

OPERADORES DE TELECOMUNICAÇÕES

PT Comunicações, SA

TMN – Telecomunicações Móveis Nacionais, SA

PT Prime – Soluções Empresariais de Telecomunicações e Sistemas

Convocatória de reunião

Acta de reunião

Local: Sala A10 do Fórum Picoas - Lisboa			Nº 49		
Reuniões		46ª	47ª	48ª	49ª
Data					2011.10.19
Horário	Manhã				
	Tarde				15h00 – 17h30
Assunto	IRCT				
Participantes					
Os nomes dos participantes constam de folhas de presença anexas à presente ata					

Ordem de Trabalhos:

O representante dos Operadores iniciou a reunião referindo ir apresentar as últimas alterações efetuadas à proposta de clausulado do ACT e de Protocolo.

O SICOMP registou a presença do SNTCT à mesa formal de negociação do ACT.

O TENSIG considerou ser a presença do SNTCT um valor acrescentado para o processo negocial, na presente mesa.

Relativamente à presença do SNTCT, o representante dos Operadores afirmou ser o processo de negociação uno, independentemente de, em determinada altura, algumas associações sindicais, por forma a facilitar o processo tivessem constituído outro fórum de discussão, sendo, no entanto, a mesa formal, a fixada no protocolo negocial, para as quintas-feiras, às 14h30.

O SINDETELCO referiu nada ter dito relativamente a este tema entendendo que deveria haver uma mesa única com todas as associações sindicais, nada tendo feito para que assim não fosse, referindo apenas que a liberdade sindical desta mesa se sobrepôs à unicidade sindical da outra, não deixando de lembrar ser o SINDETELCO o primeiro subscritor do AE/PTC e entender terem todas as Associações Sindicais legitimidade para negociar o ACT.

Relativamente ao Protocolo, o representante dos Operadores afirmou ter feito as seguintes alterações:

1.2. – são referidos 250 a 300 jovens que integrarão o programa de trainees e academias, em 2012.

2.2.3. e 2.3.4 – fixada a percentagem de aumento de 5 e 7% em caso de progressão e promoção.

3.2. – é garantida a utilização de critérios de correção da componente subjetiva das avaliações de desempenho.

3.3.4.6. – foi alterado de acordo com a proposta apresentada pelo SICOMP.

OPERADORES DE TELECOMUNICAÇÕES

PT Comunicações, SA

TMN – Telecomunicações Móveis Nacionais, SA

PT Prime – Soluções Empresariais de Telecomunicações e Sistemas

4.2.1. – foi alterado no sentido de incluir já as empresas a integrar o âmbito da negociação do ACT em 2012.

4.2.2. – foi alterado no sentido de que em 2012 serão definidas as empresas a integrar o processo negocial de 2013.

O SNTCT questionou o representante dos Operadores no sentido de saber se não irão ocorrer desqualificações dos trabalhadores com a integração no novo modelo de evolução profissional.

O representante dos Operadores afirmou que, no momento inicial, os trabalhadores são integrados de acordo com a categoria e nível detidos e, no momento seguinte, serão integrados nas categorias, de acordo com as funções exercidas, não inferior à atualmente detida. Referiu ainda não poder, legalmente, desqualificar os trabalhadores, a não ser em situações muito excecionais, o que não é o caso.

Relativamente às alterações de clausulado, o representante dos Operadores referiu o seguinte:

CIª 17ª – reorientação de carreira

n.ºs. 2 e 3

Foi clarificado o seu conteúdo.

CIª 66ª – proteção de representantes dos trabalhadores

n.ºs 2 e 3

Foi reforçada a proteção dos representantes dos trabalhadores

CIª 68ª – Segurança e saúde no trabalho

n.º 3

Foi prevista a possibilidade da criação da coordenação das CSST.

Anexo IV – Tabela de remunerações mínimas e de valores de referência de integração nos níveis de desenvolvimento

Foi já entregue o documento.

O TENSIG questionou o representante dos Operadores sobre a forma como os dirigentes sindicais, em exercício de atividade sindical a tempo inteiro, poderão obter resultados para efeitos de progressão.

O representante dos Operadores esclareceu haver um programa de formação, vocacionado para a respetiva área e categoria, que terá de ser frequentado e no final, o trabalhador é sujeito a avaliação, obtendo assim um resultado que o habilitará, em igualdade de circunstâncias, com os restantes trabalhadores, a movimentos de progressão e promoção.

O TENSIG afirmou não concordar com a proposta dos Operadores, dado não ser possível habilitar os dirigentes sindicais, em igualdade de circunstâncias com os restantes trabalhadores, tornando assim muito difícil às Associações Sindicais encontrar novos dirigentes que pretendam exercer a atividade a tempo inteiro.

Disse ainda considerar a atual redação correta e não concordar com a sua alteração.

O representante dos Operadores afirmou ter já uma Associação Sindical, na presente mesa, ter afirmado ser necessário ir mais além do que o previsto, sobre esta matéria, daí a proposta dos Operadores, pensada no interesse dos dirigentes sindicais a tempo inteiro, criando assim uma situação de igualdade entre os dirigentes sindicais (aferidos pelo processo da formação) e os trabalhadores em geral (aferidos pelo processo da avaliação de desempenho) para efeitos de progressão ou promoção.

O SNTCT afirmou concordar com a realização de formação profissional para os dirigentes sindicais a tempo inteiro, até numa perspetiva de voltarem ao exercício das funções da respetiva categoria.

OPERADORES DE TELECOMUNICAÇÕES

PT Comunicações, SA

TMN – Telecomunicações Móveis Nacionais, SA

PT Prime – Soluções Empresariais de Telecomunicações e Sistemas

O representante dos Operadores entregou a proposta de ACT e respetivo Protocolo (anexo I). Com a entrega da proposta, o representante dos Operadores disse ficar estabilizada a primeira parte da negociação do ACT, sendo sua expectativa que, após análise da mesma pelas Associações Sindicais e depois de acertadas as últimas alterações, no decorrer da próxima sessão negocial, possa vir a ser formalizado um acordo, ficando expressamente ressalvadas as matérias ainda não negociadas, mantendo-se as mesmas em vigor até que sejam substituídas por outras. Disse ainda ter respondido a todas as propostas das Associações Sindicais, refletindo o documento apresentado, o compromisso possível dos Operadores relativamente ao processo negocial do ACT

O SINDETELCO, referindo-se ao ponto 4.2.1. do Protocolo, afirmou pretender que o mesmo tenha início em 2012, já que conjuntamente com a FE, a SITESE e a FETESE, tinha programado iniciar um processo de negociação de um IRCT para a PT ACS, no entanto, cumprindo-se o previsto na proposta de Protocolo do ACT, isso já não se justificará.

Afirmou ainda faltar no ponto 2.1. do Protocolo a referência à “categoria e nível detido”.

Disse ainda pretender entregar na próxima sessão a análise efetuada à proposta apresentada e respetivas alterações. Referiu ainda não deverem constar as datas de conclusão do processo, dado que nada garante que se consigam cumprir.

Relativamente à Comissão Paritária colocou à consideração a possibilidade de em vez dos textos referirem as entidades subscritoras, dizerem já os nomes das Associações Sindicais, afirmando que gostaria que o SINDETELCO integrasse a referida Comissão.

Disse ainda não ter sido feita referência ao movimento de progressões ainda não concluído e às progressões generalizadas de 2007 que ainda não foram efetuadas.

Referiu também o prazo de vigência da tabela salarial (janeiro a dezembro) e o prazo para a denúncia do acordo, por entender que, se nada ficar escrito, algumas das matérias ressalvadas, se não forem negociadas, poderão acabar por caducar.

O representante dos Operadores afirmou que responderá às questões apresentadas na próxima reunião. Relativamente à dinâmica salarial contratualizada afirmou que a mesma se esgota em 2013, a da Marconi, mais concretamente a contratual, ficou estabelecido que terminaria ao fim de 1 ano. Quanto à dinâmica de 2009, nomeadamente a dos trabalhadores com mais de 7 anos de nível, no anterior modelo de carreiras, o compromisso assumido foi de priorizar a análise dos trabalhadores que se encontravam nessas condições, tendo alguns trabalhadores nessa situação progredido.

Relativamente à ressalva das matérias não negociadas no Anexo VI, entendemos dever fixar um prazo para a negociação das mesmas.

O SNTCT leu e entregou uma declaração que se junta à presente ata (Anexo II).

O SICOMP interpelou o representante dos Operadores relativamente à proposta apresentada na última reunião sobre a constituição da Comissão Paritária, aliás partilhada pelo Sindetelco.

O representante dos Operadores referiu que a Plataforma Sindical não é uma entidade formal, sendo constituída apenas por um conjunto de Associações Sindicais.

A FE- Federação dos Engenheiros afirmou pretender que os Operadores explicitem as matérias ressalvadas no Anexo VI.

O representante dos Operadores afirmou que responderá em próxima reunião.

O SINDETELCO afirmou ser a proposta entregue pelos Operadores, a última, o que não significa que não possa sofrer algumas alterações. Relativamente à Comissão Paritária, afirmou que a solução 5 efetivos, 3 suplentes lhe parece a mais razoável para gerar um entendimento mais fácil entre as Associações Sindicais, sendo necessária a realização de uma reunião entre as mesmas para designação dos participantes.

Disse ainda ser importante definir quem assina e quem fica vinculado ao texto assinado, já que o processo deve ser feito de forma a retirar a aventureiros, iniciativas como a que decorreu recentemente no

OPERADORES DE TELECOMUNICAÇÕES

PT Comunicações, SA

TMN – Telecomunicações Móveis Nacionais, SA

PT Prime – Soluções Empresariais de Telecomunicações e Sistemas

Tribunal de Vila Nova de Gaia, pensando que, mesmo que todas as Associações Sindicais venham a subscrever o ACT, não está fora de hipótese, a possibilidade de vir a acontecer o que aconteceu relativamente ao AE de 2007, dado haver sempre quem pense que o processo não serve os trabalhadores, pelo que gostaria que o mesmo estivesse concluído antes de 20 de Novembro.

O representante dos Operadores esclareceu que o ACT será aplicado a todos os trabalhadores das empresas (PTC, TMN e PRIME) associados das Associações Sindicais subscritoras do mesmo e a todos os que, não sendo filiados em qualquer associação sindical, venham a manifestar a sua disponibilidade para a adesão individual ao mesmo.

Referiu ainda, depois do acordo, equacionar a possibilidade de denunciar todas as matérias do AE/PTC constantes do ACT.

O SICOMP lembrou que o 1º AE/PT foi publicado em Janeiro de 2005, e subscrito por várias Associações Sindicais, e a partir de Março ou Abril, desse ano, já cerca de 80% dos trabalhadores tinham feito a adesão individual ao mesmo.

O TENSIG afirmou registar o enorme esforço feito pelo representante dos Operadores, desde o início do processo até à presente data, para se aproximar das propostas das Associações Sindicais, na obtenção de um ACT. Das matérias que lhe parecem essenciais e importantes, entende que os Operadores não alteraram em muito a sua posição, havendo até matérias que poderiam servir de moeda de troca com outras, nomeadamente a questão da alteração do período normal de trabalho para as 40 horas, para os Quadros Superiores, situação para a qual pensa haver duas soluções:

- todos os QS são chamados para alteração do pnt. e pagamento da respetiva compensação ou
- é atribuído IHT, a todos os QS, na percentagem que for apropriada.

Afirmou também pretender que os aumentos salariais de 5 e 7% associados à progressão e à promoção constassem do ACT e não do Protocolo, dado entender que toda esta matéria sempre constou dos textos dos Acordos e não dos Protocolos.

Disse ainda ter considerado de boa-fé a posição da empresa ao protocolar os movimentos dos trabalhadores com mais de 7 anos de nível e embora ficasse escrito que a empresa iria priorizar esses trabalhadores sempre pensou que passariam todos ao nível seguinte, referindo ter, no presente momento cerca de 6 trabalhadores nessa situação, pretendendo que a Empresa, antes da assinatura do ACT, faça a movimentação desses trabalhadores.

