a viagem for de comboio, ou ao pagamento da despesa respectiva;
- b) Ao pagamento das ajudas de custo durante a deslocação, nas condições fixadas no presente acordo;
- c) A um período de repouso após viagens de duração superior a seis horas consecutivas, nos termos do número seguinte;
- d) Ao pagamento como trabalho extraordinário do tempo necessário à deslocação entre a residência e o local temporário de trabalho, e vice-versa, na parte em que exceda o seu horário normal, quando se tratar de pequena deslocação, e como trabalho normal quando se tratar de grande deslocação.

2

O período de repouso previsto na alínea c) do número anterior não poderá determinar ausência ao serviço por tempo superior a metade do período normal de trabalho diário, nem ser utilizado para além do dia imediato ao termo da viagem.

3

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

Consideram-se grandes deslocações as restantes.

4

O disposto na alínea b) do n.º 1 desta cláusula aplica-se independentemente do disposto na alínea f) do n.º 2 da cláusula 93.^a.

CLÁUSULA 97.^a

Condições para atribuição de ajudas de custo

1

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

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

2

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

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

3

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

CLÁUSULA 98.^a

Deslocações sem direito a ajudas de custo

1

Não conferem direito a ajudas de custo as seguintes deslocações:

- a) Aquelas em que a empresa ou outra instituição assegure alimentação ou alojamento ou ambos, ou suporte as respectivas despesas, na parte em que se encontrem garantidas;
- b) Por motivo de frequência de estágio ou qualquer outra acção de formação, para locais e por períodos e em condições que permitam ao trabalhador tomar as suas refeições e ou alojar-se na forma habitual;
- c) As resultantes de transferências, excepto as motivadas por conveniência de serviço e de acordo com o previsto nesta convenção;

- d) As dos carteiros nos giros respectivos;
- e) As que impliquem a utilização de transporte cujo preço inclua alimentação ou pernoita, pelo tempo de duração da viagem;
- f) As que se verifiquem dentro da mesma localidade;
- g) As que se verifiquem para local situado a uma distância igual ou inferior a 5 Km, contados nos termos do n.º 4 da cláusula 95ª.

2

Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, aplicar-se-á, quanto aos dias de partida e chegada, o disposto no n.º 1 da cláusula 97ª.

CLÁUSULA 99ª

Alojamento da equipa de trabalho

1

Na deslocação em serviço de uma equipa de trabalho será atribuído a todos os seus elementos um abono de alojamento de valor igual àquele a que tiver direito o trabalhador de categoria mais elevada.

2

Entende-se por equipa de trabalho qualquer grupo de trabalhadores que, mesmo pertencendo a serviços diversos, se desloquem em conjunto, sob orientação do mesmo chefe, durante igual período de tempo e realizem uma tarefa em comum, embora executando cada um actividades específicas.

3

O disposto nesta cláusula é igualmente aplicável às deslocações por motivo de estágio ou outras acções de formação, caso em que os participantes terão direito a um abono igual ao do trabalhador de categoria mais elevada.

CLÁUSULA 100ª

Não acumulação de subsídios

1

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

2

Implicam igualmente a perda do subsídio de refeição as deslocações em que se verifique a situação prevista nas alíneas a) e e) do n.º 1 da cláusula 98ª.

CLÁUSULA 101.ª

Local de trabalho - Alojamento e refeições

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

CLÁUSULA 102.ª

Deslocações de carácter excepcional

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

CLÁUSULA 103.ª

Período máximo de deslocação em serviço

1

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

2

A contagem do período fixado no número anterior não é interrompida pela circunstância de o trabalhador em deslocação prestar serviço em mais de uma localidade, nem pelo regresso ao local de trabalho no período de descanso semanal ou em dia feriado.

3

Se as necessidades temporárias de serviço se prolongarem por mais de duas semanas além dos noventa dias, os trabalhadores que tenham concluído este período podem ser substituídos.

4

No caso de trabalhadores colocados em CARC, o período máximo de deslocação não deve exceder um período de trinta dias consecutivos, após o qual deverão ser substituídos, caso não haja inconveniente para o serviço.

CLÁUSULA 104.^a

Deslocações por acidente em serviço

O disposto nesta secção, quanto ao pagamento de ajudas de custo e de transporte, aplica-se aos trabalhadores vítimas de acidente em serviço que, por determinação médica, necessitem de se deslocar para fora da localidade da sua residência habitual, para tratamento, readaptação ao trabalho ou internamento.

CLÁUSULA 105.^a

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 106.^a

Procedimentos

1

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

2

Quando a deslocação se prolongue por período superior a 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

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

CLÁUSULA 107.^a

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 108.^a

Adiantamento

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 trinta dias de ajudas de custo, se aqueles o solicitarem.

2

A importância adiantada deve ser reposta pelo trabalhador logo que receba os abonos correspondentes.

SECÇÃO III

Comissões gratuitas

CLÁUSULA 109.^a

Conceito

1

Considera-se comissão gratuita a afectação transitória, por acordo, de um trabalhador, a um serviço diferente do seu, mantendo-se titular de um lugar no serviço onde está colocado e não tendo direito a qualquer abono especial pelo facto.

2

O conceito de serviço diferente é o constante do n.º 2 da cláusula 30.^a.

CLÁUSULA 110.^a

Formalidades

1

A comissão gratuita formaliza-se através de impresso próprio, que, depois de informado pelo dirigente do serviço em que o trabalhador está colocado, seguirá, para o mesmo efeito, ao serviço para onde é pretendida a comissão. Em seguida será remetido ao serviço competente para decidir.

2

Quando as localidades envolvidas no pedido se situem na área do mesmo serviço, o expediente será interno.

3

As mesmas formalidades são seguidas para a renovação de uma comissão gratuita.

4

É concedido um prazo máximo de oito dias de calendário, após a data em que é dado conhecimento ao trabalhador, para se apresentar no serviço de destino.

5

Se o trabalhador injustificadamente não se apresentar no prazo estabelecido no ponto anterior, será anulada a concessão de comissão gratuita e não poderá ser-lhe concedida outra durante dois anos.

CLÁUSULA 111.^a

Regime

1

São condições para a concessão de comissões gratuitas:

a) Não provocar qualquer prejuízo para o serviço onde o trabalhador está colocado, nem dar origem a:

Recurso a trabalho suplementar;

Recurso a comissões remuneradas;

Recurso a contratação a termo;

Quaisquer despesas a suportar pela empresa;

Impossibilidade de concessão de férias ou dispensas;

- b) Haver necessidade temporária no serviço pretendido e enquanto a houver, nomeadamente, por:
Existência de vaga (até ao normal preenchimento da mesma);
Existência de impedimentos temporários;
Outras situações que careçam de solução urgente e provisória, quando devidamente justificadas.

2

O prazo máximo de duração da comissão gratuita é de noventa dias, renovável por uma só vez, sem quebra de continuidade, até ao limite máximo de outros noventa dias.

3

Ao mesmo trabalhador só pode ser atribuída nova comissão gratuita decorridos seis meses após o termo da anterior, salvo casos excepcionais devidamente fundamentados, e com conhecimento prévio aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

4

A comissão gratuita não confere ao trabalhador quaisquer direitos de preferência no preenchimento de vaga.

5

O serviço a desempenhar em comissão gratuita deve ser adequado ao grupo profissional e especialidade do trabalhador que a solicite.

6

Havendo mais do que um pedido de comissão gratuita para o mesmo serviço, as prioridades serão pautadas pelos critérios das transferências por iniciativa do trabalhador.

7

O serviço de origem e o serviço de destino devem fazer cessar as comissões gratuitas, uma vez que se deixe de verificar qualquer dos condicionalismos referidos no n.º 1.

SECÇÃO IV

Duração de trabalho

CLÁUSULA 112.^a

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

Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período normal de trabalho na empresa é de oito horas diárias e quarenta horas semanais.

3

O período normal de trabalho é de:

- a) Trinta e seis horas semanais e sete horas e doze minutos diários para o pessoal dos serviços centrais, com ressalva dos períodos de duração superior existentes nesses serviços;
- b) Trinta e cinco horas semanais e sete horas diárias para os profissionais de informática em funções de operadores de registo e de operadores de sistemas, quando em regime de horário contínuo, bem como para os profissionais de apoio directo aos primeiros quando lhes for atribuído o mesmo regime;
- c) Trinta e seis horas semanais e sete horas e doze minutos diários para os profissionais de enfermagem, de educação de infância e vigilância em serviço nos infantários, bem como para os profissionais de apoio directo a estes, quando lhes for atribuído o mesmo regime.

CLÁUSULA 113.^a

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 114.^a
Intervalo de descanso

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

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

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

CLÁUSULA 115.^a
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, salvo acordo em contrário do trabalhador.

3
O período referido no número anterior poderá ser reduzido ou dispensado nas escalas de serviço elaboradas nos termos do n.º 5 da cláusula 118.^a.

CLÁUSULA 116.^a
Prestação de trabalho a tempo parcial

1
A empresa concederá aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, o regime de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente, em especial aos que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos;
- b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados;
- c) Trabalhadores-estudantes.

2
Será concedido aos trabalhadores que o requeiram, o regime de trabalho a tempo parcial com a retribuição correspondente, desde que tenham a seu cargo familiares, cujo grau de incapacidade obriga a uma prestação de assistência que comprovadamente não possa ser prestada por outrem.

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 que se referem os números anteriores, a pausa prevista na cláusula 113.^a será reduzida proporcionalmente à duração do horário.

CLÁUSULA 117.^a
Limite geral

Nenhum trabalhador poderá prestar em cada dia e a qualquer título mais de doze horas de trabalho efectivo, salvo em casos de grave emergência ou quando a sujeição do período de trabalho efectivo a esse limite se mostre absolutamente incomportável para o funcionamento dos serviços.

SECÇÃO V

Horário de trabalho

CLÁUSULA 118^a

Regras gerais

1

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

2

Salvo caso fortuito ou de força maior, notório ou devidamente justificado, a alteração de horário atribuído a um trabalhador deve ser-lhe comunicada com a antecedência mínima de uma semana e verificar-se após o descanso semanal, obedecendo, contudo, às escalas e modalidades já existentes no respectivo local de trabalho.

3

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

4

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.

5

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

6

São permitidas trocas de horários e de folgas entre trabalhadores do mesmo grupo profissional, especialidade e serviço, desde que comunicadas previamente ao superior hierárquico.

7

A definição das modalidades de horários a praticar nos serviços será precedida de análise e discussão com os sindicatos representativos dos trabalhadores a abranger.

8

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

CLÁUSULA 119.^a

Modalidades de horários

Os horários podem revestir as modalidades seguintes:

- a) Horários fixos - São aqueles em que as horas de início e termo são uniformes;
- b) Horários variáveis - São aqueles em que as horas de início e termo variam periodicamente, com intervalo mínimo de 1 semana;
- c) Horários flexíveis - São aqueles em que o trabalhador se obriga a um período de permanência, sem alteração do número de horas de trabalho diário, podendo variar as horas de início e termo, dentro de várias hipóteses colocadas à sua escolha;
- d) Horários livres - São aqueles em que o trabalhador se obriga a cumprir o seu período normal de trabalho semanal, necessariamente distribuído pelos 5 dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do trabalho diário;
- e) Horários contínuos - São aqueles em que a prestação do trabalho diário é ininterrupta, sem prejuízo da pausa referida na cláusula 113^a.

CLÁUSULA 120.^a

Regime de laboração contínua

1

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

2

Mediante recomendação dos serviços de saúde ocupacional, a empresa desobrigará do regime de laboração contínua qualquer trabalhador que o solicite.

3

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

4

Sem prejuízo das recomendações dos serviços de saúde ocupacional, o trabalhador desobrigado de prestar serviço em regime de laboração contínua aguardará, no serviço, pelo prazo máximo de seis meses a contar da data em que formulou o pedido de desobrigação, que seja assegurado o preenchimento da vaga a que tal desobrigação dá causa.

5

Caso não haja possibilidade de colocação destes trabalhadores em funções do seu grupo profissional, terão os mesmos acesso a concursos de mudança de grupo profissional com dispensa de habilitações.

6

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

7

Quando qualquer dos dias de folga semanal a que se refere o número anterior coincida com feriado, o trabalhador tem direito a optar entre outra folga, a gozar nos trinta dias seguintes, ou à compensação monetária equivalente a 100% de um dia de trabalho.

8

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

CLÁUSULA 121.^a

Registo de permanência

1

Nos diferentes serviços da empresa haverá dispositivos apropriados, pontógrafos ou livros de ponto, para registo da presença ao serviço.

2

Todos os trabalhadores ficam sujeitos a este registo, independentemente do grupo profissional.

SECÇÃO VI

Trabalho suplementar e nocturno

CLÁUSULA 122.^a

Trabalho suplementar

1

Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, em dia normal de trabalho.

2

Nenhum trabalhador será obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto nos seguintes casos:

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

3

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

4

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

5

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

6

O trabalhador que prolongar o seu período de trabalho por mais de uma hora tem direito a gozar uma pausa de quinze minutos, coincidente com os últimos quinze minutos do período normal de trabalho. Esta pausa só deixará de ser gozada se circunstâncias muito excepcionais não o permitirem.

7

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

8

Sempre que se verifique a prestação de trabalho suplementar e não exista transporte público colectivo, a empresa obriga-se a assegurar o transporte do trabalhador, mediante a utilização de veículo do serviço, quando exista, ou o pagamento da despesa efectuada e devidamente comprovada, nomeadamente a resultante da utilização de veículo próprio.

9

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 149.^a

10

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

- a) Qualidade de trabalhador estudante;
- b) Durante a gravidez e até doze meses após o parto;
- c) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico;
- d) Ter o trabalhador atingido trinta anos de serviço ou 50 de idade.

CLÁUSULA 123^a **Trabalho nocturno**

1

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

2

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

3

Os trabalhadores que atinjam vinte e cinco anos de antiguidade na empresa ou 50 anos de idade poderão ser dispensados, a seu pedido, da realização de trabalho nocturno.

4

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

5

Todos os trabalhadores, independentemente do nível de vencimento, têm direito à remuneração do trabalho nocturno efectivamente prestado.

SECÇÃO VII

Prevenção e chamada accidental

CLÁUSULA 124ª

Prevenção

1

Considera-se prevenção a situação em que o trabalhador, embora em repouso na sua residência, se encontra à disposição da Empresa para eventual execução de serviços exclusivamente no âmbito da reparação de avarias inadiáveis, notificadas durante o período de prevenção. O trabalhador só poderá ausentar-se para outro local desde que o serviço seja informado previamente da sua localização.

2

Os trabalhadores na situação de prevenção têm direito a um abono diário de montante equivalente a 1% da remuneração mínima mensal do nível J, independentemente das horas extraordinárias que lhes sejam devidas nas condições fixadas no nº 11 desta cláusula.

3

A prevenção que for prestada em dia de descanso semanal independentemente de ter havido ou não actuação do trabalhador, dá direito a um dia de descanso compensatório, a gozar nos termos do nº 2 da clª 157ª do AE.

4

A prevenção em dia feriado confere ao trabalhador o direito ao acréscimo de 100% no abono referido no nº 2, ou optar por um dia de descanso compensatório, desde que tenha havido actuação.

5

A prevenção só deve existir nos locais e pelos períodos - necessariamente curtos - que venham a ser julgados como indispensáveis e nas suas especialidades convenientes.

6

A instituição ou cessação do regime de prevenção em qualquer serviço carece de autorização prévia da Empresa.

7

Devem elaborar-se escalas de prevenção de modo que, em princípio, cada trabalhador não seja escalado mais do que uma semana em cada mês.

8

Quando as circunstâncias excepcionais obriguem um trabalhador a fazer prevenção durante duas semanas no mesmo mês, estas terão de estar intervaladas de, pelo menos, uma semana e o abono referido no nº 2 terá um aumento de 50% na segunda semana.

9

Ao serem elaboradas as escalas de prevenção deve procurar-se que as respectivas brigadas integrem, de preferência, trabalhadores da área em que o serviço será prestado.

10

Podem ser dispensados da prevenção os trabalhadores que a não desejem fazer, desde que disso não resultem prejuízos para terceiros nem para os serviços.

11

O trabalho prestado em regime de prevenção será pago nos seguintes termos:

- a) Um mínimo de duas horas em cada intervenção de serviço;
- b) Cada intervenção é remunerada com o acréscimo de 50% ou de 75% sobre o valor da RH normal, respectivamente na primeira ou segunda hora e seguintes;
- c) Ocorrendo a intervenção no período nocturno acrescerão 25% sobre os valores referidos na alínea precedente;
- d) Para os efeitos previstos nas alíneas anteriores conta-se o tempo decorrido desde que o trabalhador é chamado até ao seu regresso ao local de partida;
- e) Se no período dessas duas horas ocorrer a necessidade de nova intervenção, o trabalhador será remunerado apenas pelo tempo dispendido na segunda intervenção que ultrapasse as duas horas já consideradas.

12

A empresa assegura o transporte entre a residência ou o local da partida e o local do trabalho e o correspondente regresso.

13

Na falta de transporte proporcionado pela empresa o trabalhador utilizará o transporte que julgar mais conveniente, dentro da urgência que o caso requeira, sem prejuízo do cumprimento das orientações que a tal respeito vierem a ser estabelecidas.

14

Em chamadas nocturnas para fora da sede, o trabalhador pode ser acompanhado sempre que necessário, por um outro que o auxilie nas tarefas que vai desempenhar.

CLÁUSULA 125^a **Chamada accidental**

1

Para os casos em que não esteja instituído o regime de prevenção, e dentro do âmbito definido nos nrs. 1 e 3 da cláusula anterior, em que, mesmo existindo tal regime, seja necessário recorrer a elementos não incluídos na respectiva brigada, o trabalhador que seja chamado accidentalmente, por urgente necessidade de serviço, tem direito a um abono de 2% da remuneração mínima mensal do nível I da tabela salarial em vigor, desde que essa chamada se verifique findo o trabalho diário e após o abandono do trabalho.

2

A chamada accidental em dia de descanso semanal confere direito a um dia de descanso compensatório, a gozar nos termos do nº 2 da cláusula 157^a.

3

A chamada accidental em dia feriado dá direito ao acréscimo de 100% no abono referido no nº 1, ou a um dia de descanso compensatório, segundo a opção do trabalhador.

4

Aplica-se à prestação de trabalho em regime de chamadas accidentais o disposto nos nrs. 11 a 14 da cláusula anterior.

5

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

CAPÍTULO IX

Condições Particulares de Trabalho

CLÁUSULA 126.^a

Trabalho de mulheres e maternidade/paternidade

1

Não é permitida, nas relações de trabalho reguladas pelo presente acordo, qualquer discriminação em função do sexo.

2

Para além dos direitos conferidos a todos os trabalhadores da empresa no presente acordo, são assegurados os seguintes direitos especiais:

- a) Não desempenhar, sem que tal implique diminuição da retribuição, durante a gravidez e até seis meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, devendo ser deslocadas temporariamente a seu pedido, ou a conselho do médico, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado;
- b) Por ocasião do parto, a trabalhadora tem direito a uma licença por um período de cento e vinte dias, dos quais noventa deverão ser gozados após o parto, sem prejuízo da sua interrupção no caso de hospitalização da criança ou da mãe, enquanto isso se verificar;
- c) Dispensa diária da trabalhadora durante duas horas, num ou dois períodos à sua escolha, para efeitos de amamentação dos filhos durante todo o tempo que comprovadamente esta durar;
- d) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior até o filho perfazer um ano;
- e) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nas alíneas c) e d) será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado;
- f) Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho até três dias em cada mês sem perda de direitos, excepto retribuição, no período de doze meses após o parto;
- g) Dispensa, pelo tempo necessário, para consulta de higiene da maternidade e da infância do IOS quando as consultas coincidam com o período normal de trabalho e se revelem inadiáveis ou insusceptíveis de ter lugar em momento diverso;
- h) Dispensa, a seu pedido, do cumprimento de qualquer tipo de horário antes das 8 horas e além das 20 horas, até doze meses após o parto e durante os últimos dois meses de comprovada gravidez;
- i) Por nascimento de filhos, o pai tem direito a dispensa durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento;
- j) O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos seguintes casos:
 - j1) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
 - j2) Morte da mãe;
 - j3) Decisão conjunta dos pais;
- k) No caso previsto no número j2), o período mínimo de licença assegurado é de 14 dias;
- l) A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nas alíneas i) e j).

3

Em casos de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas será de trinta dias após a data em que o mesmo se verificar.

4

O direito de faltar no período de maternidade cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressaltando-se sempre o período de repouso de trinta dias após o parto.

5

Se a morte do nado-vivo se verificar depois de trinta dias após o parto, o período de falta por maternidade cessará e entrará em regime de faltas por luto.

6

As trabalhadoras têm o direito, durante o período de comprovada amamentação e até um ano após o parto, a não desempenhar tarefas que as exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno.

CLÁUSULA 127.^a
Trabalho de diminuídos físicos

1

A empresa deverá proporcionar emprego aos trabalhadores que sofram de diminuição física, garantindo-lhes formação profissional e condições de trabalho adequadas.

2

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

3

Aos trabalhadores abrangidos pela presente cláusula serão aplicáveis as disposições específicas previstas na secção relativa a mudanças de grupo profissional.

4

A diminuição da capacidade física será confirmada pelos serviços de saúde ocupacional, os quais indicarão se a incapacidade é de carácter permanente ou temporário e, neste último caso, o prazo da sua duração, bem como a extensão dessa incapacidade e as potencialidades existentes.

CLÁUSULA 128.^a
Direito dos trabalhadores-estudantes

1

Aos trabalhadores-estudantes da empresa que pretendam prosseguir os seus estudos nos diversos ramos de formação geral ou técnico-profissional do ensino oficial ou particular, diurno ou nocturno, quando concorram para o aumento do grau académico ou sejam considerados de interesse para a empresa, são concedidas as facilidades seguintes, sem perda de quaisquer regalias ou direitos:

- a) Dispensa total na véspera e no dia de cada prova de exame final ou de frequência, desde que recaiam em dia de trabalho normal, sem prejuízo do disposto no n.º 4;
- b) Dispensa durante uma hora em cada período normal de trabalho, com excepção dos que ocorram aos sábados, domingos e feriados, no decurso dos períodos escolares, com ressalva do disposto no n.º 3;
- c) Colocação a seu pedido, sempre que possível e sem prejuízo das regras de transferência, próximo dos estabelecimentos de ensino que frequentam;
- d) Facilidades para permuta de horários com outros trabalhadores do mesmo grupo profissional, desde que exista acordo entre os interessados;
- e) Facilidades para marcação do período de férias de acordo com os seus interesses de estudante, desde que daí não advenham prejuízos para terceiros;
- f) Atribuição preferencial de horários compatíveis com os dos estabelecimentos de ensino frequentados, desde que daí não advenham prejuízos para terceiros ou para os serviços.

2

No caso de provas em dias consecutivos, os dias anteriores a conceder nos termos da alínea a) do número anterior serão tantos quantos os dias de exame.

3

A dispensa diária para estudo prevista na alínea b) do n.º 1 desta cláusula não se aplica:

- a) Aos trabalhadores em regime de tempo parcial;
- b) Aos trabalhadores do grupo profissional de TPG em estações com uma só unidade desse grupo;
- c) Aos trabalhadores em serviço no expresso postal, nas ambulâncias e carreiras postais.

4

Aos trabalhadores referidos nas alíneas b) e c) do número anterior será concedido mais um dia por cada prova de exame final ou de frequência, para além da dispensa prevista na alínea a) do n.º 1.

CLÁUSULA 129.^a
Deveres dos trabalhadores-estudantes

1

Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador-estudante:

- a) Proceder à inscrição, em modelo próprio da empresa, a entregar no departamento onde trabalha;

- b) Apresentar, por escrito, pedido de utilização de dispensa diária, com a antecedência mínima de cinco dias em relação à data do início da sua utilização, referindo o estabelecimento de ensino, curso e ano ou período escolar;
- c) Apresentar prova da sua situação escolar sempre que a empresa o solicitar.

2

Sempre que o trabalhador-estudante desista de estudar depois de iniciado o ano lectivo ou quando, por qualquer outra razão, fique impedido de frequentar o curso, deverá comunicar esse facto ao seu serviço no prazo máximo de trinta dias.

CLÁUSULA 130.^a

Dispensa diária para estudo

1

A dispensa prevista na alínea b) do n.º 1 da cláusula 128.^a cessa nos seguintes casos:

- a) Quando o trabalhador desista de estudar;
- b) Quando se verifique falta de aproveitamento em dois anos lectivos consecutivos.

2

Nos casos previstos na alínea b) do número anterior, a dispensa será atribuída de novo a partir do ano lectivo em que o trabalhador volte a obter aproveitamento.

3

Para os efeitos desta cláusula, considera-se aproveitamento a aprovação em cada ano num número de disciplinas não inferior a um terço do que compuser o ano escolar em que o trabalhador se encontra inscrito, com o limite mínimo de duas disciplinas. No caso de o trabalhador se encontrar inscrito em mais de um ano, entende-se que o número de disciplinas é aquele que respeitar ao ano escolar mais avançado.

4

Não conta para os efeitos do número anterior o não aproveitamento motivado por doença ou acidente, maternidade, serviço militar obrigatório, frequência de estágios ou cursos de formação no âmbito da empresa.

CLÁUSULA 131.^a

Utilização da dispensa diária para estudo

1

A dispensa prevista na alínea b) do n.º 1 da cláusula 128.^a será utilizada em qualquer momento do período normal de trabalho mediante acordo prévio entre o trabalhador interessado e o responsável pelo serviço em que o mesmo se encontra colocado.

2

As dispensas diárias de uma hora podem ser acumuladas até às horas correspondentes a cinco dias de trabalho normal a que está sujeito o trabalhador.

3

A acumulação de dispensas, por dias completos, é obrigatória nos casos em que:

- a) Se verifique a falta de acordo previsto no n.º 1 desta cláusula;
- b) A utilização dos períodos diários de uma hora não seja possível ou origine inconvenientes para o serviço;
- c) O período diário que deixar de ser prestado pelo trabalhador-estudante deva ser executado por outro trabalhador a deslocar em comissão remunerada.

4

A acumulação das dispensas diárias previstas no n.º 2 não prejudica a aquisição do direito à dispensa correspondente ao dia em que esta venha a ser gozada.

CLÁUSULA 132.^a

Dispensa total para exames

1

As dispensas previstas na alínea a) do n.º 1 da cláusula 128.^a, deverão ser solicitadas com a antecedência mínima de três dias, salvo no caso em que as provas a que respeitem tenham sido marcadas com antecedência inferior àquela.

2

A realização das provas deverá ser comprovada mediante documento emitido pelo respectivo estabelecimento de ensino com a indicação da respectiva disciplina.

CAPÍTULO X

Retribuições, abonos e subsídios

CLÁUSULA 133.^a

Remunerações mínimas mensais

1

As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as fixadas nas tabelas constantes do anexo VI ao presente Acordo.

2

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.

3

A remuneração mínima mensal devida aos trabalhadores contratados a termo será correspondente à categoria inicial do grupo profissional em que se integrem as funções desempenhadas.

CLÁUSULA 134.^a

Documento comprovativo da remuneração

1

No acto 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 efectuado até ao último dia de trabalho do mês a que respeita.

3

O pagamento será efectuado no local de trabalho onde o trabalhador presta a sua actividade, através de depósito em conta bancária, vale de serviço ou cheque.

CLÁUSULA 135.^a

Diuturnidades

1

Haverá uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa até ao limite máximo de seis diuturnidades, sendo a primeira paga em dobro.

2

Considera-se relevante para efeitos de diuturnidades todo o tempo que contava para o sistema em prática na empresa até à data da entrada em vigor do presente acordo.

3

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

4

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.

5

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

6

O montante de cada diuturnidade é o constante do Anexo VII ao presente Acordo.

CLÁUSULA 136.^a

Remuneração por trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado

O trabalho prestado em dia de descanso semanal, de descanso semanal complementar, ou feriado é remunerado com o acréscimo de 100%.