Referiu ainda a questão das 14h30 que não foi considerada na proposta dos Operadores.

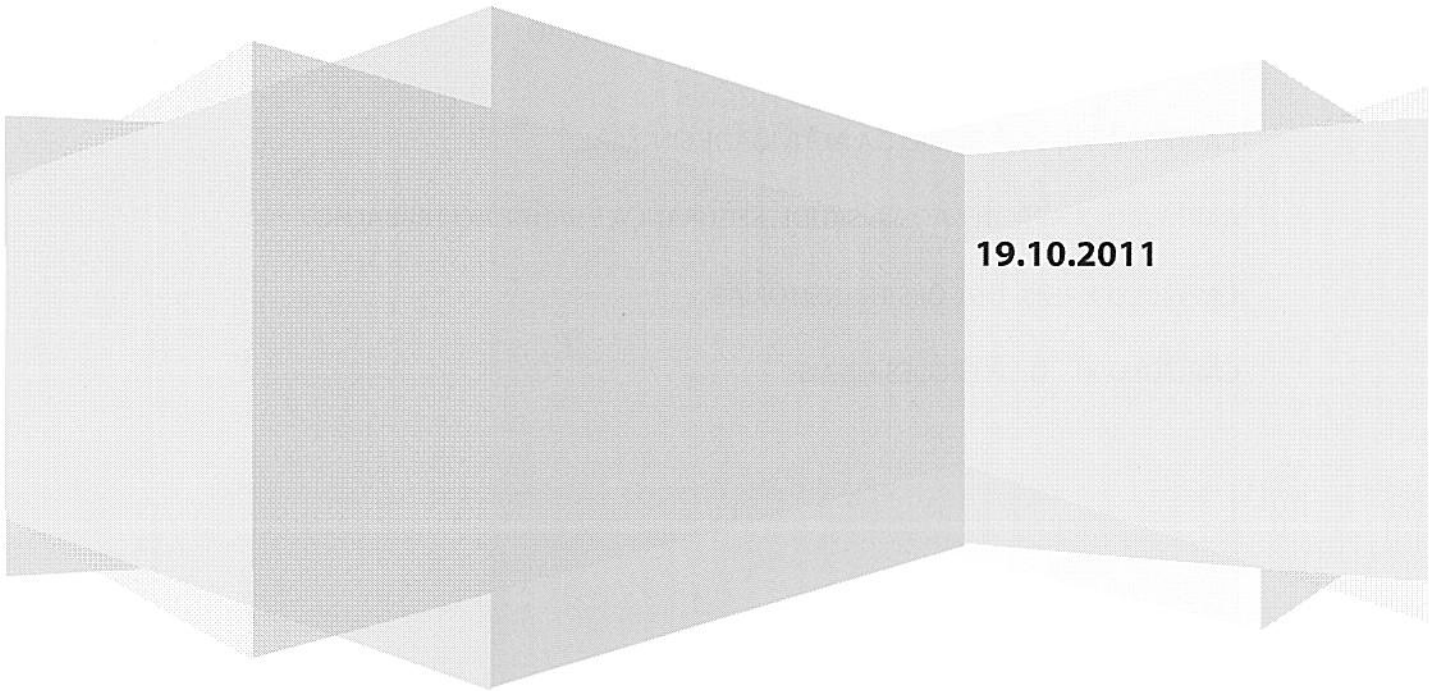
Referiu ainda deixar estas propostas à consideração dos Operadores, na perspetiva de não poder ser esquecido estar cada vez mais próximo da assinatura do ACT, devendo o representante dos Operadores fazer um esforço para aceitar as propostas apresentadas, no sentido de facilitar a assinatura do ACT.

O representante dos Operadores afirmou que responderá formalmente às propostas apresentadas em próxima reunião.

A reunião terminou às 17h40.

PROPOSTA DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Operadores de Telecomunicações: PT Comunicações, S.A., TMN –
Telecomunicações Móveis Nacionais, S.A. e PT Prime – Soluções
Empresariais de Telecomunicações e Sistemas, S.A



19.10.2011

ÍNDICE

CAPÍTULO I – ÁREA, ÂMBITO, REVISÃO E COMISSÃO PARITÁRIA

CAPÍTULO II – DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

CAPÍTULO III - ENQUADRAMENTO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL, PREENCHIMENTO DE POSTOS DE TRABALHO E MOVIMENTAÇÃO PROFISSIONAL

SECÇÃO I - DEFINIÇÕES, ENQUADRAMENTO E ATIVIDADES PROFISSIONAIS

SECÇÃO II - EVOLUÇÃO PROFISSIONAL

SECÇÃO III - FORMAÇÃO

SECÇÃO IV - PREENCHIMENTO DE POSTOS DE TRABALHO

SECÇÃO V - CARGOS DE DIREÇÃO E CHEFIA - COMISSÕES DE SERVIÇO

SECÇÃO VI - CEDÊNCIA OCASIONAL

CAPÍTULO IV - CONDIÇÕES PARTICULARES DE TRABALHO

CAPÍTULO V – LOCAL DE TRABALHO

CAPÍTULO VI - DURAÇÃO E RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO

SECÇÃO I - DURAÇÃO DO TRABALHO

SECÇÃO II - RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO

CAPÍTULO VII – SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO

SECÇÃO I – FERIADOS

SECÇÃO II – FÉRIAS

SECÇÃO III – FALTAS E LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO

CAPÍTULO VIII - EXERCÍCIO DA ACTIVIDADE SINDICAL

CAPÍTULO IX – PROTEÇÃO NA SAÚDE, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

CAPÍTULO X - DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

CAPÍTULO XI – DISPOSIÇÕES FINAIS

ANEXO I – COMISSÃO PARITÁRIA

ANEXO II – ÁREAS FUNCIONAIS

ANEXO III – CATEGORIAS PROFISSIONAIS, CONTEÚDOS FUNCIONAIS E REQUISITOS

ANEXO IV - TABELA DE REMUNERAÇÕES MÍNIMAS E DE VALORES DE REFERÊNCIA DE INTEGRAÇÃO NOS NÍVEIS DE DESENVOLVIMENTO

ANEXO V - REGULAMENTO DO PODER DISCIPLINAR

ANEXO VI - MATÉRIAS RESSALVADAS NO ÂMBITO DO ACORDO DE EMPRESA DA PT COMUNICAÇÕES

ANEXO VII - PROCESSO DE INTEGRAÇÃO E MIGRAÇÃO FUNCIONAL

CAPÍTULO I
ÁREA, ÂMBITO, VIGÊNCIA, REVISÃO E COMISSÃO PARITÁRIA

Cláusula 1ª
Área e âmbito

1. O presente Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), sob a forma de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), obriga, por um lado, os operadores de telecomunicações - PT Comunicações, S.A., TMN – Telecomunicações Móveis Nacionais, S.A. e PT Prime – Soluções Empresariais de Telecomunicações e Sistemas, S.A, adiante designadas de Entidade Empregadora e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, que sejam representados, nos termos da lei, pelas Associações Sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua atividade profissional.
2. Os anexos a este ACT constituem parte integrante do mesmo, ficando ambas as partes obrigadas ao seu cumprimento.
3. As disposições deste ACT são aplicáveis, com as devidas adaptações, aos contratados a termo.

Cláusula 2ª
Vigência, denúncia e revisão

À vigência, denúncia e revisão do presente ACT aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 3ª
Comissão Paritária

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

CAPÍTULO II
DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

Cláusula 4ª
Deveres da entidade empregadora

1. São deveres da entidade empregadora, nomeadamente, e nos termos da lei:
 - a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;

- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, em conformidade com as prescrições legais aplicáveis;
- c) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador e providenciar para que quaisquer observações ou repreensões sejam feitas por forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Remeter a todas as associações sindicais signatárias deste ACT, exemplares das publicações da entidade empregadora destinadas a informação geral;
- e) Prestar esclarecimentos aos trabalhadores da entidade empregadora e às Estruturas de Representação Coletiva dos Trabalhadores (ERCT) sobre questões do seu interesse, nomeadamente sobre processos de transferência e de mudança de categoria profissional;
- f) Pôr à disposição dos trabalhadores instalações adequadas dentro da entidade empregadora para reuniões, locais e quadros para afixação de documentos sindicais e diplomas internos da entidade empregadora, nos termos da lei;
- g) Disponibilizar a cada trabalhador representado pelas associações sindicais signatárias, um exemplar do presente ACT;
- h) Atribuir a cada trabalhador trabalho compatível com as aptidões, categoria e deontologia profissionais, bem como com as suas possibilidades físicas e psíquicas;
- i) Proporcionar aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, condições de trabalho adequadas;
- j) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, sempre que o respetivo trabalhador o solicite;
- K) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificado ou certidões, donde conste a antiguidade, funções e cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à sua situação e curriculum, que expressamente forem solicitados pelo interessado;
- l) Proporcionar aos trabalhadores proteção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenham;
- m) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação e acompanhando com especial interesse os trabalhadores que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos, informações e esclarecimentos necessários;
- n) Fornecer aos trabalhadores o fardamento ou equipamento de trabalho adequado ao desenvolvimento da atividade profissional do trabalhador, nos casos em que o deva fazer e nos termos dos normativos em vigor;
- o) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afetem ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência do serviço que a entidade empregadora se obriga a prestar;
- p) Enviar às Associações Sindicais signatárias deste ACT, a pedido das mesmas, através de cheque ou transferência bancária, até 15 dias após a data do pagamento dos vencimentos, o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores que o solicitem, por escrito, à entidade empregadora, acompanhado de mapas comprovativos e demonstrativos das quotizações efetuadas individualmente.

2. São ainda deveres da entidade empregadora, quando ao seu serviço ocorra qualquer acidente com viaturas desta, ou do próprio trabalhador, e desde que previamente autorizado:

- a) Garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária;
- b) Assumir a responsabilidade civil no que se refere a danos causados à entidade empregadora ou a terceiros;
- c) Não proceder disciplinarmente contra trabalhadores em funções de condução, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3. O disposto no número anterior não se aplica nos casos da viatura não estar a ser legitimamente conduzida, o condutor ter atuado dolosamente ou com negligência grosseira ou ainda em caso de embriaguez ou estado análogo.

Cláusula 5ª **Garantias do trabalhador**

1 - É proibido à entidade empregadora:

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

2. Entende-se por assédio o comportamento indesejado baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3. A prática de assédio lesivo do trabalhador confere-lhe direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Cláusula 6ª **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores da entidade empregadora, nomeadamente:

- a) Observar e fazer observar as instruções e orientações hierárquicas em tudo o que respeita ao planeamento, organização, execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens, orientações e instruções sejam contrárias aos seus direitos e garantias;
- b) Respeitar com civismo, urbanidade e correção no trato todos aqueles com quem profissionalmente tenha que contactar, nomeadamente colegas de trabalho, responsáveis da entidade empregadora, clientes e público em geral;
- c) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- d) Informar os serviços competentes da entidade empregadora, no prazo máximo de 30 dias, sobre qualquer aspeto relevante para a prestação da atividade laboral, nomeadamente morada, identificação fiscal, estado civil, composição do agregado familiar, habilitações escolares ou profissionais, frequência de cursos;
- e) Cumprir e fazer cumprir, guardando sigilo, todas as normas, orientações e instruções, independentemente da sua natureza relativas a segurança das pessoas e instalações, meios e processos de trabalho, em particular da atividade de telecomunicações exercida pela entidade empregadora;
- f) Dar conhecimento à entidade empregadora, através da linha hierárquica ou dos mecanismos expressamente postos à disposição por aquela para esse efeito, das deficiências de que tenham conhecimento e que afetem o regular funcionamento dos serviços;
- g) Ser portador do cartão de identificação da entidade empregadora, quando em serviço, conservando-o, exibindo-o e utilizando-o, nos termos da regulamentação vigente;
- h) Utilizar os fardamentos e equipamentos de trabalho fornecidos pela entidade empregadora;
- i) Zelar pelo bom estado de conservação das instalações, do material e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados;
- j) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho, procedendo ao registo de tempos de trabalho nos termos que a entidade empregadora determinar;
- k) Comparecer e participar de modo diligente nas ações de formação para que tenham sido convocados;
- l) Comparecer aos exames de saúde no trabalho para que sejam convocados;
- m) Executar com zelo, diligência e competência os serviços que lhes forem confiados pelos superiores hierárquicos;
- n) Promover ou executar atos tendentes à melhoria da produtividade da entidade empregadora;

- o) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem;
- p) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio.