CLÁUSULA 137.^a

Remuneração por trabalho suplementar em dia normal de trabalho

1

A primeira hora de trabalho suplementar é remunerada com o acréscimo de 50%.

2

As horas seguintes são remuneradas com o acréscimo de 75%.

3

Sempre que o trabalho suplementar for prestado fora do prolongamento ou antecipação do período normal de trabalho, o trabalhador terá direito a um complemento equivalente ao valor da primeira hora de trabalho suplementar, para além daquele que efectivamente prestar.

4

O complemento estabelecido no nº 3 não é devido em caso de prevenção ou chamada accidental.

CLÁUSULA 138.^a

Retribuição por trabalho nocturno

A retribuição especial por trabalho nocturno é de 25% da retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

CLÁUSULA 139.^a

Compensação especial

1

Por cada dia que iniciar ou terminar o seu período normal de trabalho entre as 2 e as 6 horas, inclusive, o trabalhador receberá uma compensação especial, de montante equivalente à sua remuneração horária normal, com limite mínimo de 0,5% do nível E.

2

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

CLÁUSULA 140.^a

Compensação por horário descontínuo

1

Sempre que, por imposição da empresa, o período normal de trabalho comportar um intervalo de descanso de duração igual ou superior a quatro horas, o trabalhador terá direito a uma compensação mensal correspondente a 5% do nível F da tabela salarial em vigor.

2

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

CLÁUSULA 141.^a

Subsídio dominical

O trabalho prestado aos domingos, quando não for abrangido pelos regimes de trabalho prestado em período de descanso semanal ou feriado, dá direito a um subsídio, designado por dominical, igual ao produto do valor da hora normal pelo número de horas completas efectivamente prestadas nesse dia.

CLÁUSULA 142.^a
Subsídio de férias

1

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

2

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

3

O subsídio referido nos números anteriores deve ser pago por inteiro, conjuntamente com a remuneração do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar o primeiro período de férias, desde que seja igual ou superior a cinco dias úteis.

4

Quando num ano, por mais de trinta dias seguidos, e por qualquer motivo, o trabalhador tenha tido direito a remuneração mensal superior àquela que serviu de base ao cálculo do subsídio de férias, a diferença ser-lhe-á abonada até 31 de Dezembro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5

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

CLÁUSULA 143.^a
Subsídio de Natal

1

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

2

Aos trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro será atribuído um subsídio proporcional ao número de meses completos de serviço prestado até àquela data.

3

Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório terão direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano da incorporação quer no ano de passagem à disponibilidade.

4

No caso de cessação do contrato, será atribuído ao trabalhador um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

5

Os trabalhadores que tiverem utilizado período de licença sem vencimento ou licença ilimitada receberão, a título de subsídio de Natal, uma quantia proporcional ao tempo de serviço que hajam prestado durante o ano em que gozaram a referida licença.

6

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

CLÁUSULA 144^a
Abono para falhas

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

CLÁUSULA 145.^a
Subsídio de línguas

1

Aos trabalhadores que utilizem oralmente, com carácter de continuidade, línguas estrangeiras consideradas de serviço, designadamente os operadores de tele-comunicações destacados para serviço telefónico internacional, receberão por cada uma, com o limite de duas, um subsídio mensal de quantitativo igual a 4% da remuneração mínima mensal do nível G.

2

O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores do grupo profissional de tradutores.

CLÁUSULA 146.^a
Subsídio de condução

1

Os trabalhadores não motoristas que exerçam a tarefa de condução de veículos automóveis ou motociclos ao serviço da empresa têm direito a um subsídio por cada dia de condução, no montante previsto no Anexo IX nº 3.1.

2

Os condutores de velocípedes propriedade dos CTT têm direito a um subsídio por cada dia de condução, no montante previsto no nº 3.2 do Anexo IX. Consideram-se equiparados a velocípedes os veículos de duas rodas com motor de cilindrada não superior a 50 cm³.

CLÁUSULA 147.^a
Subsídio de transporte próprio - Viagem e marcha

1

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

- a) 25%, do preço médio do litro de gasolina, quando se tratar de automóvel;
- b) 12%, quando se tratar de motociclo;
- c) 10%, quando se tratar de velocípedes com motor ou ciclomotores;
- d) 6%, quando se deslocarem a pé ou em velocípede a pedal.

2

O arredondamento por motivo de actualização será efectuado para a dezena de centavos imediatamente seguinte.

CLÁUSULA 148.^a
Subsídio de refeição

1

A empresa concede um subsídio para uma refeição principal diária aos trabalhadores, incluindo os contratados a termo, relativamente aos dias em que tenham prestado serviço durante, pelo menos, três horas.

2

Também será pago o subsídio aos trabalhadores nos dias em que, por determinação da empresa, nomeadamente por imposição de escala, prestarem o mínimo de duas horas de serviço.

3

Não são abrangidos pelo disposto nos números anteriores:

- a) Os trabalhadores em regime de ajudas de custo, com excepção dos abrangidos pela alínea f) do n.º 1 da cláusula 93.^a, sem prejuízo do disposto no número anterior;
- b) Os cozinheiros, ajudantes, empregados de cantinas e pessoal de cozinha das creches em serviço, aos quais será concedida uma refeição principal e um pequeno-almoço ou merenda, de acordo com o seu horário de trabalho na cantina ou nas creches, salvo se expressamente renunciarem àquelas refeições;
- c) Pessoas em serviço nos CTT pertencentes a outros organismos ou empresas, com remuneração a cargo destes;
- d) Os trabalhadores que se encontrem em situação de ausência de qualquer natureza, designadamente faltas justificadas ou injustificadas, férias, licenças ou outros impedimentos, salvo os casos de ausência por motivo de exercício de actividades sindicais que confira o direito a remuneração nos termos da alínea b) do número

seguinte, de ausências por motivo de serviço em entidades estranhas à empresa com remuneração a cargo dos CTT e a ausência por motivo de acidente de trabalho em serviço.

4

Não se deduzem ao cômputo do trabalho diário e, conseqüentemente, não afectam a percepção do subsídio para refeição:

- a) A pausa diária estabelecida na cláusula 113.^a;
- b) A dispensa do serviço para exercício de actividades sindicais que confira direito a remuneração;
- c) O período de tempo necessário aos trabalhadores para contactos com os órgãos de gestão da empresa, desde que sejam convocados por esta, e não se encontrem em regime de ajudas de custo;
- d) As faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes quando resultem da acumulação das horas de dispensa, imposta pela empresa;
- e) As ausências por motivo de serviço em instituições estranhas à empresa, com remuneração a cargo dos CTT;
- f) As situações de falta previamente justificada pela empresa e determinada por esta;
- g) As ausências por motivo de dádiva benévola de sangue;
- h) As ausências dos membros das comissões emergentes deste acordo motivadas pelo respectivo funcionamento.
- i) As ausências por motivo de exercício de funções de bombeiro voluntário, pelo tempo necessário a acudir a emergências.

CLÁUSULA 149^a

Subsídio especial de refeição

1

Será atribuído aos trabalhadores que prestem trabalho suplementar em dia normal de trabalho no período normal de refeição ou prestem trabalho suplementar em dias de descanso semanal complementar, dias de descanso semanal e dias feriados um subsídio especial para refeição de montante igual ao subsídio de refeição que se pratica na empresa, nos termos seguintes:

- a) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, quando essa prestação de trabalho ultrapasse as duas horas e atinja o período normal de almoço (das 12 às 14 horas) ou do jantar (das 19 às 21 horas);
- b) Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal complementar, dias de descanso semanal ou dias feriados, quando o trabalho atingir o período normal de almoço (das 12 às 14 horas) ou de jantar (das 19 às 21 horas).

2

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

CLÁUSULA 150.^a

Subsídio de pequeno-almoço

1

A empresa concede um subsídio para pequeno-almoço, que será atribuído aos trabalhadores cujo início de prestação de serviço esteja previsto verificar-se entre as 0 horas e as 8 horas, inclusive.

2

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

CLÁUSULA 151.^a

Subsídio especial de pequeno-almoço

Os trabalhadores que, em regime de trabalho suplementar, iniciem a respectiva prestação antes das 6 horas e a prolonguem para além das 8 horas terão direito ao subsídio especial para pequeno-almoço, de valor igual àquele que para esta refeição se encontre fixado na tabela de ajudas de custo.

CLÁUSULA 152.^a

Subsídio de Turno

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

CLÁUSULA 153.^a

Compensação e descontos

A empresa não pode fazer a compensação com créditos que tenha sobre o trabalhador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da retribuição, salvo nos casos permitidos por lei e com as limitações dela decorrentes.

CAPÍTULO XI

Suspensão da prestação de Trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

CLÁUSULA 154.^a

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 o segundo dia.

3

Face às necessidades de elaboração de escalas, poderão os dias de descanso não ser gozados consecutivamente, salvo se o trabalhador manifestar o seu desacordo com, pelo menos, uma semana de antecedência.

4

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

- a) Quando se trate de serviços que não encerram nem suspendem dois dias completos por semana;
- b) Quando a utilização de equipamentos particularmente onerosos exija a sua exploração em períodos de tempo em que os serviços onde estão instalados encerrem;
- c) Para o pessoal de limpeza, guarda, vigilância, portaria e encarregado de trabalhos preparatórios ou complementares;

5

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

6

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

CLÁUSULA 155.^a

Feriados

1

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

2

São considerados feriados:

- 1 de Janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio - Dia Mundial do Trabalhador;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;

25 de Dezembro (Natal);

Feriado municipal da localidade ou, na falta deste, o dia consagrado nas tradições ou usos locais.

3

O feriado municipal a que o trabalhador tem direito é o da localidade onde se encontra colocado, ou deslocado em serviço nos termos da cláusula 94ª.

CLÁUSULA 156ª **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.

CLÁUSULA 157.ª **Prestação de trabalho no período de descanso semanal e em feriado**

1

Poderá ser exigida a prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal, de descanso semanal complementar ou feriados, para assegurar a regularidade do serviço ou a continuidade da laboração nos sectores da empresa sujeitos a tal regime, ou ainda em casos excepcionais, seja qual for o sector em que a acção se torne necessária.

2

A prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal confere direito a um dia completo de descanso compensatório, a gozar num dos três dias seguintes ou noutra altura, dentro dos 90 dias imediatamente subsequentes, cabendo sempre a opção ao trabalhador.

3

Os trabalhadores que prestem serviço em dias feriados têm direito a optar entre uma folga correspondente e a remuneração referida no número seguinte, sem direito a quaisquer outras compensações.

4

O trabalho prestado em dia de descanso semanal que coincida com feriado obedece ao regime de trabalho prestado em dia de descanso semanal.

SECÇÃO II **Férias**

CLÁUSULA 158.ª **Direito a férias**

1

Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2

O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do trabalhador, sem prejuízo do disposto no presente acordo.

3

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

CLÁUSULA 159.^a
Aquisição do direito a férias

1
O direito a férias adquire-se no ano da admissão, regresso de licença ilimitada ou readmissão, e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2
No ano da admissão, regresso de licença ilimitada ou readmissão, os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano, com o máximo de 22 dias úteis, com observância do disposto no número seguinte e após o decurso do período experimental.

3
No caso de a admissão ou readmissão ter sido precedida de estágio ou curso de formação na empresa, o respectivo período considera-se como tempo de serviço, para os efeitos do n.º 2 desta cláusula.

CLÁUSULA 160.^a
Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1
Os trabalhadores contratados a termo terão direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato e a um subsídio de férias correspondente à remuneração desse período.

2
O gozo do período de férias poderá ter lugar imediatamente após o termo do contrato ou no decurso deste, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, mas nunca antes do respectivo vencimento.

CLÁUSULA 161.^a
Duração do período de férias

1
O período anual de férias é de vinte e dois dias úteis.

2
Para efeitos do número anterior, não se consideram dias úteis os sábados, domingos e feriados.

CLÁUSULA 162.^a
Retribuição durante as férias

1
Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias, a qual em caso algum poderá ser inferior à que receberiam se estivessem em serviço normal, acrescida de um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2
No caso de as férias serem gozadas num só período, o subsídio de férias será pago por inteiro, conjuntamente com a remuneração do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar as férias, ou imediatamente antes do início destas.

3
Em caso de férias interpoladas, o subsídio de férias será pago, igualmente por inteiro, conjuntamente com a remuneração do mês anterior àquele em que foi gozado o primeiro período de férias, desde que este seja igual ou superior a cinco dias úteis.

4
A redução do período de férias por desconto de faltas, sem direito a remuneração, não implica qualquer redução correspondente na remuneração ou no subsídio de férias.

CLÁUSULA 163.^a
Antecipação de férias

1
Os trabalhadores da empresa poderão ser dispensados de comparecer ao serviço, pelos dirigentes respectivos, até dois dias seguidos ou interpolados em cada mês e num máximo de dezasseis dias em cada ano.

2

As dispensas a que se refere o número anterior deverão ser solicitadas previamente por escrito, admitindo-se, todavia, a título excepcional, a comunicação posterior à sua verificação.

3

O dirigente do serviço resolverá, também por escrito, sobre a concessão ou denegação da dispensa, fundamentando sempre a sua decisão neste último caso.

4

Os dias de dispensa concedidos nos termos desta cláusula serão descontados no período de férias a que o trabalhador terá direito no ano civil subsequente ao da sua verificação.

CLÁUSULA 164.^a **Acumulação de férias**

1

Terão direito a acumular num mesmo ano as férias vencidas nesse ano com as que se tenham vencido no ano civil anterior os trabalhadores que:

- a) Exerçam a sua actividade no Continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas;
- b) Exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas, quando pretendam gozá-las no Continente ou em ilha diferente daquela em que prestam serviço;
- c) Pretendam gozá-las com familiares emigrados no estrangeiro ou em Macau;
- d) Sejam nacionais de países de expressão portuguesa, quando pretendam gozar férias no País da respectiva nacionalidade;
- e) Se viram impossibilitados de gozar férias no ano anterior, devido à frequência de estágios ou cursos de formação na empresa;
- f) Por acordo com a empresa, não tenham gozado férias no ano anterior, por necessidade de evitar grave prejuízo ao serviço.