Cláusula 7ª

Direito de reclamação

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

- a) Quando haja motivo sério para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando se mostre que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução se possa recear prejuízos que seja de supor não tenham sido previstos.

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

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

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

Cláusula 8ª

Reclamações ou exposições

1. Sem prejuízo das competências definidas para a Comissão Paritária, os trabalhadores que desejem apresentar quaisquer reclamações, exposições ou consultas, verbais ou por escrito, deverão fazê-lo por via hierárquica.

2. Em qualquer dos casos referidos no número anterior, o superior hierárquico poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito.

3. As reclamações, exposições e consultas formuladas por escrito serão também respondidas por escrito por quem para tal tiver competência, num prazo não superior a 30 dias úteis.

CAPÍTULO III
ENQUADRAMENTO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL, PREENCHIMENTO DE
POSTOS DE TRABALHO E MOVIMENTAÇÃO PROFISSIONAL

Secção I
Definições, enquadramento e atividades profissionais

Cláusula 9ª
Definições

Para efeitos do presente ACT entende-se por:

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

Cláusula 10ª
Enquadramento profissional

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

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

Cláusula 11ª

Atividade profissional e especificidade funcional

1. Os trabalhadores exercem a atividade profissional correspondente à sua categoria, com as especificidades funcionais decorrentes da área funcional em que em cada momento estejam integrados.

2. A atividade profissional e especificidade funcional integram a utilização dos meios instrumentais colocados pela entidade empregadora à sua disposição para o respetivo exercício, bem como a realização das deslocações que lhes sejam inerentes.

3. A atividade referida no n.º 1 compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas.

Cláusula 12ª

Desenvolvimento Profissional

1. A entidade empregadora proporcionará as condições e meios necessários, e criará oportunidades para o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, no âmbito do seu projeto empresarial.

2. O trabalhador coresponsabiliza-se pela construção e desenvolvimento do seu percurso profissional, contribuindo ativamente para o reforço dos níveis de produtividade da entidade empregadora.

3. A carreira profissional desenvolve-se de acordo com uma lógica de competência e mérito que:

a) Conduz:

(i) A ter em conta os conhecimentos e a experiência profissional global dos trabalhadores e a sua adequação às qualificações requeridas para as funções efetivamente exercidas;

(ii) A criar as condições necessárias para que os trabalhadores possam aplicar as suas competências;

(iii) A retirar as consequências devidas, no que se refere à evolução profissional.

b) Implica que:

(i) Os trabalhadores procurem o desenvolvimento dos seus conhecimentos e competências, designadamente a adaptação às evoluções tecnológicas e organizativas asseguradas através de ações de formação profissional, ou outras, tendo como reflexo a sua evolução na carreira profissional;

(ii) A entidade empregadora, tendo em conta as suas necessidades, adapte a sua organização a esse objetivo.

c) Impõe que a entidade empregadora implemente uma prática de relações laborais e meios técnicos para:

- (i) Apoiar e validar o desenvolvimento das competências individuais;
- (ii) Compatibilizar a concretização dos seus objetivos com um quadro organizativo que permita a aquisição e a utilização das competências, de acordo com as suas necessidades;
- (iii) Incentivar os trabalhadores a assumir o desenvolvimento das suas carreiras profissionais, participando ativamente nas ações de formação que lhes forem propostas, destinadas a valorizar a sua qualificação e carreiras profissionais.

4. As promoções, progressões e reorientações de carreira dos trabalhadores, verificam-se tendo em conta o desenvolvimento das suas competências e experiência profissional e sua adaptação a um grau de responsabilidade e exigências funcionais distintas.

Secção II Evolução Profissional

Cláusula 13ª Progressão

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

Cláusula 14ª Critérios para progressão

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

Cláusula 15ª

Promoção

1.O processo de promoção corresponde a uma alteração da atividade profissional, determinada por:

- a) superior nível de exigência de conhecimentos/competências detidos e aplicados;
- b) resolução de problemas de maior nível de complexidade;
- c) maior responsabilidade associada ao exercício da função.

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

Cláusula 16ª

Crítérios para promoção

1. A promoção, enquanto processo que certifica o trabalhador noutra categoria profissional de maior nível de qualificação, é sustentado no resultado positivo da avaliação de desempenho acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação, tendo em conta as competências e requisitos exigidos para a nova função, comprovadas de forma continuada.

2. São ainda fatores complementares de análise a experiência profissional adquirida e os conhecimentos/competências detidos e aplicados, desde que adequados às funções a desempenhar.

3. Poderão ainda ser exigidas avaliações técnico-profissionais ajustadas às funções a desempenhar.

Cláusula 17ª

Reorientação de carreira

1. A reorientação de carreira pode ser desencadeada pela entidade empregadora nas seguintes situações:

- a) Sempre que o trabalhador apresente recorrentemente uma baixa avaliação de desempenho, mesmo após frequência de formação obrigatória;
- b) Sempre que o trabalhador proponha à entidade empregadora a alteração do seu percurso profissional, desde que a proposta se mostre devidamente fundamentada e atendendo às disponibilidades funcionais existentes.

2. O processo de reorientação de carreira será precedido de uma análise no sentido de aferir quais os fatores que poderão estar a contribuir para a baixa avaliação de desempenho do trabalhador.
3. O processo de reorientação de carreira que promoverá o desenvolvimento das respetivas competências técnicas, comportamentais e nível de proficiência, adequados à sua qualificação e conhecimentos e com vista à prossecução e contribuição para os objetivos da entidade empregadora.

Secção III Formação

Cláusula 18ª Formação

1. A entidade empregadora deve proporcionar aos trabalhadores, formação profissional adequada às respetivas funções e atividade na entidade empregadora, ao desenvolvimento das suas competências e correspondente qualificação profissional, ao nível do aperfeiçoamento, reciclagens e reconversão profissional, procurando compatibilizar as aspirações individuais dos trabalhadores com as necessidades da entidade empregadora.
2. O trabalhador tem o dever de participar, salvo se houver motivo atendível, sempre de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela entidade empregadora, por forma a melhorar os seus níveis de desempenho.
3. Sem prejuízo do disposto na lei, é competência da entidade empregadora:
 - a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da entidade empregadora, o desenvolvimento dos trabalhadores através do acesso à formação profissional continuada;
 - b) Organizar a formação, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores a novas funções, nomeadamente resultantes de alterações ocorridas nos postos de trabalho;
 - c) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, de modo a estimular a sua participação na formação e incentivar a auto formação, através da participação nas despesas e crédito de tempo, mediante a contrapartida da celebração entre trabalhador e entidade empregadora de um pacto de permanência;
 - d) Dar cumprimento às quotas de formação previstas na lei, criando para o efeito as necessárias condições objetivas;
 - e) Desenvolver sistema de avaliação individual da eficácia da formação ministrada.
4. Os trabalhadores que prestem serviço nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando frequentem ações de formação no Continente que tenham uma duração igual ou superior a 60 dias, têm direito a uma deslocação mensal ao domicílio, com interrupção do regime de ajudas de custo, se dele beneficiarem e pagamento do transporte.

Secção IV
Preenchimento de Postos de Trabalho

Cláusula 19ª
Preenchimento de Postos de Trabalho

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

Cláusula 20ª
Condições gerais e específicas de admissão

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

- a) Admissão por concurso;
- b) Admissão direta, quando tal se justifique face a razões funcionais.

2. Antes da admissão na entidade empregadora, os trabalhadores serão submetidos a exame médico destinado a averiguar da sua aptidão física e psíquica para o exercício das funções correspondentes à categoria profissional em vista para o respetivo contrato.

3. Para além dos requisitos específicos determinados pela entidade empregadora para atividade a contratar, só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- a) Ter idade não inferior a 18 anos;
- b) Possuir a escolaridade mínima obrigatória imposta por lei;
- c) Possuir carteira, cédula ou equivalente profissional, devidamente atualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado a essa exigência.

4. O contrato de trabalho será obrigatoriamente reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, feito em duplicado, devendo dele constar, nomeadamente:

- a) Categoria profissional;
- b) Retribuição mensal;
- c) Duração semanal de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Dispensa de período experimental, se a houver;
- f) Data do início do trabalho.

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

Cláusula 21^a
Período experimental

O período experimental rege-se pelo disposto na lei.

Cláusula 22^a
Condições específicas de admissão, contratação a termo e celebração de estágios

1. As condições específicas de admissão para cada uma das categorias profissionais são as constantes deste ACT sem prejuízo de a entidade empregadora poder dispensar alguma ou algumas dessas condições.
2. Para além dos certificados de habilitações escolares deverá o candidato apresentar carteira profissional, para as profissões em que a mesma seja legalmente obrigatória.
3. O regime de contratação a termo rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do número seguinte.
4. A entidade empregadora poderá celebrar contratos de trabalho a termo certo sem necessidade de invocar necessidades temporárias da entidade empregadora, sempre que forem antecédidos de contrato de estágio.
5. Os estágios não titulam relações de trabalho nem o tempo de estágio conta para quaisquer efeitos, nomeadamente antiguidade na entidade empregadora.

Secção V
Cargos de Direção e Chefia
Comissões de Serviço

Cláusula 23^a
Princípios gerais

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

Cláusula 24^a
Cessação da comissão de serviço

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

Cláusula 25ª **Substituição**

1. A substituição dos titulares de cargos ou funções exercidas em regime de comissão de serviço nas suas ausências e impedimentos será assegurada preferencialmente por trabalhadores do mesmo serviço que, reunindo as condições exigidas, sejam para o efeito prévia e formalmente designados pela entidade empregadora.

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

Secção VI **Cedência Ocasional**

Cláusula 26ª **Regime**

1. A cedência ocasional rege-se nos termos da lei, com as especificidades previstas na presente secção.

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

3. A duração da cedência será fixada por períodos de um ano, renováveis por iguais períodos, até ao limite de 5 anos ou do que for acordado entre as partes.

4. Sem prejuízo do disposto no número anterior, em regra, o período máximo acordado entre as partes não deverá ser superior ao quádruplo do tempo definido na lei como limite supletivo.

5. A cedência ocasional carece sempre de declaração de concordância do trabalhador, devendo ser titulada por documento assinado pela cedente e pela cessionária, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a função a executar, a data de início e sua duração.

6. Cessando o acordo de cedência o trabalhador cedido regressa à entidade empregadora mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, sem prejuízo da progressão remuneratória convencionada e contando na antiguidade o período de cedência.

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

CAPÍTULO IV CONDIÇÕES PARTICULARES DE TRABALHO

Cláusula 27º Proteção na parentalidade

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

2. Sem prejuízo do disposto na lei quanto à proteção na parentalidade, consagram-se os seguintes direitos não cumuláveis com os da lei:

- a) Uma licença por nascimento de filhos, com a duração de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, a ser gozada pelo pai no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este;
- b) Dispensa diária de um dos progenitores, durante 2 horas, num ou dois períodos à sua escolha, para efeitos de aleitação dos filhos durante o período de 12 meses após o nascimento;
- c) Dispensa de um dos progenitores, quando pedida, de comparência ao trabalho até 2 dias em cada mês, sem perda de direitos, no período de 12 meses após o nascimento;
- d) Dispensa, a pedido da trabalhadora, do cumprimento de qualquer tipo de horário antes das 8 horas e além das 20 horas, nos últimos 2 meses de comprovada gravidez e até 12 meses após o nascimento.

3. O pai ou a mãe têm direito a licença parental, por nascimento de filho, com a duração prevista na lei, ou ao período remanescente da licença nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença;
- c) Decisão conjunta destes.