2

Fora dos casos previstos no número anterior, os trabalhadores poderão ainda acumular num mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa, a obter no ano em que se vencem as férias diferidas.

3

Para os efeitos da alínea c) do n.º 1, apenas têm relevância o cônjuge não separado de pessoas e bens e os parentes ou afins do primeiro grau da linha recta.

CLÁUSULA 165.^a **Utilização das férias**

1

As férias poderão ser gozadas de uma só vez ou em períodos interpolados, neste último caso, desde que:

- a) Se verifique acordo entre a empresa e o trabalhador;
- b) Um dos períodos tenha a duração mínima de dez dias úteis.

2

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

3

O disposto no número anterior apenas poderá deixar de observar-se nos seguintes casos:

- a) Quando se verifique a situação prevista no n.º 4 desta cláusula;
- b) No ano de cessação de impedimento prolongado, nos termos do n.º 3 da cláusula 169.^a ;
- c) Quando o trabalhador se encontre numa das situações que conferem a faculdade de acumulação de férias previstas na cláusula anterior e dela pretenda beneficiar;
- d) Quando tenha havido a antecipação nos termos da cláusula 163.^a;
- e) Quando o período experimental ou os estágios ou cursos precedentes da admissão ou readmissão impossibilitem a utilização das férias no ano em que se verifiquem.

4

As férias vencidas num ano poderão ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as que neste se vencem, quando da aplicação do disposto no n.º 2 resultar grave prejuízo para o trabalhador.

5

A partir de 31 de Outubro de cada ano, deverá a empresa promover a utilização das férias vencidas nesse ano e não gozadas sempre que, até essa mesma data:

- a) Não tenham sido previamente marcadas, a pedido do trabalhador para Novembro ou Dezembro desse mesmo ano;
- b) Não tenha havido decisão quanto a acumulação no ano seguinte, com os fundamentos previstos nesta convenção.

CLÁUSULA 166.^a **Marcação do período de férias**

1

A marcação do período de férias será efectuada por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

2

Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo previamente, para o efeito, os delegados sindicais respectivos e tendo em conta, tanto quanto possível, as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3

No caso previsto no número anterior, a empresa só pode marcar o período de férias entre 2 de Maio e 31 de Outubro, a menos que a marcação fora dessa época seja baseada num dos seguintes motivos:

- a) Parecer favorável dos delegados sindicais;
- b) Declaração expressa do trabalhador considerando mais vantajosa a marcação efectuada fora daquela época;
- c) Marcação de férias interrompidas por doença, nos termos do n.º 2 da cláusula 167.^a;
- d) Regresso do trabalhador à empresa após impedimento prolongado, em data posterior a 31 de Outubro.

4

O mapa de férias definitivo de cada serviço deverá estar elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

5

Aos trabalhadores da empresa que façam parte do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

6

No caso de férias interpoladas, o disposto nos números anteriores aplica-se à marcação dos respectivos períodos iguais ou superiores a cinco dias úteis.

CLÁUSULA 167.^a **Doença no período de férias**

1

Se o trabalhador adoecer durante as férias serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada e a situação de doença devidamente comprovada.

2

O gozo do período de férias prosseguirá após a cessação do motivo que originou a interrupção, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, imediatamente após a interrupção.

3

Se da aplicação do n.º 2 desta cláusula não resultar o gozo de pelo menos, dez dias de férias, poderá o trabalhador juntar o período de férias não gozadas por efeito da interrupção com qualquer outro que tenha marcado para data posterior.

4

Se entre a cessação do motivo que determinou a interrupção e o termo do ano civil em que esta teve lugar restar um número de dias inferior ao do período de férias que o trabalhador tem ainda para gozar, aplicar-se-á o disposto no n.º 3 da cláusula seguinte.

5

O parto que ocorra durante as férias provoca interrupção destas, podendo a parte restante das férias ser gozada imediatamente após o decurso do período concedido por maternidade, com aplicação do número anterior, se for caso disso.

CLÁUSULA 168.^a
Alteração da época de férias

- 1**
Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem a sua alteração ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
- 2**
A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo de um período mínimo de dez dias úteis consecutivos.
- 3**
Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.
- 4**
Será permitida a alteração da época de férias por acordo entre a empresa e o trabalhador, sendo sempre de conceder as que se fizerem por troca, salvo se disso resultar prejuízo para o serviço.
- 5**
Na sequência de situação de doença, maternidade, luto, ou acidente, poderão os trabalhadores ser autorizados a gozar as suas férias, se o requererem, e sem prejuízo de terceiros.
- 6**
Se, marcada a época de férias, o trabalhador for escalado para cursos ou estágios de formação, poderá optar entre a marcação de nova época de férias ou a não frequência do curso ou estágio de formação, sujeitando-se, neste caso, a nova oportunidade da mesma.

CLÁUSULA 169.^a
**Efeitos, quanto a férias, da suspensão do contrato de trabalho
por impedimento prolongado**

- 1**
No ano da suspensão do contrato de trabalho em que, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente o cumprimento do serviço militar obrigatório, se verificar impossibilidade total ou parcial do gozo de direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.
- 2**
No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio, que teria vencido no dia 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.
- 3**
Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

CLÁUSULA 170.^a
Efeitos, quanto a férias, da cessação do contrato de trabalho

- 1**
Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador ou herdeiros terão direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.
- 2**
Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.
- 3**
O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

SECÇÃO III

Faltas

CLÁUSULA 171^a

Definição de falta

1

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

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:

Ausências injustificadas;

Ausências justificadas com perda de retribuição;

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.

5

Nos casos de ausências parciais que determinem perda de retribuição ou outros efeitos, estes produzir-se-ão na data em que se perfizer um dia de falta, nos termos do n.º 3 desta cláusula.

6

As contagens dos tempos a que se referem os números anteriores iniciam-se e terminam em cada ano civil.

CLÁUSULA 172.^a

Faltas justificadas com retribuição

Consideram-se justificadas com retribuição as faltas dadas:

- a) Por falecimento de familiares, nos termos da cláusula seguinte;
- b) Por altura do casamento, durante doze dias úteis;
- c) Para prática de actos necessários em comissões emergentes deste acordo;
- d) Para prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, na parte em que não exceda os créditos fixados neste acordo;
- e) Por trabalhadores-estudantes nos termos deste acordo;
- f) Por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, nos termos da cláusula 174.^a;
- g) Por autorização prévia ou posterior da empresa;
- h) Por nascimento de filhos, durante cinco dias, para os trabalhadores subscritores da C.G.A., nos termos da alínea i) do n.º 2 da cláusula 126.^a;
- i) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, incluindo doença;
- j) Para consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço nos termos da cláusula 175.^a;
- k) Por doação de sangue, a título gracioso, no próprio dia e ainda no dia imediatamente seguinte;
- l) Para prática de actos inerentes ao exercício das funções de bombeiro voluntário, pelo tempo necessário para acudir a emergências;
- m) Para comparência em tribunais, polícia ou outros organismos oficiais que requisitem a presença do trabalhador;
- n) Por suspensão preventiva;
- o) Por impossibilidade de prestar trabalho resultante de acidente ou doença profissional;

- p) Para exame de condução, durante meio dia ou um dia, conforme se verifique, respectivamente, na localidade em que o trabalhador presta serviço ou fora desta e desde que recaia em dia em que o trabalhador deva comparecer ao serviço.

CLÁUSULA 173.^a **Faltas por motivo de luto**

1

O trabalhador pode faltar:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de:
- Cônjuge ou equiparado, não separado de pessoas e bens;
 - Pais, padrasto e madrasta do trabalhador, do cônjuge ou equiparado;
 - Filhos, enteados, adoptados, genros, noras e irmãos do trabalhador ou do cônjuge.
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de:
- Avós, bisavós, netos, bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge;
 - Cônjuges ou ex-cônjuges de: avós, bisavós, irmãos e netos do trabalhador;
 - Pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

2

As faltas previstas nos números anteriores apenas poderão verificar-se nos dias que imediatamente se sigam ao falecimento ou ao conhecimento deste, contando-se para o efeito os dias de descanso ou feriados e o próprio dia da ocorrência, excepto se esta se tiver verificado durante a segunda metade do período normal de trabalho, caso em que a contagem se inicia no dia seguinte.

CLÁUSULA 174.^a **Assistência inadiável a membros do agregado familiar**

1

Para efeitos da alínea f) da cláusula 172.^a, entende-se por:

- a) Agregado familiar - o conjunto das pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador ou que estejam a cargo deste;
- b) Assistência inadiável - aquela que tiver carácter de muita urgência e não puder ser prestada por outra pessoa além do trabalhador, em dia diferente ou fora do horário de trabalho daquele.

2

A mesma ocorrência não poderá ultrapassar o máximo de dois dias de assistência inadiável. A empresa, porém, concederá ainda a pedido do trabalhador, até mais três dias de licença sem retribuição.

CLÁUSULA 175.^a **Faltas para consulta, tratamento e exame médico**

1

O trabalhador pode faltar, justificadamente e sem perda de retribuição, por motivo de consulta, tratamento e exame médico, quando inadiáveis e sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço, pelo tempo estritamente necessário.

2.

Se não houver serviço clínico convencionado da especialidade pretendida na localidade em que o trabalhador presta serviço, as faltas para consulta, tratamento ou exame médico serão justificadas com retribuição

3

As faltas para consulta, tratamento ou exame médico realizados fora da localidade em que o trabalhador presta serviço serão justificadas sem retribuição se houver naquela localidade serviço clínico convencionado da especialidade pretendida.

4

Quando a consulta, tratamento ou exame médico exigir marcação antecipada, deve ser feita comunicação prévia.

5

A comprovação do facto a que se alude no n.º 2 pode ser feita pela hierarquia, se dele tem conhecimento, ou aferida por documento do centro de assistência.

CLÁUSULA 176.^a **Situação de doença**

1

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

- a) Receberem a assistência prevista neste acordo;
- b) Não comparecerem ao serviço;
- c) Salvo o disposto no n.º 2, 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, 37,5% do 1096.º em diante, até perfazerem os requisitos de aposentação. A contagem dos dias de doença para os efeitos previstos nesta alínea só será interrompida no caso de comparência ao serviço, pelo menos, durante trinta dias consecutivos, incluindo os dias de descanso semanal e feriados.

2

A aplicação do disposto na parte inicial da alínea c) do n.º 1, quando o trabalhador adoeça fora do território nacional, será suspensa no caso de falta de comparência do trabalhador a junta médica para a qual tenha sido convocado.

3

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.

4

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

5

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 ou de trabalho.

6

Não são abrangidos pelo disposto nesta cláusula os trabalhadores da empresa cuja cobertura por motivo de doença seja da responsabilidade da Segurança Social, aos quais se aplica o respectivo regime.

7

Quando portador de uma das doenças enunciadas no número seguinte, o trabalhador terá direito a 100% do vencimento a partir da data da confirmação da doença, desde que:

- a) A doença seja confirmada por Junta Médica da empresa;
- b) Essa doença o incapacite para o trabalho.

8

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

- a) Tumores malignos;
- b) Insuficiência cardíaca congestiva e insuficiência coronária insusceptível de compensação;
- c) Cirroses hepáticas descompensadas;
- d) Reumatismo crónico com anciloses ou deformações articulares importantes;
- e) Paralisias por doenças vasculares-cerebrais ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem a deambulação e exijam a assistência de terceiros;
- f) Doença infecciosa irreversível como Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (SIDA), Hepatite B não compensável, Tuberculose Evolutiva e Hemofilia;
- g) Paramiloidose.

9

Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto no n.º 7 devem apresentar-se na Junta Médica referida com a periodicidade que esta indicar.

CLÁUSULA 177.^a

Faltas justificadas sem retribuição

Determinam perda de retribuição, ainda que justificadas, as faltas dadas:

- a) Para prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores, na parte que excedam os créditos fixados neste acordo;
- b) Por motivo de doença, para os trabalhadores sujeitos ao regime da Segurança Social;
- c) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

CLÁUSULA 178.^a

Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto na cláusula anterior, em que o trabalhador só perde a retribuição.

CLÁUSULA 179.^a

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, igualmente acompanhadas da 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 8 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 dez dias a partir da data em que lhe tenham sido exigidos, se outro diferente não estiver fixado em norma especial.

CLÁUSULA 180.^a

Faltas injustificadas

Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador sem observância do estabelecido no presente acordo, devendo a empresa comunicar tal qualificação ao trabalhador.

CLÁUSULA 181.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1
As faltas injustificadas determinam sempre a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, bem como desconto na antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos.

2
Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante trinta dias úteis interpolados no mesmo ano civil;
- b) Faltar injustificadamente durante cinco dias úteis consecutivos, depois de ter manifestado a intenção de abandonar o lugar, ou faltar injustificadamente durante trinta dias úteis consecutivos no mesmo ano civil.

CLÁUSULA 182.^a
Desconto das faltas no período de férias

1
As faltas que determinam perda de retribuição poderão, caso o trabalhador o prefira, ser descontadas no período de férias do ano respectivo ou do ano seguinte, no caso de já as ter gozado, o qual não poderá ser reduzido em mais de oito dias úteis.

2
Quando se trate de faltas injustificadas, o desconto do período de férias previsto no n.º 1 não anula os restantes efeitos previstos na lei e no presente acordo para aquele tipo de faltas.

3
Para além do disposto nesta cláusula, as faltas justificadas ou injustificadas não determinam qualquer efeito sobre a remuneração das férias ou do subsídio de férias do trabalhador.

SECÇÃO IV
Licenças e Impedimentos

CLÁUSULA 183.^a
Licença sem retribuição

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

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

3
Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do estabelecido imperativamente na lei, com excepção das que resultam da condição de beneficiário das Obras Sociais.

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

CLÁUSULA 184.^a
Licença ilimitada

1
Aos trabalhadores do escalão I poderá ser concedida licença ilimitada sem vencimento algum, se não houver inconveniente para o serviço.

2
A licença ilimitada tem a duração mínima de um ano, podendo, contudo, ser interrompida a todo o tempo, por conveniência de serviço.

3
Não é considerado como tempo de serviço na empresa o período decorrido na situação de licença ilimitada.

CLÁUSULA 185.^a
Conceito de impedimento prolongado

1
Verifica-se a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, quando este se encontre temporariamente impossibilitado de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, serviço militar obrigatório ou acidente, e essa impossibilidade se prolongue por mais de trinta dias.

2
O regime de impedimento prolongado aplica-se ainda antes de decorrido o período fixado no número anterior, a partir do momento em que seja certo ou se preveja com segurança que a impossibilidade terá duração superior àquele prazo.

CLÁUSULA 186^a
Efeitos do impedimento prolongado

1
Durante a suspensão por impedimento prolongado cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 169.^a e do regime de abono ou subsídio de doença aplicável.

2
O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e demais regalias e continuando obrigado perante a empresa.

3
Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, de acordo com o estabelecido neste acordo.

CLÁUSULA 187.^a
Prestação de serviço militar

1
Aos trabalhadores chamados à prestação de serviço militar obrigatório são mantidos todos os direitos e regalias estabelecidos neste acordo, à excepção da retribuição.

2
O tempo da prestação de serviço militar é contado para efeitos de tempo de serviço, promoção e aposentação.

3
Após a passagem à disponibilidade militar, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo de trinta dias, não podendo a empresa, em caso algum, protelar o seu regresso, mesmo quando ele ocorra no período de licença militar que antecede a passagem à disponibilidade.

4
Os trabalhadores chamados à prestação de serviço militar obrigatório têm direito a férias ou à correspondente retribuição nos termos da cláusula 169.^a

CLÁUSULA 188.^a
Prestação de trabalho durante o serviço militar obrigatório

1
Durante o serviço militar obrigatório poderá ser autorizada a prestação de trabalho na empresa nos períodos intercalares de licença militar, desde que, cumulativamente, se verifiquem as seguintes condições:

- a) Pedido escrito do trabalhador;
- b) Licença militar devidamente comprovada;
- c) Duração mínima de licença militar de quinze dias;
- d) Interesse do serviço.

2
Durante o serviço militar obrigatório poderá igualmente ser autorizada a prestação de trabalho a tempo parcial, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Pedido escrito do trabalhador;
- b) Duração mínima do trabalho de três horas diárias;
- c) Prestação de trabalho em, pelo menos, quinze dias em cada mês;
- d) Interesse do serviço.

3
Nos casos previstos nos números anteriores, as remunerações e os descontos serão idênticos aos praticados para as respectivas categorias, aplicando-se, se for caso disso, a fórmula prevista para o cálculo da remuneração horária.

4
Excepção feita quanto aos anos de incorporação e de passagem à disponibilidade, quando se verifique a prestação de serviço prevista no número anterior, os trabalhadores terão direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço prestado durante os períodos intercalares de

licença militar. Estes dias de férias serão gozados após a apresentação na empresa por motivo de cessação de serviço militar.

CAPÍTULO XII

Obras Sociais e Apoio Social e Cultural

CLÁUSULA 189.^a

Obras Sociais e Apoio Social e Cultural

1

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

2

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

3

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

CLÁUSULA 190.^a

Aposentações, acidentes e assistência na tuberculose

1

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

2

Os trabalhadores subscritores da CGA vítimas de acidentes em serviço ou que padeçam de doença profissional permanecem sujeitos ao regime que vigora para aqueles subscritores.

3

No caso de incapacidade temporária absoluta resultante de acidente em serviço, a empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal que lhe seria devida se não tivesse sido afectado pela incapacidade.

4

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

CLÁUSULA 191.^a

Serviços de aconselhamento e apoio

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

CLÁUSULA 192.^a

Actividades de natureza cultural e recreativa

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

CAPÍTULO XIII

Higiene, Segurança e Saúde Ocupacional

CLÁUSULA 193^a

Princípios gerais

1

Todos os locais destinados ao trabalho ou ao descanso dos trabalhadores, os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como todo o equipamento, devem ser convenientemente limpos e conservados.

2

Deve proceder-se, de harmonia com as normas e com as recomendações para esse efeito emanadas dos serviços de saúde ocupacional, à rápida neutralização, evacuação ou isolamento de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas, ou de constituírem uma fonte de perigo potencial.

3

Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação de doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

4

Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se executa normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

5

Os trabalhadores têm o direito de apresentar às comissões de higiene e segurança, ou aos serviços competentes da empresa, todas as reclamações e sugestões referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

CLÁUSULA 194.^a

Deveres específicos da empresa

1

Em matéria de higiene, segurança e salubridade, a empresa obriga-se a:

- a) Dar apoio às comissões de higiene e segurança previstas neste regulamento, e conceder-lhes as facilidades ao seu alcance para o cabal desempenho das suas missões;
- b) Consultar obrigatoriamente as comissões de higiene e segurança sobre questões de âmbito das suas atribuições;
- c) Tomar as medidas ao seu alcance para o seguimento das recomendações recebidas dos órgãos de saúde ocupacional;
- d) Usando de todas as suas possibilidades, fazer intervir os serviços de saúde ocupacional aquando da verificação de acidente em serviço ou de trabalho do qual resulte a morte de algum trabalhador, tendo em vista prevenir a ocorrência de novos acidentes e contribuir para o apuramento de responsabilidades;
- e) Respeitar, nas instalações dos seus serviços, os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, nomeadamente os preconizados pelo serviço de saúde ocupacional, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais;
- f) Criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e qualidade constantes deste capítulo.

2

A fiscalização das condições referidas na alínea e) do número anterior compete aos organismos oficiais, nos termos da legislação em vigor, bem como aos serviços de saúde ocupacional, dentro do âmbito da sua competência.

CLÁUSULA 195.^a

Arejamento e ventilação

1

Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para instalações sanitárias ou outras instalações comuns, postas à disposição dos trabalhadores, devem ser convenientemente arejados, de acordo com as condições específicas de cada local e nos termos recomendados pelos serviços de saúde ocupacional.

2

A humidade relativa dos locais de trabalho em recintos fechados deverá, por norma, manter-se entre os seguintes limites:

Mínimo - 40%

Máximo - 65%

3

Quando o local de trabalho estiver apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

CLÁUSULA 196.^a

Iluminação

1

Todos os lugares de trabalho ou previstos para passagem e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição dos trabalhadores devem ser providas de iluminação natural ou artificial, enquanto forem susceptíveis de serem utilizadas.

2

Sempre que nos locais indicados no n.º 1 se possa ter uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

3

Fica a empresa obrigada a, num período de tempo o mais curto possível, seguir as recomendações do organismo nacional competente, relativamente a esta matéria.

CLÁUSULA 197.^a

Temperatura

1

Em todos os locais de trabalho e nas instalações sanitárias devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género do trabalho, o clima e a estação do ano.

2

Nos serviços e nos demais locais de trabalho fechados, a empresa deverá providenciar no sentido de a temperatura se manter dentro dos limites recomendados pelos SSO.

3

A localização e potência dos aparelhos de aquecimento não devem ser tais que, devido a grandes variações de temperatura, ponham em risco o conforto ou a saúde dos trabalhadores.

4

Não devem ser utilizados meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos locais de trabalho.

CLÁUSULA 198.^a

Medidas contra a poluição acústica

1

A empresa obriga-se a respeitar, nas instalações dos seus serviços, os limites acústicos recomendados pelos SSO.

2

A todos os trabalhadores cuja actividade implique a permanência em zonas fechadas ou em locais não susceptíveis de insonorização deverá ser distribuído adequado equipamento individual de protecção.

CLÁUSULA 199.^a

Áreas e equipamento dos locais de trabalho

1

Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o seu trabalho sem risco para a saúde.

2

Os locais de trabalho colectivo deverão ser organizados de modo que a área útil e o número de pessoas respeite os limites indicados para cada serviço pelos SSO.

3

As instalações devem, na medida do possível, ser equipadas de tal modo que o pessoal que trabalha em pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

4

Os assentos postos à disposição dos trabalhadores devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar, devendo ser adoptado o tipo anatómico apropriado.

CLÁUSULA 200.^a

Rede de distribuição de água

1

A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a menos que os SSO autorizem expressamente a respectiva distribuição e a inspeccione regularmente.

2

Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser necessariamente aprovada pelos SSO.

3

Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

4

Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e não potável.

CLÁUSULA 201.^a

Balneários, lavabos e sanitários

1

A empresa assegurará e manterá em funcionamento serviço de balneário consoante as recomendações dos SSO.

2

Sempre que em determinados locais de trabalho se justifique a sua necessidade, a empresa criará novos complexos balneários, de acordo com os SSO.

3

Devem existir, em locais apropriados, perfeitamente localizados quanto à sua localização, lavabos suficientes e convenientemente apetrechados.

4

Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, sanitários suficientes e convenientemente mantidos.

5

Os sanitários devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

6

Os sanitários devem estar fornecidos de descarga de água, de sifões e de papel higiénico.

7

Devem ser previstos sanitários distintos para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos onde não trabalhem mais de cinco pessoas.

CLÁUSULA 202.^a

Vestiários

1

Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, devem, na medida do possível, existir vestiários.

2

Os vestiários deverão comportar armários individuais de dimensões suficientes, sendo convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

3

Devem ser separados os vestiários para homens e mulheres.

CLÁUSULA 203.^a

Refeitórios

1

Os refeitórios postos à disposição dos trabalhadores devem ser dotados de assentos e mesas em número suficiente.

2

Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir água potável e uma instalação que permita aquecer os alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local.

CLÁUSULA 204.^a

Primeiros socorros

1

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2

O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previstos no número anterior, deve ser determinado de acordo com o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

3

O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser observado pelo menos uma vez por mês, sendo de novo guardados nessa ocasião ou, nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois do uso.

4

Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em cada caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

5

Competirá aos SSO definir o conteúdo dos referidos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

6

Competirá aos SSO promover, na medida do possível, a formação de trabalhadores de modo a poderem prestar os primeiros socorros nos locais de trabalho.

CLÁUSULA 205.^a

Comissões de higiene e segurança

1

Haverá uma comissão central de higiene e segurança, com sede em Lisboa, cuja competência se estenderá a todo o território nacional e que poderá promover a implantação de comissões locais.

2

A comissão local funcionará em todos os serviços que tenham efectivos iguais ou superiores a 100 trabalhadores e, excepcionalmente, naqueles que, tendo número inferior, desempenhem tarefas que impliquem elevado índice de sinistralidade.

3

A comissão central de higiene e segurança é constituída por seis membros, designados em igual número pela empresa e pelas organizações representativas dos trabalhadores, sendo o presidente, que terá voto de qualidade, designado entre os seus membros.

4

Os membros da comissão central de higiene e segurança exercerão o seu mandato por um período de três anos, renovável, podendo a todo o momento ser substituídos pela entidade que os nomeia.

CLÁUSULA 206.^a

Serviços de saúde ocupacional

1

A empresa criará e aperfeiçoará serviços de saúde ocupacional de harmonia e para os fins previstos nas prescrições legais em vigor.

2

Os serviços de saúde ocupacional têm por fim a defesa e promoção da saúde dos trabalhadores e o estudo e vigilância das condições de trabalho, com repercussão na saúde daqueles.

3

Estes serviços têm carácter essencialmente preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

4

Os trabalhadores, directamente ou através das ORT, têm o direito de apresentar aos serviços de saúde ocupacional da empresa reclamações ou sugestões referentes a deficiências, quer na organização daqueles serviços, quer quanto a higiene e salubridade nos locais de trabalho, que possam ter repercussão nas condições de saúde.

CLÁUSULA 207^a

Disposição final

Os princípios e as normas constantes do presente capítulo constituem expressão de objectivos a prosseguir por ambas as partes subscritoras do acordo, entendendo-se, conseqüentemente, no âmbito de uma implementação, como de aplicação progressiva e gradual, na medida dos meios disponíveis e na dependência dos recursos humanos, financeiros e materiais reservados ao sector da saúde ocupacional.

CAPÍTULO XIV

Comissão Paritária

CLÁUSULA 208^a **Constituição e competência**

1

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

2

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

3

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

4

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

5

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

CLÁUSULA 209^a **Funcionamento**

1

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

2

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

3

As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos, ou seus assessores, que não sejam trabalhadores da empresa.

4

A comissão reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente 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 primeira reunião da comissão terá lugar no prazo de quinze dias a partir da data da sua constituição e destina-se à elaboração das respectivas normas de funcionamento.

7

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

8

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.

9

Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

10

No restante aplica-se o regime estabelecido no Decreto-Lei n.º 519-CI/79, de 29 de Dezembro.

CLÁUSULA 210ª

Atribuições

São atribuições da comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente acordo;
- b) Integrar as lacunas do presente acordo;
- c) Deliberar sobre a eliminação ou criação de grupos profissionais, categorias e especialidades, envolvendo necessariamente a definição das respectivas funções e condições de acesso, bem como a sua integração nos níveis existentes;
- d) Desempenhar quaisquer outras atribuições que se encontrem expressamente previstas na presente convenção ou lhe venham a ser fixadas por acordo entre as partes.

CLÁUSULA 211ª

Deliberações

1

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

2

Cada uma das partes dispõe de um voto.

3

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

4

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

5

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

CAPÍTULO XV

Disposições finais

CLÁUSULA 212.^a

Exercício de funções estranhas à empresa

1

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

- a) Quando a acumulação prejudique o serviço prestado pelo trabalhador à empresa, designadamente o cumprimento do horário normal;
- b) Quando se verifique ingerência ou participação particular de qualquer natureza, directa ou indirecta, própria ou por interposta pessoa, nos serviços, nas obras ou nos fornecimentos destinados à empresa ou nos projectos particulares cuja apreciação e aprovação sejam da competência desta;
- c) Quando envolva serviço de correspondente, de representação de empresas jornalísticas, de agências de notícias ou de informações.

2

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

3

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

CLÁUSULA 213.^a

Subsídio para obtenção de carta de condução

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

CLÁUSULA 214.^a

Permanência dos direitos adquiridos anteriormente a este acordo

Da aplicação das cláusulas do presente acordo não poderá resultar redução ou extinção de direitos, regalias ou garantias adquiridos pelos trabalhadores anteriormente à sua entrada em vigor, salvo nos casos em que o contrário expressamente resulte do clausulado.