4. No caso previsto na alínea a) e b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

Cláusula 28ª Trabalho de diminuídos físicos

A entidade empregadora, dentro dos meios ao seu alcance, proporcionará aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta resulte de idade, doença ou acidente,

postos de trabalho ou condições de trabalho adequadas, promovendo ou auxiliando ações de formação e de aperfeiçoamento profissional.

Cláusula 29ª **Trabalhadores-estudantes**

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

2. O trabalhador-estudante é o trabalhador que, cumulativamente com a sua atividade profissional na entidade empregadora, frequenta qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa ou ainda cursos de especialização ou estágios de interesse para a entidade empregadora.

3. Para frequência de aulas e inerente deslocação para o estabelecimento de ensino, independentemente do horário de trabalho e do horário escolar, os trabalhadores-estudantes terão direito a uma dispensa semanal até 4 horas, a gozar de uma só vez ou fracionadamente, nos dias em que estejam simultaneamente ao serviço e tenham aulas.

4. O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais dois dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

CAPÍTULO V **LOCAL DE TRABALHO**

Cláusula 30ª **Conceitos**

1. Sem prejuízo do disposto nos termos da lei, por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o contratualmente definido.

2. Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador e da necessidade da entidade empregadora que tenha levado à sua admissão, desde que esta necessidade fosse conhecida pelo trabalhador.

3. Sem prejuízo do disposto nos termos da lei, por transferência entende-se a mudança de local de trabalho, considerando-se transferência temporária aquela que tenha carácter transitório, não exceda 6 meses ou, nas condições especiais previstas na lei, 12 meses.

4. Às nomeações para os cargos de direção, chefia e outras funções referidas no número 1 da cláusula 23ª, ou mudanças de categoria profissional, que envolvam mudança de local de trabalho, não é aplicável o regime de transferências previsto no presente ACT.

Cláusula 31ª

Modalidades de transferência de local de trabalho

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

2. As transferências podem efetuar-se por:

- a) Acordo;
- b) Conveniência de serviço;
- c) Motivos de saúde.

3. A transferência por acordo é aquela que resulta da convergência de interesses entre o trabalhador e a entidade empregadora.

4. A transferência por conveniência de serviço é aquela que, dentro dos limites legais, decorre exclusivamente do interesse da entidade empregadora e da necessidade de serviço, sem prejuízo de se procurar sempre ter em atenção o interesse do trabalhador.

5. A transferência por motivos de saúde é aquela que resulta da recomendação dos Serviços de Saúde no Trabalho.

Cláusula 32ª

Transferência de local de trabalho por acordo

1. A transferência por acordo pode ocorrer:

- a) por iniciativa da entidade empregadora;
- b) a pedido do trabalhador;
- c) a pedido de dois ou mais trabalhadores interessados em permutar.

2. Nos casos em que a transferência implique mudança de residência habitual, o trabalhador terá direito a dispensa por 5 dias úteis para efetivação da respectiva mudança.

Cláusula 33ª

Transferência de local de trabalho por conveniência de serviço

1. A entidade empregadora pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nos termos da lei e dos números seguintes.

2. Nas transferências definitivas dos trabalhadores a transferir que reúnam as condições exigidas para o posto de trabalho a preencher, a entidade empregadora optará, preferencialmente, pelo trabalhador com menor antiguidade.

3. Sempre que se verifique mudança definitiva de local de trabalho, por motivo de mudança das instalações do serviço, das quais resultem acréscimos de encargos para o trabalhador ser-lhe-á atribuída uma compensação paga de uma só vez, e calculada tendo em consideração os princípios a seguir enunciados:

a) Nas transferências que não impliquem mudança de residência, o trabalhador terá direito ao acréscimo de despesas com transportes coletivos resultantes da transferência, enquanto essa residência se mantiver; para o efeito calcular-se-á a diferença entre os encargos com transportes coletivos desde a residência até ao novo e ao imediatamente anterior local de trabalho;

b) Nas transferências que impliquem mudança de residência, a entidade empregadora custeará as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência; consideram-se como tal as despesas decorrentes do transporte do trabalhador e respetivo agregado familiar, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, dos móveis e restantes haveres, bem como o respetivo alojamento condigno até ao sétimo dia, inclusive, salvo se o trabalhador já tiver habitação.

4. Em substituição da compensação referida no número anterior, poderá o trabalhador optar:

a) Pelo recebimento mensal das despesas referidas no número anterior a que prove ter direito; ou

b) Pelo recebimento de uma verba correspondente à remuneração mensal, nas situações em que se preveja a sua permanência no novo local de trabalho, desde que situado noutra localidade, por um período mínimo de 9 meses.

5. Nas transferências definitivas por motivo de mudança das instalações do serviço, das quais resulte mudança de residência e comprovadamente acarretem prejuízo grave para o trabalhador, será atribuído, em acréscimo à compensação referida nos números anteriores, um valor pecuniário de montante não inferior ao equivalente a 11 meses de ajudas de custo.

6. Nos casos em que a transferência implique mudança de residência habitual, o trabalhador terá direito a dispensa por 7 dias úteis para efetivação da mudança respetiva.

7. As transferências definitivas serão comunicadas por escrito ao trabalhador com uma antecedência mínima de 60 dias, nos casos em que a transferência implique mudança de residência e 30 dias nas restantes situações, salvo:

- a) em situações excepcionais de comprovada força maior, devendo conter a fundamentação para a mesma;
- b) em situações de transferência para outro local dentro da mesma localidade, nas quais a comunicação será efetuada com 3 dias de antecedência.

8. No caso de transferências definitivas, a entidade empregadora terá em atenção a expectativa que cada trabalhador tinha em relação à sua mobilidade geográfica na respetiva entidade empregadora. Poderá, ainda, proceder a transferência que não se enquadre naquela expectativa, desde que desta não resulte uma deslocação entre a residência e o novo local de trabalho superior a 2 horas, em transporte público.

9. As transferências temporárias deverão ser comunicadas por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 8 dias, indicando o fundamento e o período previsível da transferência, salvo:

- a) em situações excepcionais de comprovada urgência, devendo conter a fundamentação para a mesma;
- b) em situações de transferência para outro local dentro da mesma localidade.

10. Às transferências temporárias serão aplicadas, com as devidas adaptações, as regras relativas ao acréscimo de encargos com transportes e alojamento, enquanto a transferência se mantiver.

11. Nas situações de transferência temporária a entidade empregadora atenderá às condições pessoais e familiares do trabalhador.

12. A entidade empregadora informará previamente a Associação Sindical que represente o trabalhador transferido por conveniência de serviço.

Cláusula 34ª **Efetivação de transferência**

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

CAPÍTULO VI **DURAÇÃO E RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO**

Secção I **Duração do trabalho**

Cláusula 35ª **Período normal de trabalho**

1. Compete à entidade empregadora estabelecer os horários de trabalho definindo os períodos de funcionamento dos serviços, bem como eventuais adaptações dos mesmos, nos termos da lei e do presente ACT.
2. O período normal de trabalho é o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, nos termos da lei e do presente ACT, sendo, em regra, de 40 horas semanais, sem prejuízo da manutenção de períodos de menor duração em vigor.
3. Os períodos normais de trabalho inferiores às 40 horas semanais, atualmente em vigor, poderão ser aumentados até às 40 horas semanais, mediante acordo, definitivo ou temporário, entre a entidade empregadora e o trabalhador.
4. Nas circunstâncias referidas no número anterior será acordado um subsídio, para todos os efeitos equiparado a retribuição, a atribuir enquanto se mantiver o acordo.

Clausula 36ª

Prestação de trabalho a tempo parcial

1. Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior a 80% ao praticado a tempo completo, por referência ao período normal de trabalho diário previsto como regra no número 2 da cláusula 35.ª do presente ACT.
2. A entidade empregadora poderá conceder aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, regime de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente, em especial aos que se encontrem nas seguintes situações:
 - a) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação;
 - b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados;
 - c) Trabalhadores-estudantes;
 - d) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.
3. Relativamente à situação prevista na alínea a) do número anterior, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da entidade empregadora ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, nos termos da lei.
4. Fora dos casos previstos nos números anteriores, e sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, poderá ainda a entidade empregadora acordar com os trabalhadores a prestação de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente.
5. São mantidos os regimes de trabalho a tempo parcial em vigor na entidade empregadora.
6. No regime de prestação de trabalho a que se referem os números anteriores, o intervalo de descanso com presença ou a pausa especial será reduzido proporcionalmente à duração do horário.

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

Cláusula 37ª

Descanso semanal

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito em cada semana a 2 dias de descanso semanal, que coincidirão com o Sábado e o Domingo, exceto nos casos previstos na lei e no presente ACT.
2. Considera-se dia de descanso semanal complementar o primeiro dos dias do período de descanso e dia de descanso semanal obrigatório o segundo dia.
3. Face às necessidades de elaboração de escalas, poderão os dias de descanso não ser gozados consecutivamente, salvo se o trabalhador manifestar o seu desacordo, devidamente fundamentado, com, pelo menos, uma semana de antecedência. No entanto, os dias de descanso deverão, pelo menos, de 7 em 7 semanas, compreender o Domingo.
4. O número anual dos dias de descanso semanal dos trabalhadores colocados em regime de laboração contínua será igual ao dos restantes trabalhadores.
5. Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, sempre que possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

Secção II

Retribuição do trabalho

Cláusula 38ª

Princípios gerais

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

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

em que:

RH significa a retribuição horária normal;

RM significa a retribuição mensal como referida no número 2;

HS significa o período normal de trabalho semanal.

4. No ato do pagamento da retribuição ou antes dele, a entidade empregadora disponibilizará a cada trabalhador um documento comprovativo e discriminado da retribuição.

5. O pagamento da retribuição será efetuado até ao último dia útil do mês a que respeita.

6. Excetuando-se os casos de despedimento, a entidade empregadora não pode fazer a compensação com créditos que tenha sobre o trabalhador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da retribuição, salvo nas seguintes situações:

a) nos casos permitidos por lei, com as limitações dela decorrentes;

b) por prejuízos causados à entidade empregadora por culpa dos trabalhadores, com o limite máximo de 3% sobre a retribuição do trabalhador.

Cláusula 39ª

Retribuição especial por isenção de horário de trabalho

1. A retribuição especial por isenção de horário de trabalho é fixada através de acordo a celebrar entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2. O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a 10,5% da retribuição base mensal e diuturnidades, salvo no caso previsto no número seguinte.

3. Quando se trate de isenção de horário de trabalho com observância dos períodos normais de trabalho, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior a 4% da retribuição base mensal e diuturnidades.

CAPÍTULO VII

SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO

Secção I

Feriados

Cláusula 40ª

Feriados

1. São considerados dias feriados os que como tal são qualificados na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2. É considerado dia feriado o dia útil imediatamente anterior ao Natal. Quando por razões de serviço tal não for possível, será outro dia acordado entre as partes.

3. O feriado municipal da localidade é também considerado feriado pela entidade empregadora ou, na falta deste, o dia consagrado nas tradições e usos locais.

4. 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 30ª.

Secção II

Férias

Cláusula 41ª

Direito a Férias

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

2. O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT.

3. O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

4. No ano de admissão ou no ano da cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano, com o máximo de 20 dias úteis, vencendo-se esse direito apenas após a prestação de 3 meses de serviço.

5. No caso de o trabalhador, no ano a que as férias se reportam e desde que este seja um ano civil completo, não tenha faltado ou tenha apenas faltas justificadas, a duração do período de férias é aumentada nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.

6. Para efeitos do número anterior, não são consideradas as seguintes faltas:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa para amamentação;
- g) Faltas determinadas pela empresa, incluindo dispensas concedidas à generalidade dos trabalhadores;

- h) Atividades em ERCT dentro do limite dos créditos legais;
- i) Dádiva de sangue;
- j) Bombeiros voluntários em situações de emergência;
- k) Ações de voluntariado promovidas pelo Grupo PT;
- l) Reuniões convocadas pela empresa;
- m) Motivadas por acidente de trabalho;
- n) Ausências motivadas para comparência em tribunais, cuja falta implique cumprimento de dever público, por convocatória oficial, não incluindo os casos de convocatória para ações em que o trabalhador tenha sido o autor;
- o) Faltas dadas por trabalhador ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante;
- p) Faltas dadas por falecimento de familiares, nos termos previstos na alínea a) da cláusula 48ª do presente ACT.

7. O número de dias de férias para além de 22 dias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

8. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, mediante acordo com a entidade empregadora, recebendo a retribuição e subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 42ª **Antecipação de férias**

1. Os trabalhadores poderão gozar férias antecipadamente, desde que autorizadas pela entidade empregadora ou por conveniência de serviço, com o limite de 2 dias seguidos ou interpolados em cada mês e num máximo de 12 dias em cada ano.

2. A antecipação de férias deverá ser solicitada ou comunicada previamente por escrito.

3. Os dias de férias gozados antecipadamente serão descontados no período de férias do ano a que respeitem.

Cláusula 43ª **Gozo e acumulação de férias**

1. O gozo e acumulação de férias regem-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do consagrado nos números seguintes.

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

3. As férias poderão ser gozadas de uma só vez ou em períodos interpolados, desde que um dos períodos tenha a duração mínima de 10 dias úteis consecutivos.

4. Mediante acordo entre entidade empregadora e o trabalhador, 5 dos dias de férias poderão ser gozados em meios dias de trabalho aferidos pelo período normal de trabalho diário.

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

6. O disposto no n.º 2 poderá deixar de se observar nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores que exerçam a sua atividade no Continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas;
- b) Trabalhadores que exerçam a sua atividade nas Regiões Autónomas, quando pretendam gozá-las no Continente ou em ilha diferente daquela em que prestam serviço;
- c) Trabalhadores que se viram impossibilitados de gozar férias no ano anterior devido à frequência de estágios ou cursos de formação na entidade empregadora;
- d) Trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares residentes no estrangeiro;
- e) Trabalhadores que sejam nacionais de países de expressão portuguesa, quando pretendam gozar férias no país da respetiva nacionalidade;
- f) Quando tenha havido antecipação nos termos da cláusula 42ª;
- g) Por acordo com a entidade empregadora, não tenham gozado férias no ano anterior, por necessidade de evitar grave prejuízo para o serviço.

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

Cláusula 44ª

Marcação do período de férias

1. A marcação do período de férias rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do consagrado nos números seguintes.

2. As férias devem ser marcadas por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

3. Na falta de acordo, a entidade empregadora pode marcar o período de férias entre 2 de Maio e 31 de Outubro, atendendo, tanto quanto possível, às preferências manifestadas pelos trabalhadores, a menos que a marcação fora desse período seja baseada num dos seguintes motivos:

- a) Declaração expressa do trabalhador, devidamente fundamentada para a marcação efetuada fora daquele período;
- b) Marcação de férias interrompidas por doença;
- c) Regresso do trabalhador à entidade empregadora após impedimento prolongado, em data posterior a 31 de Outubro.

4. Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora determinarem a antecipação, o adiamento ou a interrupção das férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por deixar de gozar as férias no período marcado.

Cláusula 45ª

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1. O gozo das férias não se inicia ou suspende-se, quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo à entidade empregadora e a situação seja devidamente comprovada.
2. Nos casos referidos no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela entidade empregadora
3. Se da aplicação do número anterior, não resultar o gozo de, pelo menos, 10 dias de férias, poderá o trabalhador, mediante acordo, juntar ao período de férias não gozadas por efeito da interrupção com outro que esteja marcado para data posterior.
4. Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias, por motivo de impedimento respeitante ao trabalhador ou licença retribuição, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano civil seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.
5. No ano de cessação do impedimento respeitante ao trabalhador ou de licença sem retribuição, iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos do n.º 4 da cláusula 41ª.
6. O disposto no número anterior não se aplica nas situações de suspensão por impedimento prolongado motivado por acidente de trabalho, caso em que se vencerá o direito ao gozo de férias após a prestação efetiva de 30 dias de trabalho.
7. Se marcada a época de férias, o trabalhador for escalado para cursos ou estágios de formação, poderá optar entre a marcação de nova época de férias ou a não frequência do curso ou estágios de formação, sujeitando-se, neste caso, a nova oportunidade da mesma.

Cláusula 46ª

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

1. Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador ou herdeiros terão direito a receber a retribuição de férias e respetivo subsídio:
 - a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
 - b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.
2. No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.
3. Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente

retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Secção III **Faltas e Licença sem retribuição**

Cláusula 47^a **Definição e classificação de faltas**

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

Cláusula 48^a **Faltas justificadas com retribuição**

Sem prejuízo do disposto na cláusula 47^a e no regime legal, consideram-se justificadas com retribuição as faltas dadas:

- a) Por falecimento de familiares, nos termos da lei, não se contando o dia de falecimento se este ocorrer durante o segundo período de trabalho:
 - I. Até 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau da linha reta;
 - II. Até 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou em segundo grau na linha colateral;
 - III. Até 5 dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;
- b) Por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- c) Pelos trabalhadores eleitos para as ERCT, até ao limite dos créditos fixados neste ACT;
- d) Para a prática de atos necessários em comissões emergentes deste ACT;
- e) Por trabalhadores-estudantes nos termos da legislação aplicável;
- f) Pelos dadores benévolos de sangue, pelo tempo necessário, que não pode exceder o dia correspondente à dádiva, bem como as faltas originadas por virtude de dádiva ou colheita de tecidos ou órgãos de origem humana, para fins de diagnóstico ou para fins terapêuticos e de transplantação, bem como às próprias intervenções de transplantação, pelo tempo necessário ao ato e correspondente período de convalescença.

- g) Pelos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da lei aplicável;
- h) Para cumprimento de obrigações legais para comparência em tribunais, polícia e outros organismos oficiais, cuja falta implique cumprimento de dever público, por convocatória oficial, não incluindo os casos de convocatória para ações em que o trabalhador tenha sido o autor;
- i) Para consulta pré-natal e, para trabalhadoras grávidas, preparação para o parto;
- j) Para amamentação enquanto esta durar e aleitação até o filho perfazer um ano de idade;
- k) Por candidatos a eleições para cargos públicos durante um terço do período legal da respetiva campanha eleitoral, apenas podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias inteiros com aviso prévio de 48 horas;
- l) Ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação escolar do filho menor;
- m) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente, observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença ou acidente, desde que o trabalhador não beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença.

Cláusula 49ª

Faltas justificadas sem retribuição

Sem prejuízo do disposto na lei, consideram-se faltas justificadas sem retribuição as faltas como tal qualificadas e autorizadas pela entidade empregadora bem como as faltas dadas:

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

Cláusula 50ª

Faltas por doença

1. Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o dever de:

- a) Comunicarem o facto pelo meio mais rápido;
- b) Cumprirem o disposto no sistema de comprovação e fiscalização que lhes seja aplicável;
- c) Não se ausentarem do território nacional sem autorização da entidade empregadora;

d) Se se encontrarem fora do território nacional, comprovarem através de documento médico, devidamente reconhecido pela entidade consular competente, a doença e a impossibilidade de regresso.

2. Para serem abrangidas pelo regime de parentalidade devem os trabalhadores, quando doentes, comunicar o facto ao serviço respetivo.

Cláusula 51ª

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

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

Cláusula 52ª

Comunicação e justificação de faltas

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

3. Quando imprevisíveis, as faltas, igualmente acompanhadas da indicação do motivo que as determinou, serão comunicadas pelo trabalhador à hierarquia competente no próprio dia em que tenham lugar ou, não sendo possível, no prazo máximo de 48 horas.
4. Salvo prazo diferente estabelecido na lei e no presente ACT, a prova idónea dos factos invocados para justificar a falta ou os elementos que permitam a confirmação da veracidade da justificação deve ser entregue no prazo de 10 dias após o início da falta.
5. O não cumprimento do disposto nos números anteriores e na lei torna as faltas injustificadas.

Cláusula 53ª **Efeitos das faltas**

1. As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos.
2. Tratando-se de faltas injustificadas correspondentes a um, ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.
3. Os efeitos das faltas justificadas são os previstos na lei.
4. Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação do lei do serviço militar.

Cláusula 54ª **Substituição da perda de retribuição por motivo de falta**

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

3. Quando as faltas determinem perda de retribuição e esta seja substituída por perda de dias de férias, tal substituição não afeta a remuneração de férias e o respetivo subsídio.

Cláusula 55ª
Licença sem retribuição

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

Cláusula 56ª
Suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador

1. Verifica-se a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, quando este se encontre temporariamente impossibilitado de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e essa impossibilidade se prolongue por mais de 30 dias.
2. O regime de impedimento prolongado aplica-se ainda antes de decorrido o período fixado no número anterior, a partir do momento em que seja certo ou se preveja com segurança que a impossibilidade terá duração superior àquele prazo.
3. Durante a suspensão por impedimento prolongado cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
4. O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.
5. Terminado o impedimento, o trabalhador deverá apresentar-se na entidade empregadora para retomar a atividade.
6. Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

CAPÍTULO VIII
EXERCÍCIO DA ACTIVIDADE SINDICAL

Cláusula 57.^a
Princípios gerais

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

Cláusula 58.^a
Atividade sindical

1. Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a atividade sindical dentro da entidade empregadora.
2. É vedado à entidade empregadora impedir, dificultar ou interferir no exercício da atividade sindical, nos termos da Lei.
3. É nulo e de nenhum efeito legal todo o ato que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar o trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas atividades sindicais.
4. A entidade empregadora é obrigada a:
 - a) Colocar à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal seja solicitado pelos dirigentes sindicais (ou seus representantes devidamente credenciados), pelos delegados sindicais, ou ainda, por cinquenta ou um terço dos trabalhadores do respetivo local de trabalho com a antecedência mínima de 24 horas;
 - b) Permitir a divulgação e distribuição, sem prejuízo da laboração normal dos serviços, de todos os documentos emanados das associações sindicais, bem como a sua afixação em locais apropriados para o efeito;
 - c) Permitir a entrada dos membros dos corpos gerentes das Associações Sindicais nas instalações da entidade empregadora, nos termos da lei, e daqueles que sejam trabalhadores da entidade empregadora, nos termos da alínea a) da cláusula 59.^a.
5. A entidade empregadora 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 entidade empregadora, ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções;
 - b) Nos locais de trabalho com menos de cento e cinquenta trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.
6. A entidade empregadora informará as organizações signatárias do presente ACT de processos de reorganização de que decorra mobilidade geográfica e/ou profissional do seu efetivo.

Cláusula 59ª
Membros dos corpos gerentes

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

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

Cláusula 60ª
Delegados sindicais

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

Cláusula 61ª
Faltas dos dirigentes sindicais

1. Os membros da direção das Associações Sindicais têm direito a faltar mensalmente 6 dias úteis cada um para desenvolvimento da atividade sindical e 5 dias úteis para reuniões de direção. Estas faltas não afetam a retribuição salarial nem quaisquer outros direitos ou regalias emergentes deste ACT.
2. Os membros dos órgãos de fiscalização têm direito a 5 dias por mês para reuniões. Os membros da mesa da assembleia geral ou da mesa do conselho geral, têm direito a 2 dias úteis por mês.

3. A utilização do número de dias atribuídos aos membros das direções sindicais para a atividade sindical, nos termos da primeira parte do número 1 desta cláusula, poderá ser feita em conjunto por todos os membros dos corpos gerentes, de acordo com o disposto no número 5.

4. A utilização do número de dias dos membros das direções sindicais atribuídos no número 1 desta cláusula para reuniões de direção, bem como a utilização do número de dias do número 2 desta cláusula, será sempre individual.

5. Para utilização conjunta de dispensas, os sindicatos apresentarão à entidade empregadora, com 15 dias de antecedência, o mapa semanal dos dirigentes a dispensar.