CLÁUSULA 215.^a

Revogação da regulamentação em contrário

Com a entrada em vigor deste acordo, fica revogada toda a regulamentação interna da empresa que o contraria, sem prejuízo do princípio do respeito de direitos e regalias adquiridos.

CLÁUSULA 216.^a

Carácter globalmente mais favorável

As condições de trabalho fixadas por este acordo são consideradas globalmente mais favoráveis.

CAPÍTULO XVI

Disposições Transitórias

CLÁUSULA 217^a

Pagamento da Primeira Diuturnidade em dobro

1

O pagamento da primeira diuturnidade em dobro, referido no nº 1 da cláusula 135^a, far-se-à de acordo com as especialidades dos números seguintes.

2

Aos trabalhadores que no dia 1 de Janeiro de 1996, já tenham vencido a 1^a diuturnidade, a concretização do pagamento da 1^a diuturnidade em dobro, far-se-à da seguinte forma:

- a) 1 de Janeiro de 1996 - Adicional de 1/3 sobre o montante base da diuturnidade em vigor.
- b) 1 de Janeiro de 1997 - Adicional de 2/3 sobre o montante base da diuturnidade em vigor nesse momento.
- c) 1 de Janeiro de 1998 - Adicional de 3/3 sobre o montante base da diuturnidade nesse momento (diuturnidade em dobro).

Os valores dos adicionais atrás referidos acompanharão a actualização do montante base da diuturnidade.

3

Aos trabalhadores que completem a primeira diuturnidade no período de 2 de Janeiro de 1996 a 31 de Dezembro de 1997 será pago, a partir da data em que aquela se vença, o adicional que em cada momento estiver a ser atribuído, nos termos do nº 2.

4

Aos trabalhadores que se aposentem a partir de 1 de Janeiro de 1996, ser-lhes-à paga, por inteiro, a diferença relativa à primeira diuturnidade, com efeitos ao primeiro dia do mês anterior

CLÁUSULA 218^a

Subsídio de Acumulação - Motoristas

Aos trabalhadores do grupo profissional MOT será atribuído, por cada dia em que executem cargas e descargas ou procedam à entrega de objectos postais ao público ou efectuem recolhas em marcos ou caixas postais, um subsídio no montante previsto no nº 4 do Anexo IX.

CLÁUSULA 219.^a

Chefias de Nível 0

A nova redacção da Cláusula 70^a, bem como a eliminação do Anexo VIII só entrarão em vigor em 1 de Julho de 1999.

CLÁUSULA 220.^a

Início de Vigência da Matéria de Expressão Pecuniária

A matéria de expressão pecuniária constante nos anexos VI, VII, VIII, e IX entram em vigor em 1 de Julho de 1998.

CLÁUSULA 221.^a

Próximas Negociações do AE Global

As partes comprometem-se a negociar o próximo AE global em simultâneo com o AE salarial do ano 2000, se alguma das partes vier a proceder à sua denúncia em devido tempo.

CLÁUSULA 222.^a

Licença por Maternidade

1

O direito consignado na alínea b) do nº 2 da Cl^a 126^a será de cento e dez dias entre o dia 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1999.

2

As durações da licença por maternidade aplicam-se inclusivamente às licenças que se iniciem no respectivo ano anterior.

ANEXO I

Definição de Funções

ARQ - ARQUITECTO/ARQUITECTA

Profissionais que, possuindo habilitação escolar própria, oficialmente reconhecida - licenciatura - tenham direito ao título profissional e desempenhem funções inerentes aos ramos de arquitectura ou outras funções que hajam acordado com a empresa como adequadas à sua habilitação profissional no âmbito dos objectivos dos serviços/sectores/departamentos em que as mesmas se encontrem integradas, definindo-se estas pelos níveis de especialista, assessor/assessora e consultor/consultora.

ASG - ASSISTENTE DE GESTÃO

Profissionais que, de acordo com as suas competências, executam actividades que requerem elevados conhecimentos técnicos no domínio da exploração postal, financeira, comercial e outras de natureza estratégica para a empresa, recebendo orientação e controlo sobre a aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Colaboram com outros profissionais em matérias que exijam conhecimentos técnicos no âmbito da sua especialização. Participam em acções que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho, designadamente na formação e coordenação técnica/funcional de outros trabalhadores ou supervisão de trabalhos.

Podem, quando colocados em estações de correio ou lojas financeiras, desempenhar tarefas especializadas de atendimento.

BAC - BACHAREL E EQUIPARADO

Desempenham funções para as quais a sua formação escolar (bacharelato ou diploma de escola ou instituto superior) constitui habilitação específica, no âmbito dos objectivos dos serviços/sectores/departamentos em que se encontrem integradas as respectivas funções, que se definem por especialista, assessor/assessora e consultor/consultora.

COZ - COZINHEIRO/COZINHEIRA

(Residual)

Preparam e confeccionam as refeições e guarnições dos pratos. Elaboram ou colaboram na elaboração das ementas. Verificam cuidadosamente o estado, qualidade e quantidade dos géneros, no sentido de detectar eventuais deficiências e fazer cumprir as capitações existentes. Asseguram a limpeza e arrumação das instalações, equipamento e utensílios.

CRT - CARTEIRO/CARTEIRA

Executam tarefas inerentes às actividades postais de recolha, carga e descarga, acondicionamento, transporte, tratamento manual ou mecanizado, distribuição, entrega e cobrança de correspondências, encomendas e outros objectos postais. Desempenham, em situações específicas, tarefas de atendimento ou assistência comercial a clientes. Podem colaborar em acções que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho, nomeadamente participando em estudos de redimensionamento de giros, bem como em acções de formação de outros profissionais e assumir a responsabilidade de coordenação de equipas de trabalho.

Podem executar as tarefas decorrentes da condução de veículos de diversos tipos.

CTB - CONTABILISTA

Profissionais que, possuindo habilitação escolar própria, oficialmente reconhecida - bacharelato ou diploma legalmente equiparado - tenham direito ao título profissional e desempenhem funções inerentes aos ramos de contabilidade, para as quais seja suficiente formação em contabilidade a nível de bacharelato, no âmbito dos objectivos dos serviços/sectores/departamentos em que as mesmas se encontrem integradas, definindo-se estas, pelos níveis de especialista, assessor/assessora e consultor/consultora.

ECN - ECONOMISTA

Profissionais que, possuindo habilitação escolar própria, oficialmente reconhecida - licenciatura - desempenhem funções inerentes aos ramos das ciências económicas, financeiras, gestão de empresas, relações internacionais políticas e económicas e ciências humanas políticas e económicas ou outras funções que hajam acordado com a empresa como adequadas à sua habilitação profissional no âmbito dos objectivos dos serviços/sectores/departamentos em que as mesmas se encontrem integradas, definindo-se estas pelos níveis de especialista, assessor/assessora e consultor/consultora.

EDC - EDUCADOR/EDUCADORA DE INFÂNCIA

Ocupam-se da formação pedagógica de crianças, nomeadamente, ministrando-lhes o ensino pré-primário, com vista ao seu desenvolvimento físico, mental e social. Podem participar em estudos relacionados com a sua actividade profissional, podendo integrar equipas multidisciplinares. Desempenham as tarefas administrativas inerentes à sua função.

ENF - ENFERMEIRO/ENFERMEIRA

Desenvolvem actividades de prestação de cuidados de saúde. Podem participar em estudos relacionados com a sua actividade profissional, podendo integrar equipas multidisciplinares. Desempenham as tarefas administrativas inerentes à sua função.

ENG - ENGENHEIRO/ENGENHEIRA

Profissionais que, possuindo habilitação escolar própria, oficialmente reconhecida - licenciatura - tenham direito ao título profissional e desempenhem funções inerentes aos ramos de ciências de Engenharia ou outras funções que hajam acordado com a empresa como adequadas à sua habilitação profissional no âmbito dos objectivos dos serviços, sectores ou departamentos em que as mesmas se encontrem integradas, definindo-se estas pelos níveis de especialista, assessor/assessora e consultor/consultora.

EGT - ENGENHEIRO/ENGENHEIRA TÉCNICO

Profissionais que, possuindo habilitação escolar própria, oficialmente reconhecida - bacharelato ou diploma legalmente equiparado - tenham direito ao título profissional e desempenhem funções inerentes aos ramos de ciências de Engenharia, para as quais seja suficiente formação em Engenharia, a nível de bacharelato, no âmbito dos objectivos dos serviços, sectores ou departamentos em que as mesmas se encontrem integradas, definindo-se estas pelos níveis de especialista, assessor/assessora e consultor/consultora.

ESE - EMPREGADO/EMPREGADA DE SERVIÇOS ELEMENTARES

Profissionais que executam tarefas operacionais de natureza elementar e de âmbito limitado, que não requerem conhecimentos ou competências específicos, tais como: preparação, movimentação, acondicionamento e

arrumação de embalagens, volumes e cargas; distribuição de correio publicitário, catálogos, listas telefónicas, e outros objectos não endereçados; realimentação de giros; abertura e fecho de malas, sacos e contentores; obliteração manual e mecânica (não automatizada) de correspondências e de objectos postais, preparação e cintagem de maços de correspondências; limpeza e mudança de marcas do dia; limpeza das máquinas de obliteração; marcação e ordenação de avisos; numeração e ordenação dos modelos de recepção de encomendas; outras operações não qualificadas de tratamento e preparação de correspondências e outros objectos postais.

ESPECIALISTA

Os grupos com esta designação, integram profissionais que desempenham funções de nível superior, para as quais têm habilitação académica e/ou profissional adequada, no âmbito dos objectivos dos serviços, sectores ou departamentos em que se encontrem integradas as respectivas funções, definindo-se estas pelos níveis de especialista, assessor e consultor.

EAU - AUDITORIA

Realizam trabalho de auditoria económico-financeira e operacional, tendo em vista verificar a adequação dos métodos utilizados aos objectivos fundamentais definidos, o respeito pelos regulamentos, procedimentos e políticas fixados e a actualização das operações realizadas. Elaboram projectos de relatórios dos trabalhos executados e colaboram com a hierarquia interna na apreciação das situações detectadas e das medidas correctivas a propor para a resolução das mesmas. Elaboram, controlam e procedem à manutenção dos elementos de trabalho e dos registos de produção associados à sua actividade.

ECM - COMUNICAÇÃO

Estudam e propõem estratégias de comunicação interna e externa que, utilizando as técnicas de informação, do design ou de publicidade, se revelem as mais adequadas às necessidades sociais da empresa, tanto globais como sectoriais.

EDI - DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO

Identificam as fontes de informação e tratam os documentos delas seleccionados, de acordo com os interesses e necessidades da empresa. Difundem de forma selectiva e rápida a informação conseguida quer pela cadeia documental dos centros de documentação e informação quer através de publicações. Efectuam resumos ou traduções e acções de promoção. Organizam os instrumentos de trabalho necessários aos circuitos da documentação, nomeadamente planos de classificação, thesaurus e impressos. Supervisionam e responsabilizam-se por certas fases de tratamento da documentação para o computador, bem como pela restituição de informação. Organizam os vários sectores dos centros de documentação e informação, biblioteca, arquivo histórico e documentação. Executam o levantamento das necessidades de informação científica e técnica da empresa.

EFC - FUNÇÃO COMERCIAL

Asseguram, numa perspectiva de marketing, a activação comercial da empresa, nomeadamente compatibilizando a legislação com a óptica própria do marketing e com as exigências internas e internacionais, contribuindo, propondo e desenvolvendo as acções adequadas para a melhoria da imagem pública da empresa, quer no mercado nacional quer internacionalmente, e propondo acções de renovação e inovação dos serviços prestados em termos de adequação, qualidade e preço, bem como de desenvolvimento de novos mercados. Colaboram na gestão de compras.

EFM - FORMAÇÃO

Preparam a informação necessária à definição de políticas de formação. Participam na detecção de necessidades de formação, concebendo e propondo metodologias adequadas e colaborando com outros responsáveis da empresa no planeamento da formação. Asseguram a preparação pedagógica dos monitores e instrutores. Participam na elaboração dos manuais de instrução e na preparação de meios auxiliares de aprendizagem, meios audio-visuais de ensino e outros suportes pedagógicos.

EIF - INFORMÁTICA

Conduzem ou colaboram em acções de estudo, concepção, realização ou implantação de projectos informáticos. Realizam a geração e manutenção de software necessário ao funcionamento dos sistemas informáticos.

EOG - ORGANIZAÇÃO

Analisa estruturas orgânicas, nomeadamente com definição de objectivos sectoriais, divisão horizontal e vertical das responsabilidades e definição das ligações hierárquicas e funcionais. Superintendem na elaboração de manuais de procedimentos e promovem a sua actualização. Analisam o trabalho nos seus aspectos qualitativos e quantitativos e estudam a sua racionalização. Promovem estudos, designadamente no aspecto de funcionalidade e custo, sobre mobiliário, máquinas e utensílios necessários aos postos de trabalho. Realizam estudos de descrição e análise de funções. Colaboram na qualificação de funções.

EPR - PREVENÇÃO E SEGURANÇA

No âmbito da protecção do pessoal e das instalações, elaboram projectos e análises de situação e de risco. Colaboram no estudo e formulação de normas e na definição das especificações dos equipamentos de protecção e alarme. Apreciam e dão parecer sobre matéria que interessa à função segurança. Verificam a organização e a operacionalidade de funcionamento das normas e meios de prevenção. Promovem a difusão de conhecimentos e acções de formação ou sensibilização e participam na organização e tratamento da estatística de segurança.

EPS - PESSOAL

Concebem, desenvolvem, aplicam e controlam modelos, metodologias, técnicas e acções especializadas no domínio da função pessoal e da gestão de recursos humanos, com particular incidência em áreas de recrutamento e selecção, organização do trabalho, gestão das motivações, dos desempenhos e do clima organizacional, carreiras profissionais e remunerações, formação, relações de trabalho, ergonomia, segurança e higiene no trabalho e administração de pessoal.

EPT - POSTAL

Concebem, desenvolvem, aplicam e controlam modelos, metodologias, técnicas e acções especializadas nos vários domínios da gestão e exploração postais - atendimento, distribuição, tratamento e transporte -, com particular incidência em áreas de organização e gestão dos estabelecimentos postais e respectivas redes, gestão e controlo de fundos e de qualidade, desenvolvimento de produtos, planeamento, programação e organização do trabalho e dos meios necessários, auditoria e informatização de procedimentos e circuitos.

ESH - SEGURANÇA E HIGIENE INDUSTRIAL

Recolhem dados e procedem às avaliações que exijam um elevado grau de qualificação técnica; elaboram regulamentos, normas e regras que visem a prestação do trabalho nas melhores condições de segurança, higiene e bem-estar e verificam o seu cumprimento; avaliam os factores de riscos e incomodidade resultantes da exposição a agentes de natureza física, química e biológica que se manifestem nos locais de trabalho; vigiam as

condições gerais de laboração da empresa, tendo em vista evitar a poluição do ecossistema circundante; colaboram no estudo de novas instalações, equipamentos, materiais e produtos, providenciando para que os mesmos obedeçam às prescrições de segurança e higiene em vigor; estudam os materiais e equipamentos de protecção, definindo as suas especificações; preparam informações sobre os produtos e materiais utilizados pelos trabalhadores no campo da prevenção que se considerem ou forem considerados necessários, tendo em vista a sua perigosidade; colaboram no estudo de novos métodos e processos de trabalho; participam na elaboração e execução dos programas de formação, na sensibilização dos trabalhadores e nas campanhas de prevenção de riscos profissionais ou noutras campanhas de saúde em sentido lato; realizam estudos que visem a progressiva adaptação do trabalho ao homem e uma conseqüente humanização do trabalho; elaboram pareceres e relatórios técnicos.

JUR - JURISTA

Profissionais que, possuindo habilitação escolar própria, oficialmente reconhecida - licenciatura - desempenham funções inerentes aos ramos da ciência jurídica ou outras funções que hajam acordado com a empresa como adequadas à sua habilitação profissional no âmbito dos objectivos dos serviços, sectores ou departamentos em que as mesmas se encontrem integradas, definindo-se estas pelos níveis de especialista, assessor/assessora e consultor/consultora.

LIC - LICENCIADO/LICENCIADA

Desempenham funções para as quais a sua formação escolar - licenciatura - constitui habilitação específica no âmbito dos objectivos dos serviços, sectores ou departamentos em que se encontrem integradas as respectivas funções, que se definem pelos níveis de especialista, assessor/assessora e consultor/consultora.

MOT - MOTORISTA

(Residual)

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

OPT - OPERADOR/OPERADORA DE TELECOMUNICAÇÕES

(Residual)

Estabelecem ou encaminham comunicações telefónicas nacionais, internacionais, CAM e além CAM, numa estação telefónica ou num aparelho autónomo (PPC/A); anotam os pedidos e estabelecem as ligações entre os utentes; registam, classificam, taxam e tarifam as comunicações; prestam informações e assistência aos utentes; registam e transmitem ocorrências e avarias; procedem à leitura de contadores nas estações automáticas; ordenam o serviço executado e coligem dados para tratamento estatístico; aconselham e esclarecem os utentes no âmbito das suas tarefas, na salvaguarda da imagem da empresa. De forma não sistemática e sem carácter de predominância, podem excepcionalmente desempenhar funções de exploração telegráfica nos serviços onde aquela só funciona parte do dia ou da noite.

OSI - OPERADOR/OPERADORA DE SISTEMAS INFORMÁTICOS

Asseguram o planeamento, a execução e o controlo da operação dos equipamentos de tratamento automático da informação, de acordo com os objectivos, prioridades e orientações recebidas. Respondem pela gestão e protecção dos suportes magnéticos, garantindo o seu arquivo e a continuidade do registo da informação em

condições adequadas. Promovem a intervenção dos serviços competentes, em caso de anomalias, em ordem a garantir o normal funcionamento e o acesso dos utilizadores ao sistema informático implantado. Executam tarefas elementares de detecção de anomalias funcionais ou operacionais nos equipamentos informáticos e providenciam no sentido da observância das condições ambientais adequadas ao normal funcionamento dos equipamentos. Coordenam tarefas de recolha sempre que a complexidade ou a dimensão o exija. Supervisionam, sempre que necessário, técnica e funcionalmente pequenas equipas de trabalho.

TAC - TÉCNICO/TÉCNICA ADMINISTRATIVO E DE CONTROLO DE GESTÃO

Têm a seu cargo tarefas administrativas, organização, actualização e gestão de sistemas de segurança de pessoal e instalações, bem como o armazenamento de materiais, equipamentos ou documentação. No exercício das suas tarefas, poderão orientar pequenas equipas de trabalho.

TCF - TÉCNICO/TÉCNICA DE CONCEPÇÃO GRÁFICA E FISCALIZAÇÃO

Profissionais que, de acordo com as suas competências, concebem e realizam trabalhos ou estudos e asseguram a execução de projectos que requerem elevados conhecimentos técnicos no domínio do desenho, representação gráfica e construção civil, colaborando, quando necessário, na elaboração de orçamentos e cadernos de encargos, recebendo orientação e controlo sobre a aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Prestam apoio às entidades responsáveis pela aquisição dos materiais, estudando as suas características e emitindo pareceres técnicos.

Participam em acções que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho, designadamente na formação e coordenação técnica/funcional de outros trabalhadores ou supervisão de trabalhos.

TDG - TÉCNICO/TÉCNICA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE SISTEMAS

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

Programam aplicações e/ou rotinas, executam adaptações de “software” e apoiam a utilização de equipamentos informatizados.

Colaboram com outros profissionais nas matérias que exijam conhecimentos técnicos no âmbito da sua especialização. Participam em acções que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho, designadamente na formação e coordenação técnica/funcional de outros trabalhadores ou supervisão de trabalhos.

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

TEP - TÉCNICO/TÉCNICA DE EQUIPAMENTO POSTAL

Profissionais que, possuindo formação especializada no domínio da electromecânica ou electrónica de equipamentos postais, executam trabalhos de instalação, construção e manutenção preventiva e correctiva dos equipamentos de mecanização postal e em todo o equipamento mecânico, electromecânico, eléctrico e electrónico no âmbito da exploração postal e das suas instalações, de acordo com instruções, planos de trabalho, esquemas, diafragmas, especificações técnicas e normas e rotinas de manutenção, procedendo às medições, testes e ensaios necessários à detecção e reparação de avarias e ao controlo de qualidade. Podem sugerir ou propor alterações no modo de execução dos trabalhos, bem como proceder a adaptações nos métodos e procedimentos de trabalho com vista a atingir os melhores resultados. Colaboram, quando solicitados, na concepção e análise de projectos de instalação, construção ou adaptação de equipamentos mecânicos, electromecânicos e electrónicos e na definição das normas e rotinas de manutenção dos mesmos. Fiscalizam e inspeccionam trabalhos adjudicados a terceiros, acompanhando a execução. Colaboram com outros

trabalhadores na execução de trabalhos comuns, no âmbito da sua especialidade. Participam na programação e na implementação da formação de operadores e de outro pessoal. Colaboram em acções que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho e operacionalidade dos sistemas postais. Podem orientar ou coordenar tecnicamente outros trabalhadores ou equipas na execução de trabalhos de instalação, construção, manutenção ou reparação de equipamentos, bem como dirigir núcleos de recuperação, reparação e montagem de equipamento postal.

Podem no desempenho das suas funções executar tarefas de condução.

Áreas de especialização:

Electrónica de equipamento postal (EN);

Electomecânica de equipamento postal (EM).

TIE - TÉCNICO/TÉCNICA DE INFRAESTRUTURAS E EQUIPAMENTOS

Profissionais que, de acordo com as suas competências, asseguram tarefas técnicas de reparação, conservação e manutenção de equipamentos, designadamente de transporte e de instalações. Colaboram com outros trabalhadores na realização de trabalhos comuns. Coordenam e/ou orientam pequenas equipas de trabalho e acompanham a fiscalização de trabalhos adjudicados a terceiros.

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

TPG - TÉCNICO/TÉCNICA POSTAL E DE GESTÃO

Executam tarefas de atendimento, promoção, venda e assistência pós-venda e tratamento, manual ou mecanizado, das correspondências. Efectuam balanços, auditorias, estudos de redimensionamento de giros, controlo e guarda de valores, bem como todo o tipo de tarefas de natureza técnico-administrativa inerentes às actividades comerciais, operacionais, de apoio e controlo de qualidade.

Desempenham tarefas de apoio à organização, racionalização e implantação das redes comercial, distribuição, tratamento e transporte.

Podem assumir a responsabilidade de coordenação de equipas de trabalho e participar em acções de formação.

TRA - TÉCNICO/TÉCNICA DE REPRESENTAÇÃO GRÁFICA AUDIO E VISUAL

Desenvolvem actividades de representação gráfica, nomeadamente impressão, fotografia e desenho, e de exploração com equipamentos audio-visuais. Estudam as características técnicas dos meios utilizados emitindo, em caso de necessidade, pareceres acerca dos mesmos.

TRP - TÉCNICO/TÉCNICA DE REPROGRAFIA

(Residual)

Operam, vigiam e asseguram o correcto funcionamento de máquinas de imprimir, nomeadamente offset a uma e a várias cores. Fazem o transporte, bem como asseguram o funcionamento de outro equipamento do sector gráfico, como máquinas de reproduzir, de acabamentos, de alçar, de encadernar e de coser.

TSG - TÉCNICO/TÉCNICA DE SERVIÇOS GERAIS

Profissionais que, de acordo com as suas competências, desempenham funções de apoio, incluindo as de natureza administrativa elementar, de acordo com a vocação funcional do serviço onde estão afectos.

VIG - VIGILANTE DE INFANTÁRIO

(Residual)

Cuidam, vigiam e auxiliam o desenvolvimento das crianças, coadjuvando o trabalho do educador.

Âmbito, Autonomia e Responsabilidade dos Níveis Profissionais de Especialista, Assessor/Assessora e Consultor/Consultora

Especialista

Âmbito - Executa ou orienta estudos e/ou projectos com exigências de rigor técnico e exequibilidade.

Autonomia - O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas complexos.

Responsabilidade - Faz estudos independentes. Orienta e apoia tecnicamente trabalhadores altamente qualificados de outros níveis. Pode ser responsável por projectos da sua especialização e pelo controlo de rotina ou conjunto de tarefas.

Assessor/Assessora

Âmbito - Participa em programas de estudo e de trabalho de grande complexidade a nível de região, direcção ou empresa.

Autonomia - O trabalho é-lhe entregue com a simples indicação dos seus objectivos, de prioridade relativa e interligações com outros projectos.

Responsabilidade - Coordena profissionais de elevada especialização. É responsável pelo planeamento conjunto de vários sectores complementares.

Consultor/Consultora

Âmbito - Dirige ou executa programas de estudos e de trabalhos que podem envolver conhecimentos em mais de um sector de actividade a nível de região, direcção ou empresa.

Autonomia - O trabalho é-lhe entregue com a simples indicação dos objectivos finais e apenas condicionado à política e objectivos globais da empresa.

Responsabilidade - Toma decisões de responsabilidade normalmente não sujeitas a revisão técnica. Dá parecer sobre trabalhos executados por quadros de outros níveis. É responsável por pareceres ou recomendações que fundamentam decisões ao nível de região, direcção ou empresa.

ANEXO II

Mapa de Grupos Profissionais - Admissões e Promoções

| Grupos profissionais | | Categoria | Acessos para promoção | Condições específicas para admissão | | | | Observações | |
|----------------------|---|---|---|-------------------------------------|------------------|----------------------------|-------------------|-------------|---|
| Abreviaturas | Designações | | | Habilitações | Seleção | | | | |
| | | | | | Prova preliminar | Prova técnico-profissional | Exame psicológico | | Formação e provas |
| ESE | Empregado/Empregada de Serviços Elementares | B B1 | 2 | EMO | | * | * | * | Com prioridade no acesso a CRT. Após 3 anos na categoria B1, passa a CRT mediante prova técnico-profissional, formação e provas, subordinado às vagas existentes. |
| TSG | Técnico/Técnica de Serviços Gerais | D E F G H I I' J | 2 3 n1) n1) n1) n) n) | EMO (1) | | * | * | | (1) Prioridade ao 9º ano. |
| TIE | Técnico /Técnica de Infra-estruturas e Equipamentos | E F G H I I' J J' K | 1 3 3 n1) n1) n1) n) n) | 9º ano (1) | * | * | * | * | Prioridade para o Ensino Profissional, nível 2 |
| CRT | Carteiro/Carteira | E F G H I J J' K | 2 3 n1) n1) n1) n) n) | 9º ano (1) (2) (3) | * | * | * | * | Prioridade aos candidatos/candidatas com o Ensino Secundário. Prioridade aos candidatos/candidatas com carta de condução. Requisito dispensável quando não forem suficientes os candidatos/candidatas com estas habilitações. |
| TAC | Técnico/Técnica Administrativo e Controlo de Gestão | E F G H I J K L L1 | 1 3 n1) n1) n1) n1) n1) n) | 9º ano | * | * | * | * | |
| TRA | Técnico/Técnica de Representação Gráfica Áudio e Visual | F G H I J K L L1 | 2 n1) n1) n1) n1) n1) n) | Ensino secundário (1) | * | * | * | * | Prioridade para o Ensino Profissional, nível 3. |

n1) Nomeação. Prazo de garantia de 4 anos.

n 2) Nomeação. Prazo de garantia de 6 anos.

n) Nomeação.

Nível 2 e 3 referem-se ao Ensino Profissional, respectivamente, 9º ano e Secundário.