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

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

8. No conjunto dos dias a que se referem os números anteriores não será contado o tempo despendido em reuniões promovidas pela entidade empregadora ou às quais esta haja dado a sua concordância, bem como o exigido pelas deslocações respetivas, o qual não afeta a remuneração ou quaisquer outros direitos ou regalias emergentes do presente ACT.

Cláusula 62ª

Créditos de horas para delegados sindicais

1. Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de 12 horas.

2. A utilização deste crédito é individual.

3. O crédito previsto nesta cláusula é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

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

5. O regime previsto nos números anteriores será aplicável aos dirigentes regionais.

Cláusula 63ª

Outras faltas

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

Cláusula 64^a **Campanhas eleitorais**

1. Para realização das campanhas eleitorais de todos os corpos gerentes das Associações Sindicais, cada candidato das listas concorrentes disporá de um crédito de 64 horas durante o período de 1 mês anterior às eleições.
2. A utilização do número total de horas atribuído nos termos do número 1 poderá ser feita em conjunto por cada lista.
3. As direções dos sindicatos deverão comunicar à entidade empregadora a data das faltas dos candidatos aos corpos gerentes no dia útil anterior ao primeiro dia da falta. Em caso de impossibilidade, obrigam-se a fazê-lo nas 48 horas seguintes ao primeiro dia da falta.
4. Sem prejuízo da normalidade da laboração será concedida dispensa, durante o tempo de votação, aos trabalhadores que façam parte das mesas eleitorais.
5. Os créditos referidos nos números 1 a 4 desta cláusula não afetam a retribuição nem os direitos ou regalias reconhecidos aos trabalhadores em situação de falta justificada.

Cláusula 65^a **Reuniões de trabalhadores na entidade empregadora**

1. Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, sem prejuízo da normalidade dos serviços.
2. Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o período normal de trabalho até ao limite máximo de 15 horas por ano, contando o tempo de reunião para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.
3. Nas reuniões a que se refere o número anterior deve ser assegurado o funcionamento dos serviços urgentes.
4. As reuniões referidas nos números anteriores só poderão ser convocadas pelas estruturas sindicais (dirigentes ou delegados sindicais) ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores do respetivo local de trabalho.

5. Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao dirigente do serviço onde aquelas se realizam, com a antecedência mínima de 1 dia, a data e a hora em que pretendem efetuá-las. Se houver motivo urgente e autorização do dirigente do serviço onde aquelas reuniões se realizam, o período de 1 dia pode ser encurtado.

Cláusula 66ª

Proteção de representantes dos trabalhadores

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

CAPÍTULO IX

PROTEÇÃO NA SAÚDE, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Cláusula 67ª

Proteção na Saúde

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

Cláusula 68ª

Segurança e Saúde no trabalho

1. A entidade empregadora assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.
2. É criada uma Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho constituída por representantes das entidades empregadoras e dos trabalhadores, nos termos da lei, cujo funcionamento obedecerá a regulamentação a estabelecer.
3. Poderão ser criadas condições para a coordenação das diversas Comissões de Segurança e Saúde no Trabalho existentes nas entidades empregadoras subscritoras do presente ACT.

CAPÍTULO X DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Cláusula 69ª Plano de Saúde Clássico

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

Cláusula 70ª Segurança Social

1. Relativamente aos trabalhadores referidos no Anexo VIII do AE da PT Comunicações, S.A. e enquanto não se proceder à harmonização dos regimes profissionais complementares dos benefícios atribuídos pela Segurança Social, da qual não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, estes manterão os direitos decorrentes do regime pelo qual se encontravam abrangidos.

2. Mantém plena eficácia os registos de tempo de serviço atualmente existentes para efeitos de atribuição dos complementos de reforma e sobrevivência aos trabalhadores referidos no número anterior.

CAPÍTULO XI DISPOSIÇÕES FINAIS

Cláusula 71ª Sucessão de convenções coletivas

Nos termos e para os efeitos do artigo 503º, n.º 1 do Código do Trabalho, relativamente aos trabalhadores da PT Comunicações SA, o presente ACT revoga expressamente o Acordo de Empresa da PT Comunicações, publicado no BTE 1ª série, nº 11, de 22.03.2001, com as alterações publicadas no BTE, 1ª série, nº 13, de 08.04.2003, BTE, 1ª série, nº 14, de 15.04.2004 e BTE nº 19, 1ª série, de 22 de Maio de 2005, BTE nº26, 1ª Série, de 15 de Julho de 2006, BTE nº 14, 1ª série, de 15 de Abril de 2007, BTE nº 22, 1ª série, de 15 de Julho de 2008, BTE nº 25, 1ª série, de 8 de Julho de 2009 e BTE nº 37, 1ª série, de 8 de Outubro de 2010, ficando expressamente ressalvadas as matérias constantes do anexo VI ao presente ACT.

Cláusula 72ª Carácter globalmente mais favorável

Sem prejuízo das matérias expressamente ressalvadas na cláusula anterior, que se mantêm em vigor, as partes consideram que as alterações às condições de trabalho previstas no

presente ACT substituem todos os regimes existentes, e, no caso da PT Comunicações, S.A., sucedem ao respetivo Acordo de Empresa conferindo-lhe um carácter globalmente mais favorável.

ANEXO I COMISSÃO PARITÁRIA

ARTIGO 1º Constituição e composição

1. A Comissão Paritária é constituída por 8 representantes das associações sindicais subscritoras da mesma, 4 efetivos e 4 suplentes, e de igual número de representantes das entidades empregadoras e um elemento a designar, por comum acordo.
2. A Comissão Paritária poderá ser comum às entidades subscritoras do presente ACT desde que entre estas exista uma relação de domínio ou de Grupo.
3. Os elementos designados como suplentes substituirão os efetivos nas seguintes situações:
 - a) por impossibilidade de desempenho daqueles;
 - b) de acordo com as temáticas ou a ordem de trabalho definida.
4. Durante o funcionamento da Comissão qualquer das partes poderá proceder à substituição dos seus representantes, nos termos previstos no número anterior.
5. Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao organismo oficial competente pela área laboral, no prazo de 30 dias a partir da publicação do presente ACT, a identificação dos seus representantes efetivos e suplentes.

ARTIGO 2º Mandato

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

ARTIGO 3º Atribuições

São atribuições da Comissão Paritária:

- a) Interpretar e integrar as cláusulas do presente ACT;
- b) Pronunciar-se sobre o Plano de Formação nas entidades empregadoras;
- c) Pronunciar-se sobre a certificação e validação da formação ministrada pelas entidades empregadoras;

d) Acompanhar a implementação do Modelo de Carreiras e de Evolução Profissional e os processos específicos de evolução profissional, designadamente;

- 1) Acompanhar o processo de integração e operacionalização do novo modelo de Evolução profissional;
- 2) Ser informada do início do processo de avaliação de desempenho e do seu desenvolvimento anual;
- 3) Ser informada anualmente dos critérios e fundamentos dos movimentos de promoção e progressão a efetuar bem como das disponibilidades financeiras referidas no n.º 2 da cláusula 13ª do ACT;
- 4) Ser informada anualmente do número de trabalhadores elegíveis e não elegíveis para os movimentos de promoção e progressão bem como o número de trabalhadores abrangidos pelos movimentos efetuados;
- 5) Tomar conhecimento das reclamações apresentadas às entidades empregadoras respeitantes a movimentos de evolução profissional;
- 6) Propor recomendações de atuação aos órgãos de Gestão respeitantes a processos específicos de evolução profissional, cujas decisões são fundamentadas.

e) Desempenhar quaisquer outras atribuições que se encontrem expressamente previstas no presente ACT ou que venham a ser fixadas por acordo entre as partes.

ARTIGO 4º **Funcionamento**

1. Salvo deliberação em contrário, a Comissão Paritária funcionará nas instalações das entidades empregadoras que assegurarão o apoio administrativo necessário.

2. A Comissão Paritária reunirá, em princípio, 6 vezes por ano e, extraordinariamente, a pedido de qualquer das partes representadas, desde que esteja presente a maioria dos representantes.

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

4. A primeira reunião da Comissão Paritária terá lugar no prazo de 30 dias a partir da data da sua constituição, para elaboração das respetivas normas de funcionamento.

5. A direção dos trabalhos competirá, alternadamente, a representantes de uma e da outra parte.

6. Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de 2 reuniões nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento do mesmo assunto.

7. De cada reunião será lavrada ata, a qual será assinada por todos os participantes.

ARTIGO 5º
Deliberações

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

ARTIGO 6º
Garantias e Encargos

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

ANEXO II ÁREAS FUNCIONAIS

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

ANEXO III
CATEGORIAS PROFISSIONAIS, CONTEÚDOS FUNCIONAIS E REQUISITOS

(EM ANEXO)

ANEXO IV
TABELA DE REMUNERAÇÕES MÍNIMAS E DE VALORES DE REFERÊNCIA DE INTEGRAÇÃO
NOS NÍVEIS DE DESENVOLVIMENTO

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

ANEXO V
REGULAMENTO DO PODER DISCIPLINAR

ARTIGO 1º
Poder Disciplinar

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

ARTIGO 2º
Competência Disciplinar

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

ARTIGO 3º
Prescrição da infração

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

ARTIGO 4º
Sanções e Efeitos Disciplinares

1. As sanções aplicáveis aos trabalhadores pelas infrações disciplinares que cometeram são as seguintes:
 - a) Advertência verbal por superior hierárquico;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Multa;
 - d) Perda de dias de férias;
 - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
 - f) Despedimento.
2. A previsão do número anterior não prejudica a possibilidade de aplicação da pena de aposentação compulsiva aos trabalhadores a quem se aplica o Estatuto de Aposentação.

3. As multas aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder 1/3 da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a trinta dias; e a pena de suspensão não pode exceder, por cada infração, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias.
4. A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.
5. A suspensão implica, para além da não percepção de retribuição, a perda, para efeitos de antiguidade, de tantos dias quantos os da suspensão aplicada.
6. O despedimento implica a cessação de todos os direitos decorrentes da situação de trabalhador da entidade empregadora.
7. Os limites referidos no número anterior relativos à sanção de suspensão com perda de retribuição, são elevados para o dobro, nas situações em que se verifique o condicionalismo legalmente previsto para aplicação da sanção de despedimento com justa causa e existam motivos ponderosos e excepcionais que justifiquem a aplicação de uma sanção disciplinar de índole conservatória
8. Não pode ser aplicada mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infração.

ARTIGO 5º **Graduação das Sanções**

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

ARTIGO 6º **Confidencialidade do Processo Disciplinar**

O processo disciplinar é sempre de natureza confidencial, seja qual for a fase em que se encontrar, salvo para o arguido e seu defensor, e atentas as restrições derivadas da lei e deste Regulamento, designadamente no respeitante a prestação de pareceres.

ARTIGO 7º **Procedimento Disciplinar**

1. O procedimento disciplinar deve ser exercido nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração.
2. O responsável pelo serviço de disciplina determinará a apensação, ao mais antigo, de todos os processos pendentes contra um mesmo trabalhador.

3. Os serviços deverão prestar ao instrutor toda a colaboração que este solicitar, por forma a facilitar o apuramento da verdade dos factos noticiados.

ARTIGO 8º

Processo disciplinar

1. Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, relativo ao processo disciplinar com vista ao despedimento, o processo desenvolve-se de acordo com o previsto nos números seguintes.

2. Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infração disciplinar, exceto quando seja intenção aplicar uma advertência verbal, a entidade empregadora entregará, ao trabalhador que tenha incorrido na respetiva infração, a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, com a menção da intenção de despedimento se for o caso.

3. O trabalhador dispõe de 10 dias úteis, passíveis de prorrogação até 15 dias úteis mediante entrega de requerimento fundamentado, para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4. Se o trabalhador arguido for assistido na defesa por advogado, poderá o processo ser-lhe confiado, caso a complexidade do processo a justifique.

5. A entidade empregadora, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo por escrito e fundamentadamente.

6. A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respetiva comparência para o efeito.

7. As diligências probatórias não deverão exceder, em regra, os 90 dias.

8. Concluídas as diligências, o instrutor elaborará, em cinco dias úteis, um relatório, podendo ser ordenada a realização de diligências complementares que sejam entendidas como necessárias para a descoberta da verdade material e cuja conclusão, em regra, não poderá exceder 30 dias.