ANEXO II

Mapa de Grupos Profissionais - Admissões e Promoções

| Grupos profissionais | | | Acessos para promoção | Condições específicas para admissão | | | | Observações | |
|----------------------|---|---|---|--|------------------|----------------------------|-------------------|-------------|--|
| Abreviaturas | Designações | Categoria | | Habilitações | Seleção | | | | |
| | | | | | Prova preliminar | Prova técnico-profissional | Exame psicológico | | Formação e provas |
| TPG | Técnico/Técnica Postal de Gestão | F G H I J K L L1 L2 M1 | 2 3 n1) n1) n1) n1) n1) n) n) n) | Ensino Secundário (1) (2) | * | * | * | * | Prioridade para o Ensino Profissional, nível 3. Requisito dispensável quando não forem suficientes os candidatos/candidatas com estas habilitações. |
| TEP | Técnico/Técnica de Equipamento Postal | H I J K L L1 L2 M1 | 2 n1) n1) n1) n1) n) n) n) | Ensino Secundário (1) | * | * | * | * | Prioridade para o Ensino Profissional, Nível 3. |
| OSI | Operador/Operadora de Sistemas Informáticos | | | | | | | | |
| EDC | Educador/Educadora de Infância | J K L L1 L2 M1 | 2 n1) n1) n) n) n) | Secundário: Agrupamento 1 Dominante Científica e Natural Curso de Carácter Geral | * | * | * | * | |
| ENF | Enfermeiro/Enfermeira | | | | | | | | |
| TCF | Técnico/Técnica de Concepção Gráfica e Fiscalização | J K L L1 L2 M1 | 2 n1) n1) n) n) n) | Ensino Secundário (1) | * | * | * | * | Prioridade para Ensino Profissional adequado (nível 3) ou Politécnico. |
| ASG | Assistente de Gestão | J K L L1 L2 M1 M2 M3 | 2 n1) n1) n2) n2) n) n) n) | Ensino Secundário (1) | * | * | * | * | Prioridade para Ensino Profissional adequado (nível 3) ou Politécnico. |
| TDG | Técnico/Técnica de Desenvolvimento e Gestão de Sistemas | J K L L1 L2 M1 M2 M3 N1 | 2 n1) n1) n1) n2) n2) n) n) n) | Ensino secundário (1) | * | * | * | * | Prioridade para Ensino Profissional adequado (nível 3) ou Politécnico. |

ANEXO II

Mapa de Grupos Profissionais - Admissões e Promoções

| Grupos profissionais | | Níveis profissionais | Categoria | Acessos para promoção | Condições específicas para admissão | | | | Observações | | |
|----------------------|--|----------------------|----------------------|-----------------------|--|------------------|----------------------------|-------------------|-------------------|---|--|
| | | | | | Habilitações | Seleção | | | | | |
| Abreviaturas | Designações | | | | | Prova preliminar | Prova técnico-profissional | Exame psicológico | Formação e provas | | |
| BAC | Bacharel ou equiparado | Especialista | K | 1,5 | Bacharelato ou diploma específico de estabelecimento de ensino superior indispensável ao preenchimento do posto de trabalho. | | | | | Inclui Contabilidade e Finanças. (2) Sem admissões. Nomeação, c/ prazo de garantia de 4 anos. n) Nomeação. | |
| CTB | Contabilista | | L | 2 | | | * | * | * | | |
| EGT | Engenheiro/Engenheira Técnico | | M | 3 | | | | | | | |
| - | Diplomados/Diplomadas e equiparados | | N | 3 | | | | | | | |
| | | | N' | (p) | | | | | | | |
| | | | Assessor/Assessora | O | | 3 | | | | | |
| | | | | O' | | 3 | | | | | |
| | | | Consultor/Consultora | P | | (p) | | * | * | | |
| | | | | Q | | (n1) | | | | | |
| | | | | R | | n) | | | | | |
| | | S | | n) | | | | | | | |
| ARQ | Arquitecto/Arquitecta | Especialista | L | 2 | Licenciado/Licenciada: Licenciatura específica indispensável ao preenchimento do posto de trabalho. | | | | | Análise de capacidade para desempenho de funções mais qualificadas. | |
| ECN | Economista | | M | 3 | | | * | * | * | | |
| ENG | Engenheiro/Engenheira | | N | 3 | | | | | | | |
| JUR | Jurista | | N' | (p) | | | | | | | |
| LIC | Licenciado/Licenciada (outros) | | | | | | | | | | |
| EAD | Especialista Administrativo (1) | | | | | | | | | | |
| EAU | Especialista de Auditoria | | Assessor/Assessora | O | | 3 | | | | | |
| ECM | Especialista de Comunicação | | | | | | | | | | |
| EDI | Especialista de Documentação e Informação | | | | | | | | | | |
| EFC | Especialista de Função Comercial | | | | | | | * | * | | |
| EFM | Especialista de Formação | Consultor/Consultora | | 3 | Especialistas: Formação técnico-científica ou escolar adequada às necessidades do posto de trabalho. | | | | | | |
| EOG | Especialista de Organização | | | (p) | | | | | | | |
| EIF | Especialista de Informática | | P | | | | | | | | |
| EPS | Especialista de Pessoal | | | | | | | | | | |
| EPT | Especialista Postal (2) | | Q | n1) | | | | | | | |
| EPR | Especialista de Prevenção e Segurança | | R | n) | | | | | | | |
| ESH | Especialista de Segurança e Higiene Industrial | | | | | | | | | | |
| | | | S | n) | | | | | | | |

n1) Nomeação. Prazo de garantia de 4 anos.

n 2) Nomeação. Prazo de garantia de 6 anos.

n) Nomeação.

Nível 2 e 3 referem-se ao Ensino Profissional, respectivamente, 9º ano e Secundário.

ANEXO II

Mapa de Grupos Profissionais - Admissões e Promoções Residuais

| Grupos profissionais | | | Acessos para promoção | Condições específicas para admissão | | | | | Observações |
|----------------------|--|---------------------------------------|---|-------------------------------------|------------------|----------------------------|-------------------|-------------------|-------------|
| Abreviaturas | Designações | Categoria | | Habilitações | Seleção | | | | |
| | | | | | Prova preliminar | Prova técnico-profissional | Exame psicológico | Formação e provas | |
| OPT | Operador/Operadora de Telecomunicações | D E F G H I I' | 2 n1) n1) n1) n1) n1) n) | | | | | | |
| VIG | Vigilante de Infântário | | | | | | | | |
| COZ | Cozinheiro/Cozinheira | E F G H I I' | 2 n1) n1) n1) n1) n) | | | | | | |
| MOT | Motorista | D E F G H I J J1 | 2 n1) n1) n1) n1) n1) n1) n) | | | | | | |
| TRP | Técnico/Técnica de Reprografia | E F G H I J J1 | 2 n1) n1) n1) n1) n1) n) | | | | | | |

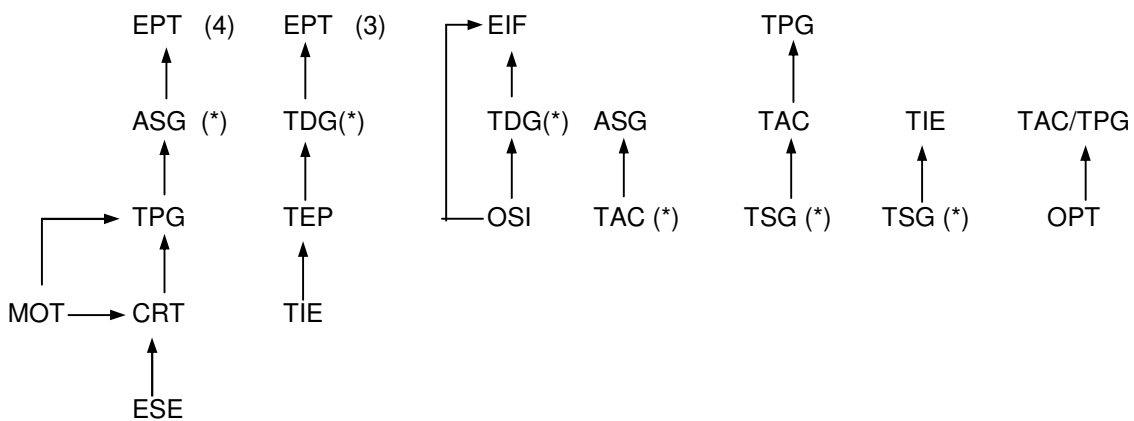
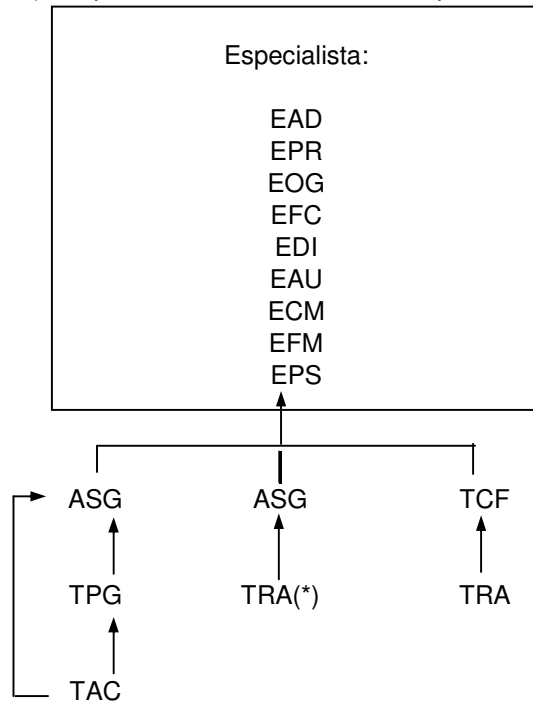
n1) Nomeação. Prazo de garantia de 4 anos.

n) Nomeação.

ANEXO IV

CARREIRAS PROFISSIONAIS

1) Grupos Profissionais Afins e Complementares



- (*) Desde que no efectivo exercício de funções na área funcional e para satisfação de necessidades da mesma
- (1) Com um mínimo de 2 anos de serviço efectivo na área funcional
- (2) Para especialista administrativo e especialista postal não se verificam estes movimentos
- (3) Ramo do equipamento e manutenção
- (4) Ramo de exploração

ANEXO V

Classificação Profissional

| Níveis de Qualificação | Grupos ou Níveis Profissionais |
|--|--|
| 1 - Quadros Superiores | Inspector/Inspectora geral, director/directora, director/directora de serviços, subdirector/subdirectora de serviços, chefe de divisão, chefe de repartição, consultor/consultora, assessor/assessora, especialista. |
| 2 - Quadros Médios | Chefe de sub-repartição, chefe de secção de 1ª, técnico/técnica de desenvolvimento e gestão de sistemas, assistente de gestão, técnico/técnica de concepção gráfica e fiscalização, enfermeiro/enfermeira, educador/educadora de infância. |
| 3 - Chefes de Equipa | Chefe de secção de 2ª, chefe de 1º nível. |
| 4 - Profissionais Altamente Qualificados | Técnico/Técnica postal e de gestão, técnico/técnica de representação gráfica áudio e visual, operador/operadora de sistemas informáticos, técnico/técnica de equipamento postal. |
| 5 - Profissionais Qualificados | Carteiro/carteira, motorista*, técnico/técnica administrativo e de controlo de gestão, técnico/técnica de infraestruturas e equipamentos, técnico/técnica de reprografia*, cozinheiro/cozinheira*. |
| 6 - Profissionais Semiqualficados | Técnico/Técnica de serviços gerais, vigilante de infantário*, operador/operadora de telecomunicações*. |
| 7 - Profissionais Não Qualificados | Empregado/Empregada de Serviços Elementares. |

(*) Grupos Residuais

ANEXO VI

Quadro I - Tabela de Remunerações Mínimas Mensais

| CATEGORIAS | TABELA |
|------------|------------|
| A | € 425,40 |
| B | € 456,60 |
| B1 | € 494,70 |
| C | € 519,90 |
| D | € 575,80 |
| E | € 601,00 |
| F | € 629,40 |
| G | € 682,20 |
| H | € 733,50 |
| I | € 806,60 |
| I' | € 851,50 |
| J | € 902,40 |
| J1 | € 973,30 |
| K | € 1.020,30 |
| L | € 1.142,40 |
| L1 | € 1.213,80 |
| L2 | € 1.292,00 |
| M | € 1.293,40 |
| M1 | € 1.376,40 |
| M2 | € 1.451,40 |
| N | € 1.461,80 |
| M3 | € 1.493,10 |
| N' | € 1.597,30 |
| O | € 1.719,70 |
| O' | € 1.920,90 |
| P | € 1.920,90 |
| Q | € 2.071,80 |
| R | € 2.200,30 |
| S | € 2.462,00 |

Quadro II - Tabela de Remunerações Mínimas Mensais de Quadros de Direcção e Chefia

| NÍVEIS | TABELA |
|--------|------------|
| 0 | € 769,10 |
| 1 | € 856,30 |
| 2 | € 927,90 |
| 3 | € 1.054,40 |
| 4 | € 1.235,20 |
| 5 | € 1.461,80 |
| 6 | € 1.719,70 |
| 7 | € 1.920,90 |
| 8 | € 2.071,80 |
| 9 | € 2.200,30 |

Nos termos do n.º 2 da cl.ª 2.ª, esta matéria entra em vigor em 2006/05/01, vigorando pelo prazo de 12 meses.

ANEXO VII

As diuturnidades a que se refere a cláusula 135^a. do AE terão o valor de € 28,66 cada uma.

Nos termos do n.º 2 da cl.ª 2.ª, esta matéria entra em vigor em 2006/05/01, vigorando pelo prazo de 12 meses.

ANEXO VIII

| | |
|--|--------|
| 1 . Subsídio de Refeição, a que se refere a cl ^a 148 ^a do AE | € 8,50 |
| 2 . Subsídio de Pequeno Almoço, a que se refere a cl ^a 150 ^a do AE | € 1,73 |
| 3 . Subsídio de Condução | |
| 3.1 veículos automóveis ou motociclos | € 2,10 |
| 3.2 velocípedes | € 1,15 |
| 4 . Subsídio de Acumulação - Motoristas | € 2,10 |

Nos termos do n.º 2 da cl.ª 2.ª, esta matéria entra em vigor em 2006/05/01, vigorando pelo prazo de 12 meses.

**OUTRAS MATÉRIAS ACTUALIZADAS
COM EFEITOS A 2006/05/01**

| | |
|--|---------|
| 1 . Subsídio de Cargas e Descargas | € 1,10 |
| 2 . Subsídio de Divisão Indexação | € 1,10 |
| 3 . Complemento Espec. na Distribuição | € 0,51 |
| 4 . Subsídio de Infantário | € 63,23 |
| 5 . Subsídio de Amas | € 43,29 |