9. A comunicação ao trabalhador da nota de culpa interrompe o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 7º.

10. Igual interrupção decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

11. As comunicações previstas nos números anteriores consideram-se realizadas para todos os efeitos legais, ainda que sejam devolvidas por o destinatário se ter recusado a recebê-las ou não as ter levantado no prazo previsto no regulamento dos serviços postais, desde que sejam endereçadas para a morada indicada pelo trabalhador e constante do SAP RH.

ARTIGO 9º

Especificidades do processo disciplinar com vista ao despedimento

1. Ao processo disciplinar que vise o despedimento é aplicável o regime geral, previsto no artigo anterior, bem como as normas constantes dos números seguintes.
2. A comunicação ao trabalhador da nota de culpa interrompe o decurso do prazo estabelecido no nº 1 do artigo 3º e no nº 1 do artigo 7º.
3. Na mesma data em que seja entregue ao trabalhador a nota de culpa, com a comunicação da intenção de despedimento, deverão ser remetidas à Comissão de Trabalhadores e à Associação Sindical respetiva cópias daquela comunicação e da nota de culpa.
4. Concluídas as diligências probatórias, o processo deve ser enviado, por cópia integral à Comissão de Trabalhadores e à Associação Sindical respetiva que podem, no prazo de 5 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.
5. Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.
6. Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos, nos termos do n.º 4 anterior, não podendo ser invocados factos não constantes na nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador.
7. A decisão de despedimento deve ser comunicada por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores, bem como à respetiva associação sindical.
8. O trabalhador pode, mediante providência cautelar regulado no Código de Processo do Trabalho, requerer a suspensão preventiva do despedimento no prazo de 5 dias úteis, a contar da data da receção da comunicação de despedimento.

ARTIGO 10º

Execução da sanção

1. A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 90 dias subsequentes à decisão, mas se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada

multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2. A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3. A comunicação de despedimento considera-se eficaz para todos os efeitos legais, ainda que seja devolvida por o destinatário se ter recusado a recebê-la ou não a ter levantado no prazo previsto no regulamento dos serviços postais, desde que seja endereçada para a morada indicada pelo trabalhador e constante do SAP RH.

ARTIGO 11º

Registo Disciplinar

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

ARTIGO 12º

Suspensão Preventiva

1. Com a notificação da nota de culpa, poderá o trabalhador arguido ser suspenso preventivamente sem perda de retribuição, por despacho fundamentado do responsável pelos serviços de disciplina.

2. A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador por escrito justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na entidade empregadora é inconveniente, nomeadamente para averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3. Tratando-se de trabalhador que seja representante sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, em efetividade de funções, a suspensão não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

ARTIGO 13º

Suspensão da Sanção

1. A entidade que proferir decisão punitiva pode, se assim o entender, suspender a execução das sanções referidas nas alíneas b) a e) do art.º 4º deste Regulamento, por um período de 1 a 3 anos.

2. O despacho de suspensão deverá ser fundamentado.

3. Decorrido o prazo da suspensão, sem que o arguido tenha sido punido com outra sanção, os efeitos da decisão punitiva serão eliminados do seu registo disciplinar.

4. A sanção suspensa será executada se o arguido, no decurso do prazo fixado, for punido com outra sanção.

ARTIGO 14º

Reclamação e Impugnação

1. O arguido poderá reclamar hierarquicamente da sanção que lhe seja aplicada.

2. O arguido tem o prazo de 10 dias, contados da notificação da decisão punitiva, para apresentar a reclamação referida no número anterior.

3. A apresentação da reclamação hierárquica suspende a execução da decisão punitiva.

4. A decisão da reclamação terá de ser proferida no prazo máximo de 30 dias úteis.

ARTIGO 15º

Revisão

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

ARTIGO 16º

Disposição Transitória

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

ANEXO VI

MATÉRIAS RESSALVADAS NO ÂMBITO DO ACORDO DE EMPRESA DA PT COMUNICAÇÕES

Considerando que as partes assumem o compromisso de regulamentar mais matérias no âmbito do ACT para os Operadores de Telecomunicações até XX XXXX de 2011, ficam expressamente ressalvadas, até ao fecho do processo, as seguintes matérias do Acordo de Empresa da PT Comunicações (AE):

- a) Capítulo V - Prestação de Trabalho, com exceção da cláusula 39ª - "Regime", nos números 1 e 2 da cláusula 40ª - "Período normal de trabalho" e cláusula 44ª - "Prestação de trabalho a tempo parcial";
- b) Capítulo VII - Retribuição do Trabalho, com exceção da cláusula 55ª - "Princípios gerais" e da cláusula 69ª - "Retribuição especial por isenção de horário de trabalho", ambas do AE;
- c) Anexo VI com exceção da "Tabela de valores mínimos A e B" do AE;
- d) Anexo VIII - "Regime previsto no capítulo XI do AE".

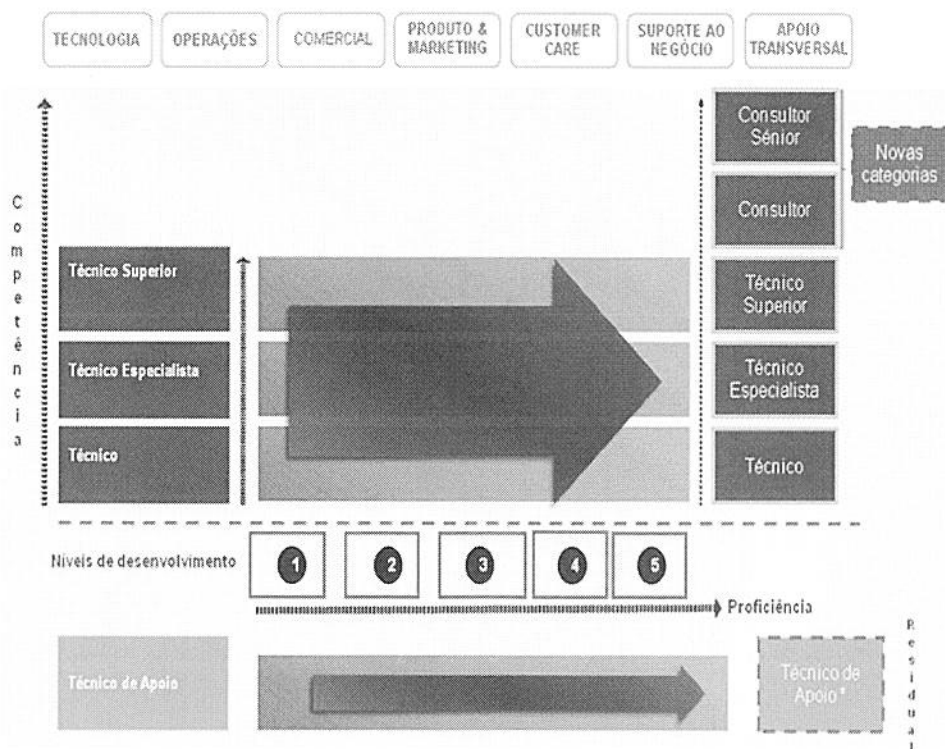
ANEXO VII

PROCESSO DE INTEGRAÇÃO E MIGRAÇÃO FUNCIONAL

1 – Para os trabalhadores da PT Comunicações, S.A., o posicionamento de integração/migração inicial faz-se de acordo com a tabela abaixo, sendo que o posicionamento inicial na categoria e nível faz-se de acordo com a categoria e nível anteriormente detidos.

2 – É feito um posicionamento análogo para os trabalhadores da TMN, S.A. e PT Prime, S.A., e respetivas categorias e níveis.

3 – No âmbito do processo global de migração, o posicionamento subsequente na categoria será efetuado de acordo com as atividades exercidas à data da entrada em vigor do ACT para os Operadores de Telecomunicações.



PROTOCOLO 2011

Considerando

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

as partes acordam o seguinte:

1. Empregabilidade

1.1. Os Operadores de Telecomunicações manterão uma política de rejuvenescimento de técnicos e quadros, em linha com os programas Trainees e Academias, que têm vindo a desenvolver.

1.2. Neste âmbito, a Portugal Telecom garantirá que os programas acima referidos integrarão cerca de 250 a 300 jovens no ano 2012.

2. Princípios gerais de Evolução Profissional / Carreiras

A adoção do novo Modelo de Evolução Profissional / Carreiras (competências / proficiência) comum aos Operadores de Telecomunicações deve permitir enquadrar as realidades diferenciadas das várias empresas, nomeadamente o maior nível de sofisticação da oferta de produtos e serviços para os segmentos pessoal, residencial e empresarial, como também deve refletir as novas competências associadas aos avanços tecnológicos introduzidos por via da generalização de novas plataformas de redes e modernização do parque tecnológico.

Os Operadores de Telecomunicações aceitam os seguintes princípios gerais de evolução profissional:

2.1. Posicionamento inicial

- 2.1.1** Todos os trabalhadores serão integrados nas novas categorias de acordo com a última categoria detida, incluindo os trabalhadores que exerçam funções a tempo inteiro nas respetivas Estruturas de Representação Coletiva dos Trabalhadores, os trabalhadores cedidos e os trabalhadores requisitados em organismos oficiais, de acordo com as regras constantes do Anexo VII.
- 2.1.2** Os valores de referência de integração da Tabela de Remunerações Mínimas, constante do Anexo IV do presente ACT, vigorarão apenas pelo período necessário à integração inicial dos trabalhadores no novo Modelo de Evolução e Desenvolvimento Profissional.

2.2. Progressão

- 2.2.1.** Os movimentos de progressão dependem das disponibilidades financeiras a definir anualmente.
- 2.2.2.** Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 13ª e 14ª do presente ACT, todos os trabalhadores dos Operadores de Telecomunicações que reúnam os requisitos de progressão, serão, anualmente, âmbito de análise, após 2 anos de permanência no seu nível de desenvolvimento.
- 2.1.3** A um movimento de progressão estará associado um aumento salarial não inferior a 5% da retribuição base, excetuando-se os movimentos decorrentes do processo de integração e migração funcional no novo Modelo de Evolução e Desenvolvimento Profissional, descritos no Anexo VII.

2.3. Promoção

- 2.3.1.** Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 15ª e 16ª do presente ACT e em função das necessidades dos Operadores de Telecomunicações, serão identificados,

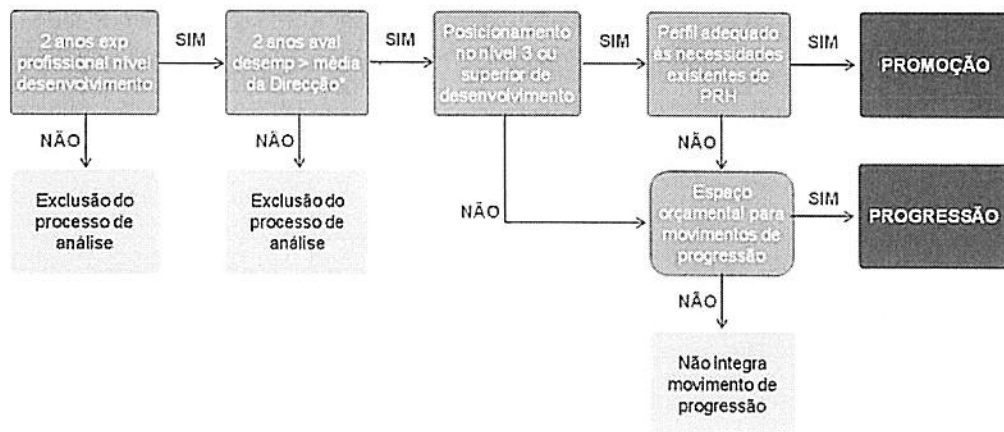
anualmente, os trabalhadores que reúnam condições de ascenderem a um superior exercício de funções.

2.3.2. São elegíveis para movimentos de promoção, em regra, os trabalhadores que venham a reunir os respetivos requisitos e se encontrem em nível de desenvolvimento 3 ou superior.

2.3.3. As promoções fazem-se, em regra, para o segundo nível de desenvolvimento anterior na categoria de destino, exceto nas promoções de Técnico para Técnico Especialista e de Consultor para Consultor Sénior em que a promoção é feita para o primeiro nível de desenvolvimento imediatamente anterior na categoria de destino.

2.3.4. A qualquer movimento de promoção está associado um aumento salarial não inferior a 7% da retribuição base, excetuando-se os movimentos decorrentes do processo de integração e migração funcional no novo Modelo de Evolução e Desenvolvimento Profissional, descritos no Anexo VII.

2.4. Processo ilustrativo de Progressão e Promoção



2.5. Preenchimento das novas categorias profissionais

2.5.1. Dado que o novo Modelo de Evolução Profissional / Carreiras (competências / proficiência) identifica duas novas categorias profissionais, de forma mais exigente e proficiente, os Operadores de Telecomunicações darão continuidade ao processo de levantamento de funções e de novos perfis de responsabilidade, que decorre desde Janeiro de 2011, complementando-os, na medida das necessidades do processo, com o diagnóstico de perfis de competência (*assessments*), entrevistas e reuniões de natureza funcional.

2.5.2. O mapeamento dos profissionais pelos novos perfis de competência / proficiência, decorrerá no prazo de 60 a 120 dias a contar da data da assinatura do presente do ACT.

2.6. Requalificação profissional / Categorias residuais

2.6.1. Os Operadores de Telecomunicações promoverão as ações adequadas à requalificação profissional dos trabalhadores integrados em categorias residuais.

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

2.6.3. A Empresa informará a Comissão Paritária constituída no âmbito do presente Acordo:

- a) Do número de trabalhadores existentes em cada um dos níveis das diversas categorias após a integração inicial dos trabalhadores no novo Modelo de Evolução e Desenvolvimento Profissional;
- b) Do número de trabalhadores existentes em cada um dos níveis das diversas categorias após os movimentos de reposicionamento decorrentes da avaliação das atividades efetivamente exercidas à data de entrada em vigor do presente ACT.

3. Avaliação de Desempenho

Os Operadores de Telecomunicações aceitam o princípio geral de que a avaliação de desempenho é parte integrante do processo de evolução profissional, de acordo com os seguintes princípios e orientações genéricas:

3.1. O processo de Análise / Avaliação de Desempenho, tendencialmente de base anual, consistirá numa análise tão objetiva e isenta quanto possível, devendo:

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

3.2. Os Operadores de Telecomunicações garantirão que terão critérios de correção da eventual componente subjetiva das avaliações, recorrendo a análises comparativas de resultados tendo em consideração o enquadramento funcional de cada trabalhador, que serão do conhecimento da Comissão Paritária.

3.3. O processo de Análise / Avaliação de Desempenho deve revestir as seguintes características:

3.3.1. Ao nível da Progressão

3.3.1.1. O processo de Análise / Avaliação de Desempenho deverá permitir analisar o contributo individual na satisfação e prossecução dos objetivos empresariais e de cada unidade organizativa.

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

3.3.2. Ao nível da Promoção

3.3.2.1. A Avaliação de Desempenho terá por base os requisitos e competências que permitam aferir a capacidade de desempenho para novas e diferentes funções de maior nível de conhecimento, complexidade, autonomia e responsabilidade.

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

3.3.3. Ao nível dos Avaliadores

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

- A Avaliação será efetuada pela chefia direta do trabalhador;
- Nos casos em que o Avaliador tem menos de 6 meses de permanência no cargo, esta consultará o seu antecessor;
- No caso do trabalhador ter menos de 6 meses permanência nas novas funções o avaliador consultará o Avaliador anterior.

3.3.4. Ao nível da comunicação do resultado da Avaliação

3.3.4.1. Durante o período de análise, o superior hierárquico dará periodicamente *feedback* aos avaliados, dando-lhes a conhecer quais são, em sua opinião, os pontos fortes e fracos do desempenho para que estes possam melhorar as suas competências e proficiência.

3.3.4.2. Concluído o processo de Avaliação de Desempenho, o avaliador dará conhecimento ao avaliado dos resultados obtidos, de forma fundamentada.

3.3.4.3. Após conhecimento dos resultados finais da Avaliação de Desempenho e no prazo de 30 dias, qualquer trabalhador que pretenda manifestar a sua discordância quanto ao processo de

Avaliação, poderá, através da via hierárquica, apresentar pedido de reanálise, devidamente fundamentado em fatores que tenham que ver exclusivamente com a Avaliação de Desempenho juntando, se assim o entender, elementos probatórios.

3.3.4.4. De tal facto a Comissão Paritária terá conhecimento e se necessário elaborará as recomendações previstas no ACT.

3.3.4.5. Sempre que na análise de uma interpelação sobre a Avaliação de Desempenho, sujeita à apreciação da respetiva Comissão, estejam envolvidos, como avaliados ou avaliadores, quaisquer dos seus elementos, estes serão substituídos, para apreciação dessa interpelação, pelos respetivos suplentes.

3.3.4.6. Sempre que na análise de uma interpelação sobre a Avaliação de Desempenho, sujeita à apreciação da respetiva Comissão, estejam envolvidos, como avaliados, associados de uma organização sindical subscritora do presente ACT, esta terá direito a participar nos trabalhos de apreciação dessa interpelação, sem que tal implique alteração do número de elementos que compõem a Comissão Paritária.

3.3.4.7. As interpelações apresentadas serão objeto da análise e recomendação.

3.3.5. Ao nível da formação dos Avaliadores

Com o objetivo de aperfeiçoar o processo da Avaliação de Desempenho, os Operadores de Telecomunicações promoverão, anualmente, ações de formação dirigidas aos avaliadores.

3.3.6. Revisão e aperfeiçoamento

Numa perspetiva de melhoria contínua as regras e outros factores relacionados com este processo podem ser objeto de orientação para aperfeiçoamento por parte da Comissão Paritária.

4. Aspectos gerais e transitórios

4.1. Os Operadores de Telecomunicações comprometem-se a:

- 4.1.1.** Dar continuidade às políticas ativas de responsabilidade social interna e de respeito pela diversidade, assumindo-se como referência no plano empresarial.
- 4.1.2.** Garantir, até final de 2012, as condições especiais de atribuição MEO, Banda Larga Fixa (ADSL) e Serviço Fixo de Telefone (SFT), aos trabalhadores ativos, suspensos e pré-reformados, reformados e aposentados, atualmente em vigor.
- 4.1.3.** Entregar um exemplar do presente ACT aos trabalhadores por ele abrangidos.

4.2. As partes signatárias do presente ACT acordam em:

- 4.2.1.** Negociar, no ano 2012, o alargamento do âmbito do ACT a outras empresas do Grupo PT, priorizando a PT Inovação, PT ACS e Fundação PT.
- 4.2.2.** No processo negocial de 2012 serão definidas as empresas do Grupo PT que integrarão o processo negocial de 2013.
- 4.2.3.** Concluir a revisão do clausulado do ACT no prazo máximo de 12 meses a contar da data da sua publicação.

5. O presente Protocolo vigora até à conclusão do próximo processo de revisão do presente ACT, salvo acordo das partes em contrário.

DECLARAÇÃO

Passada que foi a fase de avaliação do processo negocial, e dado que a mesma não foi acima da média, não propiciando deste modo o processo de promoção ao ACT, o SNTCT regressou às negociações com uma postura mais individualizada.

Mais mesa menos mesa, mais cadeira menos cadeira, o SNTCT, sendo parte legítima do processo negocial, reúne com os representantes patronais onde for preciso e quando for convocado, com a dignidade que lhe é reconhecida. Estamos aqui tal como dizia o poeta com *"um brilhozinho nos olhos"*.

Sendo certo que este processo negocial é um só, envolvendo Sindicatos e Empresas, a realidade é que até agora existem duas mesas negociais distintas. No entanto um dia virá em que o caminho a percorrer será um só.

Estamos aqui hoje como antes estivemos noutra sítio, sempre com a mesma postura: **defender os direitos e interesses dos trabalhadores. Não abdicamos dos nossos princípios e não hipotecamos a nossa liberdade sindical a troco de algo.**

Apesar de já se terem dado passos importantes de aproximação entre as nossas propostas e as das empresas, subsistem ainda divergências que podem e devem ser objeto de consenso entre as partes, designadamente a matéria de carreiras e migração profissional, entre outras.

O SNTCT está disponível para acordar com as empresas um ACT que não diminua os direitos fundamentais dos trabalhadores e que seja claro e objetivos para estes.

Estamos num mundo em mudança. Estamos num país em mudança. No entanto os trabalhadores continuam a ser o elo fundamental da atividade das empresas e não podem ser tratados como meros números ao sabor de fatores económicos a maior parte das vezes subjetivos, nem muito menos atores de experiencias duvidosas de gestores de empresas que apenas pretendem mudar por mudar ou para experimentar, mesmo que quando os resultados venham a ser negativos não lhes sejam pedidas responsabilidades.

As mudanças têm que ser feitas com os trabalhadores e não contra eles. Parafraseando outro poeta, *"o mundo pula e avança enquanto um homem sonha"*, a esmagadora maioria dos trabalhadores da PT-C e de outras empresas do grupo querem continuar a sonhar que é possível gostar de trabalhar nesta grande empresa, recebendo com dignidade, a justa remuneração do seu trabalho e empenho.

Lisboa, 19 de Outubro de 2011

A Comissão Negociado Sindical do SNTCT

Fausto Jorge de Sousa Gonçalves
S. L. Paula Pedro Pereira

SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DOS CORREIOS E TELECOMUNICAÇÕES

FILIAÇÕES:










OPERADORES DE TELECOMUNICAÇÕES
 PTC - PT COMUNICAÇÕES, SA
 TMN - TELECOMUNICAÇÕES MÓVEIS NACIONAIS, SA
 PT PRIME - SOLUÇÕES EMPRESARIAIS DE TELECOMUNICAÇÕES E SISTEMAS

INSTRUMENTO DE REGULAMENTAÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO

REUNIÃO: 49	DATA: 2011.10.19	ENTIDADE QUE REPRESENTA	ÂMBITO DA CREDENCIAL	RUBRICA
JOÃO MARCELO CASTELL	Operadora	Operadora	Representante	
José Dias Teixeira	Operadora	Operadora	Emprego	
Catarina Paz Vicente	Operadora Telecomunicações	Operadora Telecomunicações	Representante	CPV
Isabelina Figueira Paz Gomes	TENSIQ	TENSIQ	Representante	Figueiras
Helena Vale	"	"	"	Handl.
Alminda Vilaça	"	"	"	Handl.
Carlos José Rocha	"	"	"	Handl.
Isabelafarinha	Sicomp	Sicomp	"	Handl.
CARLOS VICENTE	SICOMP/OSI	SICOMP/OSI	"	Handl.
Vicente Martins	Sicomp/USE	Sicomp/USE	"	Handl.
Jaquim Fernandes	Sicomp	Sicomp	"	Handl.

OPERADORES DE TELECOMUNICAÇÕES
 PTC – PT COMUNICAÇÕES, SA
 TMN – TELECOMUNICAÇÕES MÓVEIS NACIONAIS, SA
 PT PRIME –SOLUÇÕES EMPRESARIAIS DE TELECOMUNICAÇÕES E SISTEMAS

INSTRUMENTO DE REGULAMENTAÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO

REUNIÃO: 49	DATA: 2011.10.19	ENTIDADE QUE REPRESENTA	ÂMBITO DA CREDENCIAL	RUBRICA
Marlene Figueiras				
Silvia Monteiro	FE		Negociador	
Pedro Coimbra	FE		Negociador	
Paulo Brincalves	SNTCT		Negociador	
Isabelina Pereira	Sntct		Negociador	
Luís Fernando	SINDETELEO		Negociador	
Leonor Correia	"		"	
Manuel da Silva	"		"	
Patrícia Pedrosa	Operadores de telecomunicações		Empregador	